



**PRÁVNICKÁ FAKULTA**  
UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE



# **RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Jana Muzikářová**

**Odpovědnost zaměstnance za škodu**  
**(Liability of employee for a damage)**

**Rigorózní práce**

Pověřený akademický pracovník: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 9. 2020

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Prohlašuji, že vlastní text předložené rigorózní práce včetně poznámek pod čarou čítá 211 245 znaků včetně mezer, tj. 117,35 normostran.

V Praze dne

.....

Jana Muzikářová

## **Poděkování**

Děkuji prof. JUDr. Věře Štangové, CSc. za odborný dohled a podnětné rady a doporučení, která mi při zpracovávání rigorózní práce poskytla.

Děkuji také svému manželovi, který mě podporuje a podněcuje k dalšímu vzdělávání.

# **Obsah**

<b>Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Odpovědnost v pracovním právu</b> .....	<b>4</b>
1.1 Pojem odpovědnosti v pracovním právu .....	4
1.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů.....	7
1.2.1 Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.....	9
1.2.2 Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce .....	10
1.2.3 Spravedlivé odměňování zaměstnance .....	10
1.2.4 Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.....	11
1.2.5 Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace .....	12
1.3 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku.....	13
1.4 Individuální pracovněprávní vztah .....	14
1.4.1 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu .....	14
1.4.2 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu.....	16
1.4.3 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu.....	17
1.5 Druhy pracovněprávní odpovědnosti .....	18
<b>2. Odpovědnost zaměstnance za škodu</b> .....	<b>21</b>
2.1 Obecně k odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	21
2.2 Povinnost zaměstnance předcházet škodám .....	26
2.2.1 Praktická aplikace.....	29
2.3 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu .....	31
2.3.1 Předpoklady vzniku.....	31
2.3.2 Obsah a rozsah náhrady škody.....	42
2.3.3 Praktická aplikace.....	44
2.4 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	47
2.4.1 Předpoklady vzniku.....	48
2.4.2 Obsah a rozsah náhrady škody.....	51
2.4.3 Praktická aplikace.....	53
2.5 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	55
2.5.1 Předpoklady vzniku.....	57
2.5.2 Obsah a rozsah náhrady škody.....	68
2.5.3 Praktická aplikace.....	71
2.6 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí .....	73

2.6.1 Předpoklady vzniku.....	74
2.6.2 Obsah a rozsah náhrady škody.....	78
2.7 Ustanovení společná pro všechny druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu .....	80
2.7.1 Určení výše náhrady škody a její projednání .....	80
2.7.2 Duševní porucha; stav nezpůsobilosti.....	83
2.7.3 Odpovědnost za úmyslné jednání proti dobrým mravům .....	84
2.7.4 Moderační právo soudu.....	85
2.7.5 Průměrný výdělek zaměstnance.....	86
<b>3. Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli .....</b>	<b>92</b>
3.1 Obecná část .....	92
3.2 Zvláštní část.....	97
<b>Závěr.....</b>	<b>103</b>
<b>Seznam použité literatury a dalších zdrojů.....</b>	<b>106</b>

## Úvod

Ve 3. čtvrtletí roku 2019 bylo dle údajů Českého statistického úřadu v České republice 4 231 300 zaměstnanců, přičemž ze statistických údajů lze vysledovat významný nárůst oproti roku 2009, kdy počet zaměstnanců činil 3 940 000.<sup>1</sup> Již z těchto dat je zřejmý význam problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu, když se může dotýkat více jak třetiny obyvatel České republiky.<sup>2</sup>

Na odpovědnost zaměstnance za škodu lze nahlížet nejen z hlediska právního, ale též z hlediska ekonomického. Peněžní postih zaměstnance za způsobenou škodu znamená v mnoha případech podstatný zásah nejen do ekonomické situace zaměstnance, ale i osob, které s ním žijí ve společné domácnosti a na jeho ekonomické situaci participují.

Tato práce se zabývá právními aspekty odpovědnosti zaměstnance za škodu. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je soustředěna v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“), přičemž subsidiárně se použije zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“ nebo „občanský zákoník“). Limity subsidiárního užití občanského zákoníku jsou dány ustanovením § 4 ZPr. Z ekonomického hlediska práce pojednává o možnosti zmírnění negativních dopadů odpovědnosti zaměstnance za škodu pomocí pojištění pro případ jejího vzniku.

Tato práce má za cíl poskytnout ucelenou analýzu problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pro dosažení vytyčeného cíle je nutné na tuto problematiku nahlížet nejen pohledem platných a účinných právních předpisů, ale je nezbytné zohlednit rovněž stávající

---

<sup>1</sup> Český statistický úřad: Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy – 4. čtvrtletí 2019, příloha 2a: Počet zaměstnanců – časová řada čtvrtletních údajů (fyzické osoby) [online]. c2020 [cit. 26.3.2020]. Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2019>>.

<sup>2</sup> Dle údajů Českého statistického úřadu (dostupných na [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_lide](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide)) měla k 31. 12. 2019 Česká republika 10 693 939 obyvatel.

judikaturu. Práce zohledňuje mimo to mnoho odborných článků a publikací, které se touto problematikou zabývají, stejně jako odborné přednášky, kterých jsem měla možnost se osobně zúčastnit.

Práce je systematicky členěna do úvodu, tří kapitol, které jsou dále členěny, a závěru. Obecné výklady vždy předchází výkladům konkrétním a řešením konkrétních problémů a příkladů.

První kapitola poskytuje úvod do problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu, neboť pojednává o odpovědnosti v pracovním právu obecně. Tato kapitola zahrnuje dále výklad základních zásad pracovněprávních vztahů, pojednává o vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a obsahuje výklady o individuálních pracovněprávních vztazích a o druzích pracovněprávní odpovědnosti.

Druhá kapitola je věnována zejména jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu. Podrobně je zkoumána povinnost zaměstnance předcházet škodám, odpovědnost zaměstnance za nesplnění této povinnosti, obecná odpovědnost zaměstnance za škodu, jakož i zvláštní druhy odpovědnosti (odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost zaměstnance za svěřené věci).

Nejprve jsou vymezeny předpoklady vzniku odpovědnosti a následně je analyzován její obsah a rozsah náhrady vzniklé škody. Protože tato kapitola představuje nejpodstatnější a nejobsáhlejší část této práce, zpracovala jsem k povinnosti zaměstnance předcházet škodám, odpovědnosti zaměstnance za nesplnění této povinnosti, obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu a (z hlediska zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu) odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, také její praktické využití rozbořen vybraného judikátu Nejvyššího soudu ČR. V případě odpovědnosti zaměstnance za svěřené věci odkazuji na předmětnou judikaturu v textu práce.



Ve třetí kapitole se zabývám pojištěním odpovědnosti zaměstnance za škodu. Nejdříve analyzuji pojistný trh z hlediska nabídky pojistných produktů a rozebírám, které z pojišťoven pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu nabízí. Následně na vybraných subjektech srovnávám jednotlivé pojistné produkty a závěrem se věnuji podrobné analýze pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu u konkrétní vybrané pojišťovny.

# **1. Odpovědnost v pracovním právu**

## **1.1 Pojem odpovědnosti v pracovním právu**

Odpovědnost může být dle právní teorie vykládána nejen jako sankce (následek) za porušení povinnosti, ale také jako hrozba sankcí. Výklad pojmu odpovědnosti jakožto sankce za porušení primární povinnosti je však názorem v právní teorii převažujícím.<sup>3</sup> K výkladu odpovědnosti jakožto sankce za porušení určité povinnosti se přikláním také já, neboť tak lze lépe odlišit „odpovědnost“ od „povinnosti“.

Odpovědnost je nová sankční povinnost, která vzniká v důsledku porušení právní povinnosti primární.<sup>4</sup> Odpovědnost je jednou z více druhů sankcí, kterými právní řád postihuje porušení primární právní povinnosti. Primární právní vztah mezi subjekty práva je založen na základě určité právní skutečnosti, nejčastěji právního jednání. Odpovědnostní právní vztah je možným důsledkem porušení právní povinnosti něco dát (*dare*), něco konat (*facere*), něčeho se zdržet (*omittere*) nebo něco strpět (*pati*), stanovené pro subjekt v rámci primárního právního vztahu. Odpovědnostní právní vztah tvoří práva a povinnosti stran, přičemž oprávnění na straně subjektu poškozeného porušením primární právní povinnosti odpovídá povinnost subjektu odpovědného za její porušení.

O odpovědnosti můžeme hovořit pouze za předpokladu, že následkem porušení primární právní povinnosti vznikne subjektu, který se porušení dopustil, povinnost sekundární. Z hlediska struktury právních norem vzniká odpovědnost v důsledku porušení norem perfektních (norem, jejichž strukturu lze charakterizovat všemi třemi složkami, tj. složkami hypotéza – dispozice – sankce). Sekundární povinnost, kterou můžeme nazývat také povinností odpovědnostní, je sankční povahy, a v důsledku jejího vzniku dochází ke zhoršení právního posta-

---

<sup>3</sup> Srov. Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 311.

<sup>4</sup> Shodně viz Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 311.

vení povinného subjektu. Zhoršení právního postavení povinného subjektu spočívá v tom, že povinný subjekt musí strpět nepříznivé důsledky, které jsou s porušením primární právní povinnosti spojeny (nejčastěji povinnost něco jinému dát nebo určitým způsobem jednat). Primární právní povinnost, která byla porušena, může s ohledem na konkrétní případ trvat dále, nebo zaniknout. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu trvá primární právní povinnost ze základního pracovněprávního vztahu dále.

Pracovněprávní vztahy lze dělit na individuální a kolektivní (srov. § 1 ZPr). Pracovní právo rozeznává z hlediska individuálních pracovněprávních vztahů vztahy základní (primární) a vztahy, které se základními vztahy souvisí (sekundární). Základním pracovněprávním vztahem je dle § 3 ZPr pracovní poměr a pracovněprávní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>5</sup>

Odpovědnostní vztah je vztahem odvozeným od základního pracovněprávního vztahu. Odvozenost se týká okamžiku vzniku odpovědnostního vztahu. Aby v pracovním právu mohl vzniknout odpovědnostní vztah, musí zásadně existovat základní pracovněprávní vztah.<sup>6</sup> Okamžikem svého vzniku se odpovědnostní vztah osamostatňuje a jeho další trvání není závislé na další existenci základního pracovněprávního vztahu.

Pracovněprávní odpovědnost vzniká nejčastěji porušením pracovněprávních povinností a současně porušení pracovněprávních povinností má nejčastěji za následek vznik pracovněprávní odpovědnosti. V praxi se bude nicméně často jednat i o případy, kdy jediné jednání může dát vzniknout i více druhům odpovědnosti.

Příkladem budiž zaměstnanec, který má za účelem plnění svých pracovních úkolů k dispozici od zaměstnavatele automobil a před jízdou požije alkohol v množství, které jej

---

<sup>5</sup> K vymezení základních pracovněprávních vztahů v širším smyslu (např. služební poměry) a právních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy blíže viz Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 58–59.

<sup>6</sup> Předpoklad vzniku, resp. trvání základního pracovněprávního vztahu pro vznik vztahu odpovědnostního je do jisté míry relativizován ustanovením § 1729 ObčZ, který upravuje předsmluvní odpovědnost stran.

činí nezpůsobilým pro řízení vozidla. Následně nepřizpůsobí při řízení vozidla rychlost svým schopnostem a stavu dopravního provozu a vozovky. Za této situace způsobí dopravní nehodu, neboť nepřizpůsobil jízdu svým schopnostem a dopravně-technickému stavu vozovky a narazil do jiného vozidla. Zaměstnanec se svým jednáním dopustí nejen porušení občanskoprávních povinností počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám, ale i porušení povinností pracovníprávních (§ 301 ZPr) a s ohledem na množství alkoholu, které u něj bude při dechové zkoušce zjištěno, také porušení povinností správněprávních, popř. trestněprávních.<sup>7</sup>

V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli bude odpovědnostní vztah vzniklý mezi těmito subjekty pracovního práva vztahem odvozeným od základního individuálního pracovníprávního vztahu.<sup>8</sup> Hlediskem pro rozlišení je, zda zaměstnanec způsobil škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (v kladném případě vzniká pracovníprávní odpovědnost). Pokud by zaměstnanec způsobil škodu mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo bez souvislosti s nimi, bude se jednat o občanskoprávní odpovědnost.<sup>9</sup> Konkrétními případy, kdy se bude jednat (pouze) o odpovědnost občanskoprávní, a nikoliv již o odpovědnost pracovníprávní, se dlouhodobě ve své judikatuře zabývají obecné soudy.

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR lze dovodit, že pro určení konkrétního druhu odpovědnosti je podstatné naplnění znaku, že škoda je způsobena zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, tedy zda zaměstnanec svým jednáním sleduje z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů u zaměstnavatele (zda je zde úzká místní, věcná a časová souvislost s plněním pracovních úkolů).<sup>10</sup> Nejvyšší soud ČR se ve

---

<sup>7</sup> Blíže viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 8. 2007, sp. zn. 5 Tdo 874/2007.

<sup>8</sup> K pojmu individuálního pracovníprávního vztahu blíže viz kapitolu 1.4 *Individuální pracovníprávní vztah*.

<sup>9</sup> Blíže viz Kocourek, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. C. H. Beck, Praha 2016, s. 251.

<sup>10</sup> Blíže viz též Kučera, M. Uplatnění nároku na náhradu škody za zaměstnanci v adhezním řízení. Personální a sociálně právní kartotéka, 2018, č. 3.

své judikatuře opakovaně zabýval mj. situací, kdy zaměstnanec vybral peníze z účtu společnosti jakožto svého zaměstnavatele a tyto použil pro svou osobní potřebu.<sup>11</sup>

## **1.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů**

Výklad pojmu odpovědnosti v pracovním právu, tedy i jednotlivých ustanovení týkajících se odpovědnosti zaměstnance za škodu, musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Dle § 1a ZPr vyjadřují základní zásady pracovněprávních vztahů smysl a účel jednotlivých ustanovení zákoníku práce, mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce.

Dle § 4 ZPr se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce; pokud nelze použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Subsidiární použití občanského zákoníku na vztahy pracovněprávní s sebou přináší povinnost dodržovat v rámci pracovněprávních vztahů nejen základní zásady pracovněprávních vztahů, ale i zásady soukromého práva, pokud nejsou ve vzájemném rozporu. Základní zásady pracovněprávních vztahů tedy představují jakési „doplňující zásady“, které určitým způsobem korigují volnost soukromého práva v návaznosti na specifika pracovněprávních vztahů.<sup>12</sup> Pro pracovněprávní vztahy mají tyto zásady nikoli jen deklaratorní, ale normativní význam.

Ustanovení § 1a ZPr bylo do zákoníku práce vloženo zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, přičemž z důvodové zprávy k této novele zákoníku práce vyplývá, že smys-

---

<sup>11</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011: „Pokud zaměstnanec svou činností nesledoval z objektivního či subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele nebo pouze svůj ‚vlastní prospěch‘, a touto činností jednoznačně vybočil z mezí plnění pracovních úkolů, nejedná se o nárok pracovněprávní, ale občanskoprávní“. Shodný postoj vyjádřil Nejvyšší soud ČR také v rozsudku ze dne 7. 9. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1661/2016.

<sup>12</sup> Ochranná funkce pracovního práva, která se promítá do četných ustanovení zákoníku práce, koriguje nejen ústřední zásadu soukromého práva – zásadu autonomie vůle, ale například i zásadu *pacta sunt servanda*.

lem základních zásad je zakotvení pravidel, kterými se budou řídit pracovněprávní vztahy, to vše za účelem dosažení cílů jako jsou organizace práce zaměstnance, vytváření odpovídajících pracovních podmínek a nezbytná ochrana zaměstnance při práci.<sup>13</sup> Zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, byl § 1a ZPr doplněn o další odstavec, který ve vztahu k některým základním zásadám pracovněprávních vztahů stanoví, že vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou upraveny v § 1a ZPr, přičemž výčet těchto zásad je výčtem demonstrativním. Nebylo by ani žádoucí, aby úprava základních zásad v rámci jakéhokoliv kodexu soukromého práva, které je primárně založeno na smluvní svobodě stran, upravovala základní zásady taxativním výčtem. Zásady kteréhokoliv právního odvětví mají velký význam nejen pro interpretaci a aplikaci jednotlivých ustanovení právních předpisů, ale i pro jejich tvorbu, přičemž konkrétní ustanovení je třeba vždy vykládat v souladu s těmito zásadami a při tvorbě ustanovení nového je nutno mít tyto zásady na paměti.

Právní jednání, které není v souladu se základními zásadami, je neplatné, neboť odporuje zákonu a smysl a účel zákoníku práce to vyžaduje.<sup>14</sup> Obecně by se v případě porušení základních zásad mělo jednat o neplatnost relativní, avšak s ohledem na § 1a ZPr je nutno rozlišovat, která ze základních zásad pracovněprávních vztahů byla právním jednáním porušena. Důvodem je skutečnost, že zásady uvedené v § 1a odst. 2 ZPr vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, a proto jejich případné porušení bude nejen v rozporu se zákonem, ale

---

<sup>13</sup> Srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>14</sup> § 1a ZPr ve spojení s § 580 odst. 1 ObčZ.

bude též narušovat veřejný pořádek.<sup>15</sup> Pokud bude intenzita narušení veřejného pořádku zjevná, bude právní jednání absolutně neplatné.<sup>16</sup>

Ustanovení § 1a odst. 1 ZPr upravuje výslovně těchto pět zásad, kterými je vyjadřován smysl a účel zákoníku práce:

1. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance;
2. uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce;
3. spravedlivé odměňování zaměstnance;
4. řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a
5. rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

### **1.2.1 Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**

První ze základních zásad pracovněprávních vztahů je úzce spjata s hlavní funkcí pracovního práva, a sice s funkcí ochrannou. Je-li účelem pracovního práva zejména ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany pracovněprávního vztahu, považují za vhodné řešení ochrannou funkci promítnout i do normativního textu za účelem jejího snazšího zajištění.

Jedná se o hlavní funkci pracovního práva, která souvisí se vznikem pracovního práva jako samostatného odvětví, neboť historicky bylo pracovní právo součástí práva občanského. Rovnost smluvních stran, která je základní zásadou občanského práva, resp. soukromého práva, je v podmínkách pracovněprávního vztahu narušena silnější pozicí jedné smluvní strany (zaměstnavatele) vůči smluvní straně druhé (zaměstnanci). Zákonodárce proto přistoupil k vyčlenění problematiky pracovněprávních a dalších souvisejících vztahů, a to formou úpra-

---

<sup>15</sup> Srov. Pichrt, J. K některým aspektům vztahu občanského a pracovního kodexu. Právní rozhledy, 2014, č. 7, s. 254.

<sup>16</sup> § 1a ZPr ve spojení s § 588 ObčZ. Blíže viz Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 77.

vy ve zvláštním kodexu, který zohledňuje specifika pracovněprávních vztahů a koriguje nerovnost subjektů pracovněprávních vztahů.

Bližším vyjádřením této zásady je ustanovení § 346b ZPr, které obsahuje zákaz přenosu rizika z výkonu závislé práce ze zaměstnavatele na zaměstnance. Ustanovení § 346b ZPr a stejně tak i navazující ustanovení § 346c a 346d ZPr mají za cíl chránit postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, a proto se k jednáním porušujícím ustanovení § 346b–346d ZPr nepřihlíží (§ 346e ZPr).

Shora uvedená ustanovení zakazují postihovat zaměstnance např. za to, že se domáhá svých práv z pracovněprávního vztahu, smluvní pokutu dovolují sjednat pouze v případech stanovených zákoníkem práce apod. Stejně tak nemůže zaměstnavatel, s výjimkou odpovědnosti za škodu, peněžně postihnout zaměstnance za porušení povinností ze základního pracovněprávního vztahu.<sup>17</sup>

### **1.2.2 Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce**

Výslovnou úpravu této zásady v zákoníku práce nelze považovat za zásadní přínos, neboť je obsažena v zásadě předchozí (zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance) a pro právní úpravu není dle mého názoru přínosem obecná tendence k přehnané podrobnosti zákonných textů. Zásada byla v části garantující uspokojivé pracovní podmínky doslovně převzata z čl. 28 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „LZPS“). Zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce se

---

<sup>17</sup> Porušení zákonného zákazu stíhá § 346e ZPr nicotností (zdánlivostí) takového právního jednání. Nepřihlíží se tak např. k jednání zaměstnavatele, který požaduje finanční náhradu po dělníkovi pracujícím pro něj ve výrobě za zhotovení vadného výrobku (např. prohlášení typu „*Za každý zmetek mi zaplatíte 500 Kč, abyste si to zapamatoval a příště to udělal pořádně.*“).



v zákoníku práce promítá např. v úpravě pracovních podmínek, přestávek v práci či v úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (známé též pod zkratkou BOZP).

### **1.2.3 Spravedlivé odměňování zaměstnance**

I tato zásada je výslovně zakotvena v čl. 28 LZPS. Zásada spravedlivého odměňování zaměstnance v určitých ohledech zpřesňuje pojmový znak závislé práce, a to odměnu za práci. Ustanovení § 2 odst. 2 ZPr výslovně stanoví, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci.

Požadavek zákonodárce na to, aby odměna poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci byla spravedlivá, je do značné míry vymežován ustanoveními o minimální mzdě a nejnižší úrovni zaručené mzdy.<sup>18</sup> Nařízení o minimální mzdě předurčuje a stanovuje hranice zásady smluvní volnosti v tom smyslu, jakou odměnu s ohledem na konkrétní práci zaměstnance musí obě smluvní strany považovat za minimální.

Projevem zásady spravedlivého odměňování zaměstnance v zákoníku práce je ustanovení § 346c ZPr; zaměstnanec tak nemůže zprostit zaměstnavatele např. jeho povinnosti k úhradě odměny za práci.

### **1.2.4 Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**

Zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele úzce souvisí s jedním z definičních znaků závislé práce, a to výkonem práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. V souladu s § 2 odst. 1 ZPr je závislá práce vykonávána zaměst-

---

<sup>18</sup> Srov. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jen „Nařízení o minimální mzdě“). Základní sazba minimální mzdy od 1. 1. 2020 činí 14 600 Kč. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pak v závislosti na zařazení konkrétní práce do dané skupiny od 14 600 Kč do 29 200 Kč.

nancem ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, dle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a samozřejmě osobně.

Řádný výkon práce zaměstnancem tak lze chápat jako takový výkon práce zaměstnancem, který splňuje mimo definičních znaků závislé práce také další kritéria, která se k výkonu práce zaměstnancem vážou.<sup>19</sup>

Zákonodárce za účelem konkretizace této zásady upravil v § 301 an. ZPr základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, které pro ně vyplývají ze základního pracovního vztahu, stejně jako jiné další povinnosti některých zaměstnanců, a výkon jiné výdělečné činnosti. Tato ustanovení zákoníku práce bližším způsobem konkretizují, jaký výkon práce zaměstnance je považován za řádný. Každý zaměstnanec je například v souladu s § 301 ZPr povinen využívat pracovní dobu, plnit kvalitně a včas zadané úkoly, řádně hospodařit s prostředky, které mu svěřil zaměstnavatel a chránit majetek zaměstnavatele.

### **1.2.5 Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace je konkretizací obecné zásady rovnosti všech lidí zakotvené v čl. 1 LZPS.<sup>20</sup> Tato zásada deklaruje, že obecně platná ústavní zásada rovnosti všech lidí z hlediska jejich důstojnosti i práv se uplatní i v pracovněprávních vztazích, kde je konkretizována pro určitou vymezenou skupinu, a to pro zaměstnance.

Zákonodárce promítl tuto zásadu do zákoníku práce v § 16 a 17 ZPr. Zaměstnavatel je proto v souladu s § 16 ZPr povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci nejen z hlediska pracovních podmínek, ale např. i z hlediska odměňování za práci či příležitosti funkčního či jiného postupu v zaměstnání. Z hlediska zásady zákazu diskriminace zvolil zá-

---

<sup>19</sup> M. Bělina v tomto ohledu dovozuje například i požadavek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, blíže viz Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 24.

<sup>20</sup> Čl. 1 LZPS mj. výslovně stanoví, že „lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“.

konodárce takové řešení, že v zákoníku práce upravil výslovně, jaké jednání za diskriminaci považovat nelze a zakotvil výslovný zákaz jakékoliv diskriminace, avšak v podrobnostech a v dalších ohledech, zejména co se týče prostředků ochrany před diskriminací, odkazuje na zvláštní právní předpis.<sup>21</sup>

### **1.3 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku**

Pracovní právo se historicky vydělilo jako samostatné právní odvětví z práva občanského, a to v důsledku potřeby chránit zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je založen na principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce; princip subsidiarity je výslovně vyjádřen v § 4 ZPr.<sup>22</sup> Obdobně pak § 2401 ObčZ odkazuje na zákoník práce, a to jak z hlediska pracovního poměru, tak z hlediska úpravy práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Výslovně je vyloučena aplikace ustanovení o ochraně spotřebitele na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

Občanský zákoník se proto v případě chybějící úpravy v zákoníku práce použije obecně. Limitací v užití občanského zákoníku je výslovná odlišná úprava v zákoníku práce nebo rozpor příslušného ustanovení či institutu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, popřípadě s jejich principy. Dále je nezbytné pamatovat na vlastní úpravu kogentních ustanovení v zákoníku práce. Meze smluvní svobody stran pracovněprávního vztahu jsou dány také ustanovením § 4a ZPr ve spojení s § 363 ZPr.<sup>23</sup>

Občanský zákoník na rozdíl od dřívějšího zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (dále též „ObčZ 1964“ nebo „občanský zákoník z roku 1964“) upravuje výslovně napří-

---

<sup>21</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „AntiDZ“).

<sup>22</sup> Ustanovení § 4 ZPr stanoví, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce. Tato výchozí premisa ale neplatí v případě, že zákoník práce nelze použít. V takovém případě se dotčený vztah bude řídit občanským zákoníkem, s tím omezením, že použití občanského zákoníku musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

<sup>23</sup> Blíže k problematice kogentních norem v zákoníku práce viz Bělina, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? Právní rozhledy, 2015, č. 2, s. 52.

klad předsmmluvní odpovědnost stran a změn doznala např. i úprava zajišťovacích institutů, které jsou nově rozděleny na instituty zajištění dluhu a utvrzení dluhu.

## **1.4 Individuální pracovněprávní vztah**

Tematika odpovědnosti zaměstnance za škodu spadá do problematiky individuálních pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu se dále zaměřuji na pracovněprávní vztahy individuální a nezabývám se tříděním pracovněprávních vztahů.

V souladu s § 1 písm. a) ZPr je za pracovněprávní vztah označován takový právní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Tyto vztahy označuje právní teorie jako tzv. individuální pracovněprávní vztahy.<sup>24</sup>

### **1.4.1 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu**

U individuálního pracovněprávního vztahu je jeho předmětem výkon závislé práce zaměstnancem, a to za odměnu (mzdu, plat popř. odměnu za práci v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Z definice závislé práce, jak je uvedena v § 2 ZPr, vyplývají charakteristické znaky tohoto druhu pracovněprávního vztahu, neboť zaměstnanec koná práci pro zaměstnavatele, a to ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnanec je tedy při výkonu závislé práce povinen osobně konat práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů, v pracovní době, na místě zaměstnavatelem určeném (na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě), jeho jménem, na jeho náklady a jeho odpovědnost.

Tyto individuální pracovněprávní vztahy jsou právní teorií označovány jako základní. Kromě výše uvedených jsou mezi individuální pracovněprávní vztahy řazeny též vztahy, které se základními vztahy souvisí.

---

<sup>24</sup> Srov. též Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s 55.

Základními individuálními pracovněprávními vztahy jsou výslovně dle § 3 ZPr pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr<sup>25</sup>. Závislou práci může zaměstnanec konat pro zaměstnavatele pouze v základním pracovněprávním vztahu, s výjimkou zaměstnanců, jejichž výkon práce upravují zvláštní předpisy, např. služební poměr příslušníků Policie České republiky.

Související individuální pracovněprávní vztahy jsou vztahy, které základním vztahům předchází, jako například vztahy mezi „budoucím“ zaměstnavatelem a „budoucím“ zaměstnancem při výběrovém řízení na určité pracovní místo a dále vztahy existující souběžně se vztahy základními, které vytváří podmínky pro další fungování základních vztahů (např. vztahy v oblasti péče o zaměstnance při plnění povinnosti zaměstnavatele umožnit zaměstnancům stravování). Konečně mezi související vztahy patří také vztahy od základních vztahů odvozené, tedy takové, jejichž vznik je závislý na trvání základního pracovněprávního vztahu. Další existence odvozených vztahů ale na trvání základního pracovněprávního vztahu závislá být nemusí a v řadě případů i není (např. odpovědnostní vztah vzniklý v důsledku způsobení škody zaměstnancem zaměstnavateli).<sup>26</sup>

Vedle shora uvedených základních a souvisejících vztahů, které se řídí zákoníkem práce, existují ještě další vztahy, právní teorií označované jako tzv. další právní vztahy účasti na práci.<sup>27</sup>

Další právní vztahy účasti na práci jsou vztahy, které jsou upraveny zvláštními předpisy [např. advokát vykonávající advokacii v pracovním poměru k jinému advokátovi podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii (dále jen „AdvZ“ nebo „zákon o advokacii“)]. V případě pracovního poměru zaměstnaného advokáta stanoví zákon o advokacii nad rámec zákoníku práce například další kvalifikační podmínky pro výkon pracovního poměru.

---

<sup>25</sup> Část třetí zákoníku práce s názvem Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 74-77 ZPr.

<sup>26</sup> Srov. Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 57–58.

<sup>27</sup> Blíže viz Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 133.

Pracovní poměr zaměstnaného advokáta je upraven v § 15a an. AdvZ (ustanovení § 15a odst. 2 AdvZ odkazuje na subsidiární použití zákoníku práce). U dalších právních vztahů účasti na práci dochází k užití zákoníku práce v případě výslovného určení zákoníku práce (§ 5 ZPr), na základě principu subsidiarity, anebo pokud tak stanoví zvláštní právní předpis.

#### **1.4.2 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu**

Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Individuální pracovněprávní vztahy bývají také často vykládány pomocí svých subjektů, a to jako vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli [§ 1 písm. a) ZPr].

Zaměstnavatel je definován v § 7 ZPr jako osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Z definice zaměstnavatele vyplývá, že zaměstnavatelem nemusí být nutně jen osoba fyzická (dle dikce občanského zákoníku „člověk“), ale též osoba právnická. Oproti tomu zaměstnancem může být podle § 6 ZPr pouze osoba fyzická. Pouze fyzická osoba se může zavázat konat práci osobně a splňovat tak všechny definiční znaky závislé práce. Definici fyzických a právnických osob zákoník práce neobsahuje. Bylo by to ostatně nadbytečné, když příslušná úprava je obsažena v § 18 an. ObčZ. Občanský zákoník užívá pro fyzickou osobu označení „člověk“; toto označení odpovídá i iusnaturalistické koncepci, na které je občanský zákoník založen. Občanský zákoník od sebe výrazně odlišuje člověka (osobu fyzickou) na straně jedné a osobu právnickou na straně druhé, když v § 19 ObčZ uvádí, že člověk má vrozená, samotným rozumem poznatelná přirozená práva.<sup>28</sup> U právnických osob se oproti tomu občanský zákoník přiklonil k teorii fikce, kdy je právnická osoba dle § 20 odst. 1 ObčZ organizovaným útvarem, o kterém až zákon

---

<sup>28</sup> U člověka je tak patrná teorie přirozenoprávní, kdy člověk má určitá práva již z toho titulu, že je člověkem, a nikoliv, že by k jejich nabytí byla potřebná jakákoli součinnost státu, vyjma toho, že stát (resp. právní řád) tuto skutečnost bere na vědomí.

stanoví, že má právní osobnost (nebo jehož právní osobnost uzná) a že je tedy způsobilý mít práva a povinnosti.

V případě, že je zaměstnavatelem Česká republika (stát), jedná za ni v souladu s § 9 ZPr v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu.<sup>29</sup> Z hlediska odpovědnosti zaměstnance za škodu může škoda v důsledku činnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vzniknout jedině státu, nikoliv tedy příslušné organizační složce, která za stát v pracovněprávních vztazích jedná.<sup>30</sup>

Pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel jsou v právní teorii vykládány širokým způsobem, a nikoliv jen v intencích zákonných definic, neboť jiný výklad by ve svém důsledku mohl vést například k popření práv a snížení ochrany „budoucích“ zaměstnanců, kteří se uchází o pracovní místa u „budoucích“ zaměstnavatelů.

### **1.4.3 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu**

Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou souvztažná práva a povinnosti subjektů individuálních pracovněprávních vztahů. Vymezení obsahu vychází ze skutečnosti, že individuální pracovněprávní vztahy jsou z velké míry vztahy závazkové.

Definici závazkového právního vztahu nalezneme v § 1721 ObčZ. Jedná se o vztah mezi věřitelem a dlužníkem, kdy věřitel má v důsledku existence tohoto vztahu právo vůči dlužníkovi na určité plnění a dlužník má naopak povinnost toto právo věřitele uspokojit. Ustanovení § 1723 ObčZ pak upravuje skutečnosti, na základě kterých závazkový právní vztah (závazek) vzniká.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Příslušná organizační složka je vymezena v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích (dále jen „ZMajČR“ nebo „zákon o majetku ČR“). Zákon o majetku ČR rovněž pro tento případ stanoví, že stát je považován za osobu právnickou (srov. též § 21 ObčZ).

<sup>30</sup> Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.

<sup>31</sup> Občanský zákoník chápe pojem „závazek“ v jeho širším smyslu, a to jako závazkový právní vztah. Pojetí „závazku“ v užším slova smyslu (jakožto určité povinnosti) bylo nahrazeno pojmem „dluh“.

Obsah zákonné povinnosti dlužníka splnit svůj dluh vymezoval dřívější občanský zákoník z roku 1964 ve svém § 494 výslovně, a to jako povinnost dlužníka něco dát, konat, něčeho se zdržet, anebo něco strpět. Povinnosti dlužníka pak odpovídalo právo věřitele splnění povinnosti dlužníkem vyžadovat. Současný občanský zákoník sice výslovně obsah pojmu „dluh“ (tj. povinnosti dlužníka splnit dluh) nevymezuje, nicméně plnění povinnosti dlužníkem i nadále spočívá v povinnosti dlužníka něco dát (*dare*), něco konat (*facere*), něčeho se zdržet (*omittere*) nebo něco strpět (*pati*).

Pracovněprávní vztah je typicky vztahem složeným, který je tvořen více než jednou dvojicí práv a povinností, typicky pracovní poměr, kde můžeme zejména rozpoznat povinnost zaměstnance konat práci pro zaměstnavatele a právo zaměstnavatele plnění této povinnosti od zaměstnance požadovat, dále právo zaměstnance vůči zaměstnavateli na mzdu (plat či odměnu) za vykonanou práci a povinnost zaměstnavatele tuto odměnu za práci zaměstnanci vyplácet (dát).

Pro pracovněprávní vztahy je tak z hlediska jejich obsahu možné subsidiárně použít občanský zákoník. Použití je však omezeno zejména souladem ustanovení občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů, limity upravenými v § 4a ZPr a dalšími ustanoveními zákoníku práce.

## **1.5 Druhy pracovněprávní odpovědnosti**

Pracovněprávní odpovědnost je odpovědností v rámci pracovního práva jakožto právního odvětví. Pracovněprávní odpovědnost lze dělit například podle toho, zda k jejímu vzniku je nebo není zapotřebí zavinění. Pracovní právo zná několik kategorií členění odpovědnosti, kdy významnými pro tuto práci jsou především tyto druhy odpovědnosti:

- odpovědnost subjektivní (za zavinění) a objektivní (u které se zavinění nevyžaduje) a



- odpovědnost hmotná a jiná než hmotná.

Pracovní právo zná i další druhy odpovědnosti, a to:

- odpovědnost závazkovou a mimozávazkovou,
- odpovědnost individuální a kolektivní a
- odpovědnost, kterou realizují subjekty základního pracovněprávního vztahu nebo jiné subjekty odlišné od subjektů základního pracovněprávního vztahu (např. v případě odpovědnosti zaměstnavatele za přestupky v důsledku porušení pracovněprávních předpisů).<sup>32</sup>

V závislosti na tom, který ze subjektů individuálního pracovněprávního vztahu se porušení primární povinnosti dopustil, rozlišujeme odpovědnost za zavinění, neboli subjektivní odpovědnost (v případě porušení pracovněprávní povinnosti zaměstnancem) a odpovědnost bez ohledu na zavinění, neboli objektivní odpovědnost (v případě porušení pracovněprávní povinnosti zaměstnavatelem).

Další členění odpovědnosti v pracovním právu zahrnuje odpovědnost hmotnou a jinou než hmotnou. Toto členění zohledňuje, zda povinnost povinného subjektu v rámci odpovědnostního vztahu spočívá v plnění hmotném (plnění má majetkovou povahu) nebo nehmotném (plnění nemusí mít majetkovou povahu). Následkem hmotné odpovědnosti je povinnost odpovědného subjektu zejména něco dát, oproti tomu následkem jiné odpovědnosti než hmotné je zejména povinnost něčeho se zdržet nebo něco strpět.<sup>33</sup>

Příkladem hmotné odpovědnosti je typicky odpovědnost účastníka základního pracovněprávního vztahu za škodu a dále např. povinnost zaměstnance k úhradě smluvní pokuty za nedodržení konkurenční doložky či odpovědnost zaměstnavatele za prodlení, kdy v důsledku

---

<sup>32</sup> Blíže viz Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s 313–314.

<sup>33</sup> Blíže viz Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. Aleš Čeněk, Plzeň 2015, s. 413.

prodlení zaměstnavatele s poskytnutím náhradního volna za práci přesčas dle § 114 odst. 2 ZPr má zaměstnanec nárok na příplatek.

Jinou než hmotnou odpovědností je typicky povinnost zaměstnance strpět v případě porušení právní povinnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 ZPr); protipólem je povinnost zaměstnavatele strpět skončení pracovního poměru za strany zaměstnance (§ 56 ZPr).

## **2. Odpovědnost zaměstnance za škodu**

### **2.1 Obecně k odpovědnosti zaměstnance za škodu**

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v zákoníku práce, přičemž právní úprava je soustředěna v části jedenácté s názvem *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*, konkrétně v hlavě I upravující prevenci a hlavě II upravující odpovědnost zaměstnance za škodu (ustanovení § 248–264 ZPr). Zákonodárce v zákoníku práce pojednává jednak o preventivní povinnosti společné pro zaměstnance i zaměstnavatele a jednak o jednotlivých druzích odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Formálně je část upravující odpovědnost zaměstnance za škodu rozdělena do pěti dílů. Zákonodárce zvolil při řazení jednotlivých dílů standardní způsob řazení, kdy v dílu prvním nejprve obecně upravuje odpovědnost zaměstnance za škodu. Druhý díl upravuje důsledky nesplnění povinnosti zaměstnance k odvrácení škody. Třetí díl je rozdělen na dva oddíly a je věnován dvěma zvláštním druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále též „odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách“) a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Čtvrtý díl je věnován následkům způsobení škody zaměstnancem, tj. povinnosti zaměstnance k náhradě škody, a to z hlediska rozsahu a způsobu. Pátý díl obsahuje společná ustanovení pro odpovědnost zaměstnance za škodu.

Oblast odpovědnostních vztahů v pracovním právu, zejména téma odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, je významnou problematikou pracovního práva. V rámci pracovněprávních vztahů jsou odpovědnostní vztahy považovány za vztahy odvozené, tedy vztahy, které vznikají, protože nastala v rámci základního pracovněprávního vztahu určitá skutečnost – vznik škody některému z účastníků pracovněprávního vztahu. Zá-

koník práce upravuje nejen odpovědnost zaměstnance za škodu, ale i odpovědnost zaměstnavatele za škodu.

V odborné literatuře se objevují různé názory na otázku, zda je problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu v zákoníku práce upravena komplexně či nikoliv, a zda tedy připadá v úvahu subsidiární aplikace občanského zákoníku z hlediska ustanovení o odpovědnosti za újmu (§ 2894 an. ObčZ).

Jsem toho názoru, že úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu v zákoníku práce je úpravou relativně komplexní.<sup>34</sup> Vycházím z toho, že zákoník práce upravuje většinu otázek týkajících se odpovědnosti zaměstnance za škodu, zejména předpoklady vzniku odpovědnosti, rozsah a způsob náhrady vzniklé škody. Opačný názor uvádí například Petr Bezouška, když se na konkrétních příkladech snaží ukázat nekomplexnost pracovněprávní úpravy odpovědnosti za škodu a za nemajetkovou újmu a potřebu širokého použití ustanovení občanského zákoníku.<sup>35</sup>

S ohledem na zaměření této práce na téma odpovědnosti zaměstnance za škodu se dále zaměřuji pouze na problematiku náhrady škody a nikoliv na reparaci nemajetkové újmy, když z hlediska bližších úvah nad otázkou odčiňování nemajetkové újmy lze odkázat především na článek Miroslava Běliny týkající se náhrady nemajetkové újmy v pracovním právu.<sup>36</sup>

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu má více funkcí – preventivní, reparační a sankční. V případě zaměstnance klade zákoník práce s ohledem na základní zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance důraz na preventivní funkci, aby se pokud možno předešlo škodlivému následku, a tedy vzniku povinnosti zaměstnance nahradit způsobenou škodu. V případě, že škoda sama jako škodlivý následek nastane, jsou další funkce odpovědnosti

---

<sup>34</sup> Shodně viz též Bělina, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy, 2018, č. 18 či Novotný, Z. in Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2015, s. 1017.

<sup>35</sup> Bezouška, P. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? Právní rozhledy, 2018, č. 12.

<sup>36</sup> Bělina, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy, 2018, č. 18.

za škodu oslabovány ve prospěch zaměstnance zejména tím, že zaměstnanec je odpovědný pouze za škodu, kterou zavinil, a v případě nedbalostního zavinění je limitován rozsah jeho povinnosti k náhradě způsobené škody. Funkce sankční, která má postihnout zaměstnance za porušení jeho povinností, a funkce reparační, která má za cíl odčinění způsobené škody, se v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu uplatní pouze v rozsahu, v jakém jim to dovo-luje právní úprava, kterou je zaměstnanec oproti zaměstnavateli zvýhodněn.

V odborné literatuře se objevují názory ohledně možné přímé odpovědnosti zaměst-nance za škodu vzniklou třetí osobě, a to v návaznosti na jazykový výklad ustanovení § 2914 ObčZ. Jsem však toho názoru, že přímou odpovědnost zaměstnanců ve vztahu k třetím oso-bám nelze připustit, neboť by byla v rozporu s ústřední zásadou zákoníku práce, a to zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Za správný přístup považuji ten, který vyjádřil Miro-slav Bělina, že při výkladu ustanovení § 2914 ObčZ se nelze omezovat pouze na občanský zákoník, ale je třeba ustanovení § 2914 ObčZ vykládat v souladu se zákoníkem práce, a to zejména s jeho základními zásadami, které vyjadřují hodnoty chránící veřejný pořádek.<sup>37</sup>

Shodně jako M. Bělina mám za to, že správným přístupem je zachování výkladu, který ohledně přímé odpovědnosti zaměstnance vůči třetím osobám panoval za účinnosti občanské-ho zákoníku z roku 1964 (účinného do 31. 12. 2013), kdy zaměstnanec v případě způsobení škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním odpovídá za škodu pouze svému zaměstnavateli se všemi specifiky dle zákoníku práce, a třetím osobám přímo neodpo-vídá.

Nelze přehlédnout skutečnost, že při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním koná zaměstnanec závislou práci, tedy práci dle pokynů zaměstnavatele a na jeho odpo-

---

<sup>37</sup> Srov. Bělina, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. Právní rozhledy, 2018, č. 13–14.

vědnost. Zaměstnanec tedy nekoná práci, při které by to byl sám zaměstnanec, kdo by si určoval podmínky jejího splnění.

K závěru o možné přímé odpovědnosti zaměstnance se přiklání např. Petr Čech a Jan Flidr<sup>38</sup> nebo Martin Sztefek.<sup>39</sup> Autoři na podporu svých závěrů o možnosti přímé odpovědnosti zaměstnance vůči třetím osobám argumentují mimo jiné změnou textu zákona oproti textaci § 420 odst. 2 věta druhá ObčZ 1964 a využívají též závěrů, ke kterým dospěl Nejvyšší soudní dvůr v Rakousku<sup>40</sup> a Spolkový soudní dvůr v Německu.<sup>41</sup>

Některými z jejich argumentů, mj. jejich komparativní analýzou, se zabývá Miroslav Bělina.<sup>42</sup> Poukazuje na skutečnost, že historicky se právní úprava odpovědnosti za škodu, a to hlavně v rámci pracovního práva, vyvíjela odlišně od Rakouska a Německa. Sama si dovoluji polemizovat s argumentem Petra Čecha a Jana Flidra, kteří na základě míry podrobnosti právní úpravy občanského zákoníku a kasuistiky, která se v textu občanského zákoníku vyskytuje, vyjadřují přesvědčení, že pokud by zákonodárce měl v úmyslu ponechat pravidlo odpovídající do 31. 12. 2013 tehdy platnému a účinnému ustanovení § 420 odst. 2 věta druhá ObčZ 1964, pak by jej jistě vtělil do textu občanského zákoníku.

Podle § 420 odst. 2 ObčZ 1964 platilo, že pokud byla škoda při činnosti právnické nebo fyzické osoby způsobena tím, koho ke své činnosti právnická nebo fyzická osoba použila (pomocník), považuje se taková škoda za škodu způsobenou danou právnickou nebo fyzickou osobou, a osoba pomocníka sama za škodu takto způsobenou neodpovídá. Tato absence odpovědnosti se však nijak nedotýkala odpovědnosti pomocníka dle pracovněprávních předpisů.

---

<sup>38</sup> Čech, P., Flidr, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů? Rekodifikace & praxe, 2015, č. 3.

<sup>39</sup> Sztefek, M. Delikt ní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně ekonomická analýza § 2914 ObčZ. Právní rozhledy, 2017, č. 1.

<sup>40</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudního dvora ze dne 30. 7. 2013, sp. zn. 2 Ob 191/12w.

<sup>41</sup> Srov. rozhodnutí Spolkového soudního dvora ze dne 19. 6. 1989, sp. zn. VI ZR 349/88.

<sup>42</sup> Bělina, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. Právní rozhledy, 2018, č. 13–14.

Jsem toho názoru, že argumentace mírou podrobnosti a kasuistikou občanského zákoníku nemůže odůvodnit výklad, který je v rozporu s ústřední zásadou zákoníku práce (zvláštní zákonnou ochranou zaměstnance). Na podporu tohoto názoru lze poukázat na jiné, velmi významné opomenutí zákonodárce, když nepřevzal do textu občanského zákoníku pravidlo týkající se majetku ve společném jmění manželů, a sice, že pokud není prokázán opak, má se za to, že majetek nabytý a závazky vzniklé za trvání manželství tvoří společné jmění manželů (§ 144 ObčZ 1964).

Občanský zákoník z roku 1964 obsahoval výslovné pravidlo, že ten z manželů, který se domáhá zařazení věci do společného jmění, musí prokázat, že věc byla nabyta za trvání manželství (doba nabytí). Pokud druhý manžel tvrdil, že navzdory době nabytí jde o výlučný majetek, pak musel tuto skutečnost prokázat. Pravidlo obsažené v § 144 ObčZ 1964 sice nebylo do textu občanského zákoníku výslovně převzato, přesto však je a bude v rámci rozhodovací činnosti Nejvyššího soudu ČR respektováno.<sup>43</sup>

V právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu se významně promítá také další ze zásad pracovního práva, a to zákaz přenášení rizika z výkonu práce ze zaměstnavatele na zaměstnance (srov. § 346b odst. 2 ZPr). Jejimi projevy jsou např. omezená odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou z nedbalosti nebo skutečnost, že odpovědnost zaměstnance za škodu je výlučně subjektivní odpovědností.

Zákoník práce vedle povinnosti zaměstnance předcházet škodám vymezuje v části jedenácté také druhy odpovědnosti za škodu. Výslovně je upravena obecná odpovědnost zaměstnance za škodu a tzv. zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, tj. odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

---

<sup>43</sup> Přednáška Mgr. Michala Králíka, Ph.D. ze dne 7. 11. 2018 s názvem *Aktuální otázky vypořádání SJM*, na které bylo deklarováno, že ačkoliv Nejvyšší soud ČR tuto otázku podle občanského zákoníku dosud nerozhodoval, bude v této otázce zachována kontinuita s občanským zákoníkem z roku 1964.

## **2.2 Povinnost zaměstnance předcházet škodám**

Obecná povinnost předcházet vzniku újmy vyjádřená v § 2900 ObčZ je pro osobu zaměstnance jako subjektu pracovněprávního vztahu konkretizována v § 249 odst. 1 ZPr. Občanský zákoník používá termín „újma“, který dle důvodové zprávy lépe vystihuje skutečnost, že újma způsobená jedním subjektem jinému může být majetková i nemajetková. Termínu „nemajetková újma“ bylo užíváno již v občanském zákoníku z roku 1964. Současný termín „újma“ zahrnuje jak újmu na jmění (škodu), tak újmu nemajetkovou.

Ustanovení § 249 odst. 1 ZPr stanoví obecnou povinnost zaměstnance počínat si tak, aby nedocházelo k újmě majetkové (škodě), nemajetkové a bezdůvodnému obohacení.

Otázku náhrady případné nemajetkové újmy v důsledku porušení shora uvedené povinnosti zaměstnancem podrobně analyzoval Miroslav Bělina.<sup>44</sup> Ohledně nemajetkové újmy v jiných případech než je ublížení na zdraví či úmrtí vyjadřuje přesvědčení, že z chybějící výslovné úpravy odškodňování nemajetkové újmy v zákoníku práce (výslovnou úpravu obsahuje pouze § 248 a 249 ZPr) nelze dovodit závěr, že se nemajetková újma dle zákoníku práce nehradí vůbec. S ohledem na zaměření této práce se další úvahy soustředí především na prevenční povinnost zaměstnance předcházet škodám a na důsledky jejího porušení.

Zákoník práce zakotvením prevenční povinnosti předcházet škodám určuje určitý způsob chování zaměstnance při výkonu práce pro zaměstnavatele. Zaměstnanec je proto povinen zachovávat určitý stupeň ostražitosti a předvídat určité riziko vzniku škod, které po něm může zaměstnavatel rozumně požadovat, aby vznik škody pokud možno eliminoval. Povinnost zaměstnance předvídat možný vznik škod ale není a nemůže být absolutní, neboť nelze přenášet odpovědnost zaměstnavatele za vznik případných škod na zaměstnance, který svou činností

---

<sup>44</sup> Bělina, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy, 2018, č. 18, kde autor mj. reaguje na předchozí článek Petra Bezoušky (srov. Bezouška, P. Je náhrada škody v zákoníku práce upravena opravdu komplexně? Právní rozhledy, 2018, č. 12).



vykonává v základním pracovně právním vztahu, tj. ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli a dle jeho pokynů. Pokud zaměstnanec poruší prevenční povinnost, kterou mu ukládá § 249 odst. 1 ZPr, může tím na straně zaměstnance dojít ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu ve smyslu § 250 ZPr.

Nejvyšší soud ČR se v rámci rozhodovací praxe zabýval např. otázkou porušení obecné prevenční povinnosti v souvislosti s odcizením hotovosti ze služebního vozidla zaměstnance, přičemž dospěl k závěru, že *„závisí-li způsob plnění obecné prevenční povinnosti zcela na úvaze zaměstnance, lze mu vytýkat porušení této povinnosti, je-li jeho počínání ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností; samotná skutečnost, že zaměstnanec měl možnost volby jiného (možná vhodnějšího) postupu a že přes zaměstnancem zvolené opatření, které nebylo ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností, došlo ke vzniku škody na majetku, k závěru o porušení obecné prevenční povinnosti nepostačuje“*.<sup>45</sup>

Povinnost zaměstnance předcházet škodám je dále konkretizována stanovením dvou zvláštních povinností zaměstnance, a to povinností upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu (§ 249 odst. 1 ZPr) a povinností zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli (§ 249 odst. 2 ZPr).

První z povinností, tj. povinnost zaměstnance upozornit na hrozící škodu, se týká jakékoliv škody (nikoliv tedy jen škody, která by hrozila zaměstnavateli). Druhá z nich, tj. povinnost zakročit, vyžaduje přímé osobní aktivní jednání zaměstnance ve vztahu k hrozícímu škodlivému následku, a proto je omezena pouze na úzce vymezenou skupinu případů a pouze na škodu hrozící zaměstnavateli. Povinnost zákroku stíhá osobu zaměstnance v případě, že aktivní jednání zaměstnance je k odvrácení vzniku škody neodkladně třeba (blízká časová

---

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013, ve kterém se Nejvyšší soud ČR při řešení otázky, zda jednání zaměstnance lze považovat za porušení obecné prevenční povinnosti, zabýval mj. tím, zda zaměstnavatel stanovil určitá opatření k nakládání zaměstnanců s hotovostí, jak postupují jiní zaměstnanci dotyčného zaměstnavatele při nakládání s hotovostí a následně poměřoval konkrétní opatření zaměstnance s obecnými zkušenostmi.

souvislost se vznikem škody). Výjimku z povinnosti zakročit představuje existence důležitých okolností, nebo pokud by zaměstnanec svým zákrokem vystavil sebe či ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké<sup>46</sup> vážnému ohrožení.<sup>47</sup> Vážnost případného ohrožení je nezbytné posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť, a to v závislosti na konkrétních okolnostech daného případu.

Důsledkem nesplnění povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit k jejímu odvrácení je vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 251 ZPr. To platí za předpokladu, že zaměstnanec sám svým jednáním škodu nezpůsobil. Pokud by totiž zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu zaviněným porušením svých pracovních povinností, je vyloučeno, aby byl současně odpovědný za nesplnění povinnosti upozornit na hrozící škodu nebo povinnosti zakročit.<sup>48</sup>

S prevenční povinností zaměstnance předcházet škodám souvisí i povinnost zaměstnavatele zakotvená v § 248 odst. 1 ZPr, tedy zajistit zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby byli schopni plnit své pracovní povinnosti bez toho, že by jejich plněním docházelo k ohrožení nebo porušení zákonem chráněných hodnot. Pokud zaměstnanec zjistí, že takové pracovní podmínky vytvořeny nemá, je dle zákoníku práce povinen oznámit tuto skutečnost svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci (§ 249 odst. 3 ZPr). Zákoník práce pro oznámení zaměstnance žádnou zvláštní formu nestanoví, avšak z hlediska případného dokazování lze jistě doporučit formu písemnou, neboť v opačném případě se může dostat dotyčný zaměstna-

---

<sup>46</sup> Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner (podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí (§ 22 odst. 1 ObčZ).

<sup>47</sup> Zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, dojde s účinností od 1.1.2021 mimo jiné ke změně ustanovení § 249 odst. 2 ZPr. Zaměstnanec již nebude povinen zakročit, pokud by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu.

<sup>48</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

nec do stavu důkazní nouze.<sup>49</sup> V případě neoznámení této skutečnosti by zaměstnanec nesplnil svou povinnost předcházet škodám a nesl by odpovídající důsledky, tedy odpovědnost za případně vzniklou škodu.

### **2.2.1 Praktická aplikace**

Jak již bylo řečeno výše, zákonodárce vyjádřil zakotvením obecné povinnosti zaměstnance předcházet újmě (a bezdůvodnému obohacení), že zaměstnanec je při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním povinen zachovávat určitý stupeň ostražitosti a snažit se předcházet vzniku škod v rozsahu, v jakém to po něm může zaměstnavatel rozumně požadovat. Jednou z otázek, kterými se judikatura též zabývala, je způsob plnění obecné prevenční povinnosti.<sup>50</sup>

Při posuzování, zda došlo ze strany zaměstnance k porušení obecné prevenční povinnosti, vycházel soud prvního stupně ze skutkového stavu, že zaměstnanec byl u zaměstnavatele zaměstnán jako skladník a distributor zboží a z jeho náplně práce vyplývalo také přebírání hotovosti od odběratelů. Zaměstnanec při předávání zboží zákazníkovi ponechal hotovost v hodnotě několika desítek tisíc korun českých v uzamčeném vozidle, a to v tašce, kterou zasunul mezi sedadlo řidiče a spolujezdce. Vozidlo bylo zaparkováno na místě vyhrazeném pro zásobování a bylo monitorováno kamerovým systémem. V řízení před soudem bylo zjištěno, že zaměstnavatel ve svých vnitřních předpisech neurčil žádný závazný postup pro nakládání s hotovostí. Zaměstnanci byla taška s hotovostí z vozidla odcizena neznámým pachatelem, přičemž soud posuzoval, zda zaměstnanec svým počínáním porušil obecnou prevenční povinnost předcházet škodám a zda je tak v jeho případě dána odpovědnost za škodu.

---

<sup>49</sup> Srov. Andraščíková, M. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. ANAG, Olomouc 2016, s. 391.

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013.

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že zaměstnanec obecnou prevenční povinnost porušil a nedostatečně pečoval o finanční prostředky, které mu byly svěřeny a které měl povinnost zaměstnavateli předat. Soud posoudil k tíži zaměstnance především skutečnost, že peněžní prostředky neumístil například do přihrádky ve vozidle, anebo si finanční prostředky neponechal při sobě jako jiní řidiči.

Ke shodnému závěru o odpovědnosti zaměstnance za vzniklou škodu se přiklonil také odvolací soud, který uvedl, že zaměstnanec měl za daného skutkového stavu předpokládat, že může dojít k vykradení vozidla, přičemž na straně zaměstnavatele považovaly soudy obou stupňů pracovní podmínky pro zaměstnance (resp. zajištění předpokladů k řádnému plnění pracovních úkolů) za přiměřené.

Nejvyšší soud ČR se k celému případu vyjádřil tak, že zaměstnanci nelze za daného skutkového stavu vytýkat porušení prevenční povinnosti. V odůvodnění rozhodnutí uvedl, že po zaměstnanci nelze požadovat, aby předpokládal vznik jakékoliv škody, lze však po něm spravedlivě požadovat, aby při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním zachovával určitý stupeň ostražitosti, který může objektivně vést k tomu, že vzniku škody zabrání nebo její vznik alespoň co nejvíce omezí. Pokud ale zaměstnavatel svým zaměstnancům neurčí, jak mají v konkrétních případech postupovat, a tedy závisí-li způsob plnění obecné prevenční povinnosti zcela na úvaze zaměstnance, lze mu vytýkat porušení této povinnosti, je-li jeho počínání ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností.<sup>51</sup>

Zaměstnanci nelze klást k tíži, když v konkrétním případě zvolil postup, v důsledku kterého došlo ke vzniku škody, když tento postup obecně k zabránění vzniku škody mohl vést, byť by mohl zvolit i jiné, vhodnější opatření.

---

<sup>51</sup> Viz odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013.

## **2.3 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu**

### **2.3.1 Předpoklady vzniku**

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v ustanovení § 250 ZPr, které upravuje předpoklady vzniku této odpovědnosti. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu v případě, kdy zaměstnavateli vznikne škoda, zaměstnanec poruší právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, škoda vznikne v důsledku porušení povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (příčinná souvislost) a zaměstnanec vznik škody způsobí zaviněně. Současným splněním všech předpokladů dojde u zaměstnance ke vzniku odpovědnosti za škodu. Předpoklady je třeba posuzovat pro každý případ vzniku škody zvlášť.<sup>52</sup>

#### **2.3.1.1 Škoda**

Vznik škody je základním předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu. Musí se jednat o škodu způsobenou druhému subjektu základního pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavateli. Pojem škody není pro účely pracovního práva nijak zvlášť vymezen, pročež se uplatní vymezení uvedené v občanském zákoníku, který škodou rozumí újmu na jmění.

Poškozenému se obecně v souladu s § 2952 ObčZ hradí skutečná škoda (*damnum emergens*), tj. vzniklé zmenšení majetku poškozeného v důsledku škodní události, a dále ušlý zisk (*lucrum cessans*), tedy to, co poškozenému ušlo. V rámci pracovněprávních vztahů upravuje rozsah a způsob náhrady způsobené škody § 257 ZPr, který stanoví povinnost k náhradě

---

<sup>52</sup> Podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se posuzuje také odpovědnost zaměstnance za nekvalitní práci, tzv. zmetky. K tomu blíže viz Cardová, Z. Zmetky při výrobě. Daňová a hospodářská kartotéka, 2018, č. 3.

skutečné škody. Náhradu ušlého zisku je zaměstnavatel oprávněn požadovat pouze v případě škody způsobené zaměstnancem úmyslně.<sup>53</sup>

V případě skutečné škody je z hlediska odpovědnosti zaměstnance rozhodující okamžik, kdy dojde ke zmenšení majetku zaměstnavatele v důsledku škodní události, například okamžik, kdy zaměstnavatel vynaloží finanční prostředky na opravu zničeného stroje. V souladu s § 2914 ObčZ odpovídá zaměstnavatel třetí osobě za škodu způsobenou jeho zaměstnancem. Jakmile zaměstnavatel nahradí třetí osobě škodu, kterou jí způsobil jeho zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vzniká zaměstnavateli škoda, k jejíž náhradě je povinen zaměstnanec.<sup>54</sup>

Zaměstnanec je v tomto případě odpovědný pouze vůči svému zaměstnavateli, nikoliv vůči třetí osobě, které škoda jeho činností primárně vznikla. Nárok zaměstnavatele je vždy skutečnou škodou. Bez ohledu na to, zda zaměstnavatel poskytnul třetí osobě náhradu za vzniklou škodu či ušlý zisk, reparace škody třetí osobě se u něj projeví vždy zmenšením jeho majetku, a tedy jako skutečná škoda.

Následný nárok zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnanci je korigován ustanoveními zákoníku práce a zaměstnavatel tak v závislosti na konkrétních okolnostech není často oprávněn požadovat po zaměstnanci reparaci celé uhrazené škody, ale jen určitou část (§ 257 odst. 2 ZPr). Výše uvedené vyplývá z charakteru pracovněprávních vztahů, neboť zaměstnavatel nemůže přenášet riziko z výkonu závislé práce na osobu zaměstnance.

---

<sup>53</sup> Příkladem škody vzniklé zaměstnavateli v důsledku porušení povinností ze strany zaměstnance může být situace, kdy je zaměstnanec květinářství povinen uchovávat řezané květiny v chladicím boxu, protože v případě jiného způsobu uchovávání by se znehodnotily. Za této situace má zaměstnanec květinářství v rámci svých pracovních povinností mj. za úkol, aby každý den před odchodem ze zaměstnání nastavil tento box na určitou teplotu a uložil květiny do boxu. Pokud tak zaměstnanec neučiní, ačkoliv byl o své povinnosti zaměstnavatelem řádně poučen, vznikne zaměstnavateli škoda. Skutečnou škodou bude hodnota zničených květin, které uvadly, neboť nebyly přesunuty do boxu, a nejsou již prodejné. Ušlým ziskem by pak byl očekávaný, ale již nedosažený zisk, pokud by měl zaměstnavatel tyto květiny dodat například na výzdobu sálu pro svatební hostinu.

<sup>54</sup> Škodou, která by vznikla zaměstnavateli, není pokuta, kterou uhradil na základě pravomocného rozsudku stát jako zaměstnavatel, za který jedná v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu, této organizační složce státu (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016).

Zaměstnavatel odpovídá za jednání svého zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním osobám fyzickým, právnickým i orgánům veřejné moci, které vykonávají kontrolu nad dodržováním právních předpisů. Pokud dojde k majetkovému postihu zaměstnavatele (udělení pokuty) za porušení právních povinností, kterého se dopustil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je okamžikem způsobení škody zaměstnavateli nikoliv již okamžik vydání rozhodnutí příslušného orgánu o uložení pokuty nebo jeho doručení zaměstnavateli, ale až okamžik, kdy škoda skutečně vznikne, kdy se majetek zaměstnavatele v důsledku nežádoucí činnosti zaměstnance zmenší.<sup>55</sup>

Stanovení skutečné škody pro určení rozsahu způsobené škody zpravidla nečiní větší obtíže. Obtížnější je zpravidla určení ušlého zisku, tj. onoho „nedosaženého a za pravidelného běhu událostí očekávaného rozmnožení majetku poškozeného“, ke kterému by bývalo došlo, kdyby škodní událost nenastala.

Je-li poškozeným – třetí osobou zaměstnanec, řadíme pod pojem skutečné škody nejen faktické zmenšení majetku např. o zničené věci zaměstnance, ale i ušlý výdělek. Důvodem je zajišťovací funkce mzdy (popř. platu) pro zaměstnance.<sup>56</sup>

Škodu může za určitých podmínek představovat také odměna vyplacená zaměstnanci na základě neplatně uzavřené dohody o pracovní činnosti, kterou s konkrétním zaměstnancem uzavřel za zaměstnavatele jeho jiný zaměstnanec. Podmínkou pro odpovědnost zaměstnance, který takovou dohodu s jiným zaměstnancem uzavřel, je, že škoda, která v důsledku neplatnosti uzavřené dohody o pracovní činnosti zaměstnavateli vznikla, vznikla pro zaviněné porušení povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. O vzniku škody zaměstnavateli zaviněným porušením povinností zaměstnancem lze tedy hovořit, jestliže odměna vyplacená zaměstnanci představuje bezdůvodné obohacení, které je

---

<sup>55</sup> Blíže viz Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Linde, Praha 2005, s. 11.

<sup>56</sup> Srov. Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. C. H. Beck, Praha 2017, s. 317.

zaměstnanec povinen vydat (kdyby odměna bezdůvodně obohacení nepředstavovala, nelze hovořit o škodě, neboť by existoval důvod pro přijetí plnění na straně zaměstnance, např. pracovní poměr) a současně zaměstnanec, který se bezdůvodně na úkor zaměstnavatele obohatil, není schopen plnění vrátit, popř. není povinen je vrátit s odkazem na splnění předpokladů dle § 331 ZPr.<sup>57</sup>

Zákoník práce ponechává na vůli škůdce (zaměstnance), jak vzniklou škodu poškozenému (zaměstnavateli) nahradí. Možnost volby zaměstnance odpadá v případě nemožnosti tzv. naturální restituce. Zákoník práce se na rozdíl od občanského zákoníku k naturální restituci jako k primárnímu způsobu náhrady škody nepřiklání.

Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu několik zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jedná se o dělenou odpovědnost.

### **2.3.1.2 Zavinění**

Zavinění je v právní teorii vymezováno jako vnitřní psychický vztah osoby škůdce k jednání a ke škodě, která je následkem takového jednání.<sup>58</sup> Zavinění může mít dvojí formu – úmysl (*dolus*) a nedbalost (*culpa*). O zavinění úmyslné či nedbalostní se jedná v závislosti na tom, zda jsou splněny obě složky zavinění, tj. složka vůle i složka vědomí.

V závislosti na jednotlivých variantách složky vůle a vědomí můžeme hovořit o zavinění úmyslném, a to ve formě úmyslu přímého (*dolus directus*), kdy osoba ví, že může způsobit škodu a tuto škodu způsobit chce, nebo nepřímého (*dolus indirectus* či *dolus eventualis*), kdy osoba ví, že může způsobit škodu a se vznikem případné škody je srozuměna, anebo o zavinění nedbalostním, kdy můžeme rozlišovat nedbalost vědomou (*culpa luxuria*), kdy osoba ví, že může způsobit škodu, ale bez přiměřených okolností doufá, že k tomu nedojde, a

---

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3466/2016.

<sup>58</sup> Viz např. Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Wolters Kluwer ČR, Praha 2013, s. 364.



nevědomou (*culpa negligentia*), kdy osoba neví, že může způsobit škodu, ačkoliv o tom vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měla a mohla.<sup>59</sup>

Zákoník práce rozlišuje pouze dvě základní formy zavinění, a to zavinění úmyslné a nedbalostní. Rozlišování v rámci jednotlivých forem zavinění však považuji za důležité, neboť může být vodítkem pro zaměstnavatele při rozhodování, zda a v jakém rozsahu uplatní vůči svému zaměstnanci požadavek k náhradě škody. Rozlišování v rámci jednotlivých forem zavinění je patrné také při rozhodovací činnosti obecných soudů.<sup>60</sup> *De lege ferenda* by proto byla vhodná podrobnější úprava jednotlivých forem zavinění. Řešení zvolené zákoníkem práce z hlediska otázky zavinění zaměstnance v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu však považuji za vhodné.

Pokud nebude splněna podmínka zavinění na straně zaměstnance, a to alespoň ve formě nevědomé nedbalosti, nelze jej činit odpovědným za způsobenou škodu. Zaměstnanec, který způsobí svému zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škodu, nemůže za takto vzniklou škodu odpovídat, pokud objektivně nevěděl a nemohl vědět, že svým jednáním může způsobit škodu.

Při posuzování zavinění zaměstnance je třeba se soustředit na okolnosti, za kterých došlo k protiprávnímu jednání zaměstnance a okolnosti, za kterých vznikla v důsledku tohoto protiprávního jednání škoda. Právě v těchto okolnostech, za kterých došlo ke škodní události, se projeví vnitřní psychický vztah zaměstnance jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Z hlediska zavinění ve formě nevědomé nedbalosti jsou významné nejen okolnosti, za kterých došlo k protiprávnímu jednání zaměstnance a vzniku škody, ale zejména osobní poměry zaměstnance. Právě z osobních poměrů zaměstnance lze v případném sporu

---

<sup>59</sup> Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

<sup>60</sup> Blíže viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4956/2015.

usuzovat na skutečnost, že zaměstnanec si měl a mohl být vědom, že svým jednáním může způsobit škodu.<sup>61</sup>

Odpovědnost zaměstnance za škodu je odpovědností za zavinění, tj. odpovědností subjektivní. Zaměstnance tak nelze činit odpovědného za výsledek (např. vadné výrobky způsobené vlastností použitých materiálů či nepatrným přehlédnutím), popř. pokud škoda vznikne bez lidského zavinění v důsledku výpadku elektrické energie, technickou poruchou stroje apod.<sup>62</sup> V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu nese důkazní břemeno ohledně splnění některé z forem zavinění u zaměstnance zaměstnavatel jako silnější subjekt pracovněprávního vztahu. Jestliže zavinění zaměstnance zaměstnavatel neprokáže, je v případném sporu neúspěšný.

Odpovědností za zavinění jsou i dva zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. U zvláštních druhů odpovědnosti je zavinění zaměstnance presumováno, a proto dochází k přenesení důkazní povinnosti na zaměstnance. Zde je to zaměstnanec, který musí v případném sporu tvrdit a prokázat, že vznik škody nezavinil. Pokud se mu to podaří, své odpovědnosti se zproští.

### ***2.3.1.3 Porušení právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním***

Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je skutečnost, že ke vzniku škody musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a zaměstnanec poruší svým jednáním právní povinnost.

---

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2830/2013.

<sup>62</sup> Blíže viz např. Štefko, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Auditorium, Praha 2012, s. 159.

Porušení právní povinnosti zaměstnancem znamená, že mezi jednáním zaměstnance a jednáním předvídaným právní normou existuje rozpor. Právní povinnosti zaměstnanců z hlediska výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele mohou být upraveny především právními předpisy (různé právní síly a působnosti),<sup>63</sup> smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo interními předpisy vydanými zaměstnavatelem.

Pokud bylo výše uvedeno, že zavinění je vnitřním psychickým stavem zaměstnance, pak porušení pracovní povinnosti je vnějším projevem vůle zaměstnance, a to projevem nežádoucím. Porušení pracovní povinnosti může spočívat jak v konání, tak v nekonání (opomenutí určité činnosti), a to v závislosti na tom, zda stanovená pracovní povinnost vyžaduje aktivní nebo pasivní jednání povinného subjektu.<sup>64</sup>

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se řídí primárně smlouvou, kterou se zakládá základní pracovněprávní vztah. Mimo dodržování smluvně převzatých povinností je zaměstnanec v souladu s § 301 písm. c) ZPr povinen dodržovat právní předpisy a ostatní předpisy (za předpokladu, že s nimi byl řádně seznámen), které se vztahují k jím vykonávané práci. Z ustanovení § 301 písm. a) ZPr vyplývá pro zaměstnance také povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy. Konkretizace této zákonné povinnosti závisí na obsahu vydaného pokynu, který má zaměstnanec povinnost respektovat. Pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance [§ 302 písm. a) ZPr] vydané v rozporu s § 301 písm. a)

---

<sup>63</sup> Výčet právních předpisů vyhlášených ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv stanoví § 2 odst. 1 zákona č. 222/2016 Sb., o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv a o tvorbě právních předpisů vyhlášených ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv (zákon o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv) (dále jen „SbZ“).

<sup>64</sup> Např. zaměstnanec vykonávající pro zaměstnavatele kancelářskou práci poruší svou pracovní povinnost, pokud telefon sloužící pouze pro pracovní účely (tj. kontaktování potenciálních zákazníků zaměstnavatele) využívá pro své soukromé účely. Porušením povinnosti zaměstnance by bylo i takové chování, pokud by zaměstnanec nedodržel bezpečnostní předpisy zaměstnavatele a svým opomenutím by zpřístupnil telefon k užívání třetím osobám. V tomto případě je povinnost zaměstnance stanovena negativně, přičemž porušení této povinnosti se lze dopustit jak aktivním jednáním (zaměstnanec užívá telefon pro své soukromé účely), tak i opomenutím (zaměstnanec opomenutím své povinnosti zpřístupní telefon k užívání třetím osobám).

ZPr naopak zaměstnanec plnit nesmí, jinak se vystavuje riziku odpovědnosti za škodu, neboť takové jeho jednání by bylo protiprávní.<sup>65</sup>

Ustanovení § 305 a 306 ZPr upravuje vnitřní předpisy a pracovní řády. Z hlediska právní teorie se jedná o interní normativní akty, které jsou závazné pouze pro vymezenou skupinu osob, která je v určitém právním vztahu k osobě, která tento akt vydává. Interní normativní akt musí být v souladu s obecně závaznými právními předpisy. Zákoník práce upravuje podmínky vydávání vnitřních předpisů a pracovních řádů a stanoví též meze úpravy těchto interních normativních aktů.

Plněním pracovních úkolů se rozumí činnost zaměstnance dle § 273 ZPr, zejména výkon pracovních povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu a činnost zaměstnance, k jejímuž splnění nařídil zaměstnavatel zaměstnanci pracovní cestu. Plněním pracovních úkolů může být i činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele koná na pokyn jiného zaměstnance (porušení pracovní povinnosti lze shledat i v případě nedodržení pokynů vedoucího zaměstnance, který je v souladu s vnitřní personální organizací práce u zaměstnavatele oprávněn ukládat podřízeným zaměstnancům pokyny pro jejich práci, tuto práci organizovat a řídit ji),<sup>66</sup> popř. i jiná činnost zaměstnance, kterou nekoná na pokyn určité osoby, a která se zároveň nepříčí výslovnému zákazu zaměstnavatele nebo k ní zaměstnanec nemusí mít zvláštní povolení.

Úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů upravuje ustanovení § 274 ZPr. Jedná se především o úkony potřebné pro výkon práce (např. cesta do skladu zásob, kde je nutné vyzvednout materiál, který má zaměstnanec zpracovávat), úkony během práce obvyklé a úkony nutné před počátkem výkonu práce nebo po jejím skončení (např. zapnutí a nastavení

---

<sup>65</sup> Blíže viz Kocourek, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. C. H. Beck, Praha 2016, s. 253.

<sup>66</sup> Shodně viz též Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 1087.

stroje, na kterém zaměstnanec pracuje). Jedná se o úkony „doprovodné“, bez jejichž provedení by nebylo plnění pracovních úkolů možné, popř. by bylo velmi ztíženo.

Tato kategorie tak postihuje rozličnou škálu úkonů nejrůznějšího charakteru, ať už se jedná o úkony související např. s přípravou stroje či nástrojů k práci, obléknutí speciálního oděvu, čištění nástrojů po dokončení úkolu nebo cestu na toaletu. Vždy se ale vyžaduje přímá souvislost s výkonem pracovních úkolů. Bude-li například zaměstnanec odeslán na vyšetření k lékaři, je cesta k lékaři a vyšetření samotné činností, která přímo souvisí s plněním pracovních úkolů. Pokud ale zaměstnanec půjde k lékaři sám ze svého rozhodnutí, byť se bude jednat o smluvního lékaře zaměstnavatele, nesouvisí cesta k lékaři a zpět a vyšetření u lékaře přímo s plněním pracovních úkolů.<sup>67</sup> Cesta zaměstnance z místa jeho bydliště do zaměstnání a zpět však plněním pracovních úkolů ani činností v přímé souvislosti s ním není.

Zobecněním výše uvedených činností lze dospět k závěru, že o plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním se jedná jen tehdy, pokud shledáme v činnosti zaměstnance souvislost s výkonem závislé práce zaměstnancem, a to místní (např. pohyb v budově zaměstnavatele), časovou (např. úkony během pracovní doby) a zejména věcnou (např. přemístění materiálu, který má zaměstnanec za úkol následně zpracovat).<sup>68</sup>

Zaměstnanec může porušením právní povinnosti dát vzniknout různým druhům odpovědnosti v závislosti na charakteru porušené právní povinnosti (pracovněprávní, občansko-právní, trestněprávní aj.). Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance vznikne pouze tehdy, pokud se protiprávního jednání zaměstnanec dopustí při plnění pracovních úkolů nebo

---

<sup>67</sup> V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je také cesta, kterou zaměstnanec koná za účelem stravování, pokud ke stravování dochází v rámci objektu zaměstnavatele. Naopak samotné stravování přímou souvislost s výkonem pracovních úkolů nemá. Proto, pokud by ke škodě došlo při stravování jako takovém (např. rozbitím židle, na které zaměstnanec při stravování sedí), odpovídal by zaměstnanec zaměstnavateli za tuto škodu podle občanského zákoníku. Naopak, pokud by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu při cestě do jídelny v objektu zaměstnavatele (např. tím, že místo otevření dveří tyto dveře rozkopne), bude zaměstnavateli odpovídat za škodu podle pracovněprávních předpisů.

<sup>68</sup> Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 965 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

v přímé souvislosti s ním. Pokud zaměstnanec poruší své povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním s takovou intenzitou, že jednání už nelze považovat ani za plnění pracovních úkolů, půjde o exces v činnosti zaměstnance, na který se odpovědnost ve smyslu zákoníku práce nevztahuje.<sup>69</sup>

Odpovědnost zaměstnance za škodu může vzniknout i jednáním zaměstnance mimo pracovní dobu, pokud tato činnost určitým způsobem souvisí s plněním pracovních povinností zaměstnance, neboť pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá i mimo pracovní dobu zaměstnance. I mimo pracovní dobu je zaměstnanec povinen dodržovat např. ustanovení § 301 písm. d) ZPr, a proto pokud by se zaměstnanec i mimo pracovní dobu dostavil do objektu zaměstnavatele a poničil zde majetek (např. pracovní nástroje nebo stroje), bude odpovědný za vzniklou škodu podle zákoníku práce. Povinnost stanovená v § 301 písm. d) ZPr je požadavkem na určitou míru loajality zaměstnance k zaměstnavateli a vyjadřuje také obecnou prevenční povinnost zaměstnance ohledně majetku a oprávněných zájmů jeho zaměstnavatele. Zaměstnanec by tak zaměstnavateli svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem mezi ním a zaměstnavatelem (z celkového pohledu) neměl způsobit žádnou újmu.<sup>70</sup>

Zaměstnanec odpovídá za škodu podle zákoníku práce nejen po dobu trvání pracovního poměru mezi ním a zaměstnavatelem. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu může totiž vzniknout i po skončení pracovního poměru, pokud ke vzniku škody zaměstnava-

---

<sup>69</sup> Rozdíl mezi plněním pracovních úkolů a excesivním jednáním zaměstnance lze demonstrovat na následujícím příkladu. Zaměstnankyně, servírka, při obsluhování zákazníků jednomu ze zákazníků zničí oděv tím, že na něj vyklopí táč s jídlem a červeným vínem. Škodu za zničený oděv, kterou byl povinen zaměstnavatel nahradit zákazníkovi, je posléze oprávněn požadovat po servírce (v závislosti na formě zavinění servírky ve vztahu ke způsobené škodě by se odvíjela výše náhrady škody, kterou by byl zaměstnavatel oprávněn požadovat). Tato škoda vznikla při plnění pracovních úkolů – obsluze zákazníků. Jako škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním však nelze hodnotit způsobení škody zaměstnankyní, servírkou, která po skončení otevírací doby restaurace neoprávněně vnikne do skladu potravin a odcizí zde několik desítek lahví vína. V takovém případě by zaměstnankyně odpovídala za vzniklou škodu podle jiného právního předpisu, protože její jednání by nebylo možné podřadit pod plnění pracovních úkolů či jednání s ním související, ale jednalo by se o exces na straně zaměstnankyně.

<sup>70</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1245/2013.

teli dojde sice po skončení pracovněprávního vztahu, avšak v příčinné souvislosti s jednáním, kterého se dotyčná osoba dopustila ještě jako zaměstnanec při plnění pracovních úkolů.<sup>71</sup>

#### **2.3.1.4 Příčinná souvislost mezi porušením povinnosti ze strany zaměstnance a způsobenou škodou (kauzální nexus)**

Poslední podmínkou, která musí být splněna, aby na straně zaměstnance vznikla odpovědnost za způsobenou škodu, je příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance a vznikem škody.

Podmínka je splněna tehdy, dojde-li ke vzniku škody v důsledku zaviněného porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance, což znamená, že bez zaviněného jednání zaměstnance by škoda buď vůbec nevznikla, nebo by nevznikla tak, jak vznikla. Způsobená škoda může mít (a zpravidla také má) více příčin než jen porušení povinnosti zaměstnancem. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká pouze tehdy, když porušení pracovní povinnosti zaměstnancem je přímou příčinou vzniku škody, tedy příčinou hlavní, podstatnou z hlediska vzniku škody.<sup>72</sup>

K naplnění podmínky příčinné souvislosti nestačí, pokud by byla možnost vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností ze strany zaměstnance pouze připuštěna; toto je třeba postavit na jisto.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.

<sup>72</sup> Srov. Bukovjan, P. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vs. kvalifikační dohoda. *Práce a mzda*, 2015, č. 11 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013, ze kterých vyplývá, že nelze dospět k závěru o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli tím, že zaměstnavatel marně vynaložil náklady na školení zaměstnance, a tedy prohlubování jeho kvalifikace, pokud se zaměstnanec nezúčastnil plánovaného školení hrazeného zaměstnavatelem (a pro neúčast na školení s ním následně zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr). Důvodem, proč nebyla v tomto případě shledána odpovědnost zaměstnance za škodu, byla skutečnost, že pracovní poměr zaměstnance se zaměstnavatelem byl uzavřen na dobu určitou, která měla skončit cca 1 měsíc po tomto školení, a nebyla tedy shledána příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance, v důsledku kterého došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru, a vznikem škody (náklady vynaloženými zaměstnavatelem na školení zaměstnance).

<sup>73</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2681/2016.

### **2.3.2 Obsah a rozsah náhrady škody**

Obsahem odpovědnosti zaměstnance za škodu je povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli k náhradě vzniklé škody. Zaměstnanec je v souladu s § 257 odst. 1 ZPr povinen nahradit zaměstnavateli skutečně vzniklou škodu.<sup>74</sup> Náhrada škody ze strany zaměstnance může mít podobu naturální [pokud je to možné, zaměstnanec může odčinit způsobenou škodu uvedením v předešlý stav (*restitutio in integrum*)] nebo finanční.

Často se stává, že zaměstnanec způsobí škodu zaměstnavateli nikoliv výlučně sám. V závislosti na tom, zda byla škoda způsobena více zaměstnanci (§ 257 odst. 5 ZPr) nebo nikoliv jen zaměstnancem, ale zčásti také zaměstnavatelem (§ 257 odst. 4 ZPr), dochází buď k dělení odpovědnosti mezi více škůdců, nebo k jejímu poměrnému krácení. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění ve vztahu ke vzniku škody a její výši. K omezení odpovědnosti zaměstnance dochází např. nezajištěním či špatnou dostupností odpovídajících pracovních pomůcek pro výkon pracovních úkolů zaměstnance ze strany zaměstnavatele.

Rozsah náhrady škody, ke které je zaměstnanec povinen, se odvíjí od formy zavinění, tedy zda zaměstnanec škodu způsobil úmyslně nebo z nedbalosti, popř. může záviset i na jiných skutečnostech (např. způsobení škody v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek).

V některých případech může nastat souběh jednotlivých forem zavinění, protože škoda nemusí být způsobena výlučně jen jedním zaměstnancem. Pokud jeden zaměstnanec způsobí

---

<sup>74</sup> Příkladem budiž neomluvená absence zaměstnance A, který se bez jakékoliv omluvy nebo závažného důvodu nedostaví do zaměstnání, přičemž zaměstnavatel je v důsledku absence tohoto zaměstnance nucen nařídít zaměstnanci B práci přesčas, pokud je nezbytné, aby bylo pracovní místo zaměstnance A obsazeno (např. proto, že zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance A jako zaměstnance pásové výroby, přičemž náplň jeho práce je pouze výkon dílčích úkonů v rámci složitějšího technologického procesu, na který navazují procesy další, a je nezbytné, aby na této pracovní pozici byl neustále někdo přítomen). Škodou, která zaměstnavateli v důsledku jednání zaměstnance A vznikne, proto nebude celá výše mzdy, kterou vyplatil zaměstnanci B, nýbrž pouze ta část mzdy, kterou vyplatil zaměstnanci B jako příplatek za práci přesčas, neboť pouze tato škoda je v příčinné souvislosti s jednáním zaměstnance A. Blíže viz též Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Linde, Praha 2005, s. 18.



škodu úmyslně a druhý z nedbalosti, z hlediska náhrady škody je třeba řešit souběh odpovědností jednotlivých zaměstnanců. V závislosti na konkrétních okolnostech je třeba posoudit, v jakém poměru budou oba zaměstnanci odpovídat, tedy do jaké míry mělo úmyslné jednání prvního zaměstnance a nedbalostní porušení povinnosti druhého zaměstnance vliv na vznik celkové škody. Odpovědnost druhého zaměstnance, který vznik škody spoluzavinil svým nedbalostním jednáním, je ohraničena maximální částkou, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat.

Způsobí-li zaměstnanec škodu z nedbalosti (ať již vědomé nebo nevědomé), chrání jej zákoník práce jako slabší smluvní stranu pracovněprávního vztahu a omezuje maximální možnou náhradu, kterou je po něm zaměstnavatel oprávněn požadovat. V souladu s § 257 odst. 2 ZPr nesmí náhrada škody způsobené z nedbalosti přesahovat částku odpovídající čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, v důsledku kterého došlo ke vzniku škody.<sup>75</sup> Není ale ničím výjimečným, že škoda způsobená zaměstnancem mnohonásobně překračuje náhradu škody, kterou je po něm zaměstnavatel oprávněn požadovat.<sup>76</sup> Omezení z hlediska nejvyšší možné náhrady škody, kterou smí zaměstnavatel po zaměstnanci uplatňovat, se nepoužije v případě, kdy zaměstnanec způsobí škodu porušením povinností úmyslně nebo v opilosti, popř. zneužitím jiných návykových látek. V takovém případě může zaměstnavatel požadovat nejen celou náhradu skutečně vzniklé škody, ale i náhradu za ušlý zisk.

---

<sup>75</sup> Zjištění průměrného výdělku zaměstnance je otázkou právní, kterou si je v případě sporu soud oprávněn posoudit sám, k vyřešení této otázky tedy není třeba ustanovovat znalce. Při výpočtu průměrného výdělku se vychází z ustanovení § 351 an. ZPr.

<sup>76</sup> Dle mého názoru by bylo vhodné *de lege ferenda* uvažovat o posunu hranice limitace náhrady škody a umožnit konkrétním zaměstnancům v rámci takto posunuté hranice možnost náhradu škody smluvně limitovat. Hranice limitace náhrady škody by mohla být navázána na mzdu zaměstnance tak, že v závislosti na snížení hranice limitace náhrady škody by se procentuálně snižovala i mzda zaměstnance. S ohledem na sociální funkci mzdy by ale musela být současně stanovena určitá minimální hranice, pod kterou nelze náhradu škody snížit ani smluvním ujednáním účastníků pracovněprávního vztahu. Minimální hranice náhrady škody by pak mohla být navázána na minimální (popř. zaručenou) mzdu či její násobek.

Projevem ochranné funkce pracovního práva je skutečnost, že zaměstnavatel musí v případě sporu o náhradu škody způsobené zaměstnancem prokázat veškeré předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu (škodu, porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů, zavinění a kauzální nexus). Je-li jednou kontrolou zjištěno více škod, zkoumá se zavinění a další předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance ve vztahu ke každé jednotlivé škodě zvlášť (v případě splnění všech předpokladů ve více případech nelze jednotlivé škody za účelem náhrady škody sčítat).

Zákoník práce neobsahuje vlastní úpravu týkající se promlčení práva na náhradu škody způsobené zaměstnancem. Subsidiárně se proto použije právní úprava promlčení v občanském zákoníku. Subjektivní promlčecí lhůta činí 3 roky (§ 629 odst. 1 ObčZ). Z hlediska náhrady škody jsou v souladu s § 620 odst. 1 ObčZ pro počátek běhu promlčecí lhůty určující vědomost poškozeného o škodě a o osobě, která je povinna k její náhradě. Objektivní promlčecí lhůta činí v souladu s § 636 ObčZ 10 let ode dne vzniku škody (v případě škody způsobené zaměstnancem úmyslně stanoví občanský zákoník delší objektivní promlčecí lhůtu, a to 15 let od vzniku škody). Nejvyšší soud ČR řešil otázku, zda lze posunout počátek promlčecí lhůty odlišně od zákona dohodou zaměstnavatele a zaměstnance, kterou si účastníci dohodnou, že zaměstnanec zaplatí zaměstnavateli náhradu škody po opravě poškozeného vozidla (tedy v budoucnu, v okamžik určený konkrétním způsobem). Nejvyšší soud ČR však dovodil, že dohodou zaměstnance a zaměstnavatele okolnosti rozhodné pro počátek běhu promlčecí lhůty odlišně od zákona upravit nelze.<sup>77</sup>

### **2.3.3 Praktická aplikace**

V judikatuře soudů nebyla dlouho jednoznačně vyjasněna otázka možnosti organizační složky státu požadovat po zaměstnanci náhradu škody, které se dopustil při plnění pracovních

---

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 151/2016.

úkolů, a to z toho pohledu, zda škoda způsobená zaměstnavateli je škodou vzniklou státu, nebo příslušné organizační složce státu.

Z hlediska této problematiky byla judikaturou rozebrána koncepce tzv. dělené subjektivity státu.<sup>78</sup> Tato koncepce spočívá v tom, že na stát se v právních vztazích týkajících se hospodaření a nakládání s majetkem státu prostřednictvím jeho organizačních složek nenahlíží jako na jeden vnitřně neoddělený a kompaktní celek. V této souvislosti lze poukázat i na skutečnost, že Nejvyšší soud ČR rozhodoval ve věci, kdy jak na straně žalobce, tak i na straně žalovaného byla organizační složka státu, a řešil otázku, zda lze takové soudní řízení vůbec vést, tj. zda není na straně žalobce a žalovaného jeden a tentýž subjekt. Předmětem řízení byl spor mezi dvěma organizačními složkami státu, který vznikl z jejich jednání, při kterém byly v rovném postavení, a Nejvyšší soud ČR jej posoudil tak, že v řízení jeden a tentýž subjekt na straně žalobce i žalovaného nevystupuje, a tento spor organizačních složek věcně posoudil.

Ohledně možnosti organizační složky státu uplatňovat v soudním řízení po zaměstnanci náhradu škody způsobené při plnění pracovních úkolů byl Nejvyšším soudem ČR přijat jednoznačný závěr, že organizační složka státu není subjektem oprávněným požadovat po zaměstnanci náhradu škody, kterou způsobil při plnění svých pracovních úkolů, neboť organizační složka státu pouze hospodář s majetkem, který je ve vlastnictví státu, a proto újma na majetku může vzniknout pouze jeho vlastníkov, tedy státu.<sup>79</sup>

Skutkový stav byl takový, že organizační složka státu se po svém zaměstnanci domáhala nároku na náhradu škody. Zaměstnanec byl vedoucím oddělení stavebních prací, odboru nemovité infrastruktury, přičemž zaměstnavatelem měl přidělenou agendu veřejných zakázek. Organizační složce státu v pozici zadavatele veřejné zakázky byla Úřadem pro ochranu hospodářské soutěže uložena pokuta za správní delikt dle tehdejšího zákona č. 137/2006 Sb.,

---

<sup>78</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2012, sp. zn. 33 Cdo 181/2011.

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.

o veřejných zakázkách, neboť neodeslala v návaznosti na přijetí rozhodnutí o zrušení zadávacího řízení v zákonné lhůtě oznámení o zrušení zadávacího řízení. Toto oznámení bylo odesláno zaměstnancem opožděně. Organizační složka státu následně uhradila pokutu na účet konkrétního celního úřadu jakožto jiné organizační složky státu.

Organizační složka státu se po uhrazení pokuty domáhala po zaměstnanci náhrady škody, kterou jí měl způsobit svým pochybením spočívajícím v tom, že nedodržel závazný zákonný postup a v návaznosti na přijetí rozhodnutí o zrušení zadávacího řízení neodeslal oznámení o zrušení tohoto zadávacího řízení.

Soudy obou stupňů (soud prvního stupně i soud odvolací) dospěly k závěru, že zaměstnanec svým jednáním všechny předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu ve smyslu § 250 odst. 1 ZPr nenaplnil, neboť jeho pochybením nevznikla škoda na straně organizační složky státu, která se jejího uhrazení v soudním řízení domáhala. Z hlediska možnosti vzniku škody státu pak soudy obou stupňů dospěly k závěru, že je nutné zabývat se též tím, zda vznikla škoda státu jako celku a uzavřely, že státu jako celku škoda nevznikla, nýbrž že došlo pouze k přesunu finančních prostředků uvnitř státu jako jednoho subjektu.

Nejvyšší soud ČR tak posuzoval právní otázku, zda státu vznikla škoda tím, že zaplatil pokutu uloženou pravomocným rozhodnutím konkrétní organizační složce státu, když je v pozici zaměstnavatele a práva a povinnosti ve vztahu k zaměstnancům za něj vykonává organizační složka státu.

Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR dospěl k závěru, že na stát je třeba nahlížet jako na jediný subjekt. Aby tedy státu vznikla zaplacením pokuty škoda, musel by se zmenšit jeho majetek jako celku. K tomu však v posuzovaném případě nedošlo, protože úhrada pokuty znamenala pouze přesun finančních prostředků od jedné organizační složky ke druhé (organizační složky státu nejsou právnickou osobou a pou-

ze za stát jako právnickou osobou jednají). Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR se tak neztotožnil s koncepcí tzv. dělené subjektivity státu zmíněné v úvodu této podkapitoly.<sup>80</sup>

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

Na obecnou prevenční povinnost zaměstnance upravenou v § 249 ZPr navazuje v § 251 ZPr úprava odpovědnosti zaměstnance, pokud poruší povinnosti, které mu stanoví § 249 odst. 1 a 2 ZPr. Zaměstnanec je obecně povinen chovat se tak, aby nedocházelo k majetkové či nemajetkové újmě nebo bezdůvodnému obohacení, aniž by nějaká újma či bezdůvodné obohacení hrozilo (dále též „obecná prevenční povinnost“). Zaměstnanec má nicméně v souladu s § 249 ZPr v případě hrozící škody také „zvláštní prevenční povinnosti“, a sice „oznamovací povinnost“ a „povinnost zákroku“. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody může nastat buď v případě, kdy zaměstnanec o hrozící škodě ví a vědomě na ni nadřízeného vedoucího zaměstnance neupozorní (porušení oznamovací povinnosti), nebo pokud sám neodkladně nezasáhne proti škodě hrozící zaměstnavateli, ačkoliv by svým zásahem vzniku škody zabránil (porušení povinnosti zákroku).

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody patří spolu s odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědností zaměstnance za ztrátu svěřených věcí ke zvláštním druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2012, sp. zn. 33 Cdo 181/2011.

<sup>81</sup> Hůrka, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. Wolters Kluwer ČR, Praha 2012, s. 121.

### **2.4.1 Předpoklady vzniku**

Zaměstnanci vzniká odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody v případě, že zaměstnavateli vznikne škoda, zaměstnanec neupozorní nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, popř. proti hrozící škodě sám nezakročí (poruší prevenční povinnost), v důsledku porušení prevenční povinnosti dojde ke vzniku škody (kauzální nexus), u zaměstnance je zavinění alespoň ve formě vědomé nedbalosti a vzniklou škodu nelze uhradit jiným způsobem.<sup>82</sup> Pokud v důsledku porušení prevenční povinnosti zaměstnancem vznikne zaměstnavateli škoda a není-li možné nahradit vzniklou škodu jinak, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby se určitým způsobem podílel na její náhradě.

#### **2.4.1.1 Škoda**

Vznik škody zaměstnavateli je prvním a základním předpokladem vzniku odpovědnosti na straně zaměstnance. Pokud by v případě porušení prevenční povinnosti zaměstnancem škoda nevznikla, nelze jej činit odpovědným.<sup>83</sup> K vymezení pojmu škody viz kapitolu 2.3.1.1 Škoda.

Gramatickým výkladem ustanovení § 249 odst. 1 ZPr lze dospět k závěru, že oznamovací povinnost zaměstnance, tj. povinnost upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, se týká jakékoliv hrozící škody (tedy i škody hrozící jiným zaměstnancům zaměstnavatele nebo třetím osobám). Naproti tomu ustanovení § 249 odst. 2 ZPr upravující povinnost zákroku hovoří pouze o škodě hrozící zaměstnavateli. Odpovědnost za nesplnění po-

---

<sup>82</sup> Viz též Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, Praha 2019, s. 971.

<sup>83</sup> Příkladem může být situace, kdy lis na výrobu více druhů výrobků funguje v důsledku dlouhodobého chybného používání zaměstnancem B pouze na jeden typ výrobku, a zaměstnanec A, přestože o tom věděl, nesprávně používání nezabránil a ani na něj svého vedoucího neupozornil. Dokud zaměstnavatel bude vyrábět pouze jeden typ výrobku, na který lis funguje, škoda nevznikne. Pokud by ale zaměstnavatel předpokládal, že lis funguje bez vady a přijal zakázku na výrobu více druhů výrobků, na které lis v současné době nefunguje, vznikne na straně zaměstnance A odpovědnost za škodu za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, jestliže zaměstnavatel nebude moci vzniklou škodu požadovat po skutečném škůdci, zaměstnanci B.

vinnosti oznamovací či povinnosti zákroku nastupuje dle § 251 ZPr pouze v případě škody vzniklé zaměstnavateli.

#### **2.4.1.2 Porušení prevenční povinnosti zaměstnancem**

Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti na straně zaměstnance je absence aktivního jednání, kdy zaměstnanec neučiní potřebné kroky k tomu, aby zabránil škodě. Zákoník práce předpokládá v případě škody hrozící zaměstnavateli aktivní jednání zaměstnance buď tak, že zaměstnanec sám proti hrozící škodě zakročí (výjimky z povinnosti zákroku stanoví § 249 odst. 2 ZPr), nebo tím, že možný vznik škody oznámí nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Z dikce § 249 ZPr upravujícího jednotlivé způsoby splnění prevenční povinnosti zaměstnance je dle mého názoru patrné, že primárním způsobem splnění prevenční povinnosti má být upozornění nadřízeného vedoucího zaměstnance na jakoukoliv hrozící škodu. Pouze pokud se jedná o škodu, která hrozí zaměstnavateli a její hrozba je tak bezprostřední, že k jejímu odvrácení nepostačí upozornění nadřízeného zaměstnance, klade zákoník práce na zaměstnance přísnější povinnost proti hrozící škodě zakročit.

Vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu dle § 251 ZPr je mimo jiné podmíněn tím, že zaměstnanec nesplní svou oznamovací povinnost nebo povinnost zákroku a dále tím, že vznik škody nezpůsobí svým vlastním zaviněným jednáním. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody nenastane, pokud by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu svým vlastním zaviněným jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V takovém případě by byl zaměstnanec odpovědný zaměstnavateli za škodu podle § 250 odst. 1 ZPr.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

### **2.4.1.3 Zavinění**

Odpovědnost zaměstnance za škodu upravená v zákoníku práce je odpovědností subjektivní, tj. odpovědností za zavinění. Nejinak je tomu i u odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Pro vznik odpovědnosti zaměstnance ale nepostačí jen zavinění v jakékoliv formě, neboť zákoník práce výslovně hovoří o tom, že zaměstnanec na hrozící škodu *vědomě* neupozorní nebo proti ní nezakročí. Zavinění zaměstnance proto musí být splněno alespoň ve formě vědomé nedbalosti. Pokud by zaměstnanec porušil prevenční povinnost pouze ve formě nedbalosti nevědomé, a tedy by vůbec nevěděl, že porušením prevenční povinnosti může škodu způsobit, nebyl by podle zákoníku práce za vzniklou škodu odpovědný. Požadavek zavinění minimálně ve formě vědomé nedbalosti nevylučuje úmysl zaměstnance – přímý či nepřímý. Také při úmyslném porušení prevenční povinnosti může zaměstnavatel činit zaměstnance odpovědným, přičemž forma zavinění je dle mého názoru jednou z podstatných okolností případu, které budou mít vliv na podíl zaměstnance na náhradě vzniklé škody.<sup>85</sup>

### **2.4.1.4 Absence jiné možnosti úhrady škody**

Tato podmínka je specifická pro odpovědnost zaměstnance za porušení povinnosti k odvrácení škody a není předpokladem ani obecné, ani zbývajících zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Podmínka je vyjádřením subsidiarity odpovědnosti zaměstnance za porušení prevenční povinnosti ve vztahu k obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zákoník práce upřednostňuje vymáhání náhrady způsobené škody po primárním škůdci, tedy po osobě, která svým vlastním jednáním škodu způsobila. Pouze pro případ, že není možné vzniklou škodu nárokovat vůči přímému škůdci, který její vznik zapříčinil (a tímto

---

<sup>85</sup> K bližšímu vymezení jednotlivých forem zavinění viz kapitolu 2.3.1.2 *Zavinění*.



způsobem dosáhnout úhrady vzniklé škody), konstruuje zákoník práce odpovědnost také na straně zaměstnance, který svým nekonáním vznik škody umožnil.

Náhrady způsobené škody nemůže zaměstnavatel dosáhnout vůči přímému škůdci, pokud přímého škůdce nelze zjistit nebo přímý škůdce sice znám je, ale nárok na náhradu škody vůči němu nemůže zaměstnavatel uplatnit nebo je omezen.<sup>86</sup>

#### **2.4.1.5 Příčinná souvislost**

Posledním znakem nezbytným pro vznik odpovědnosti na straně zaměstnance je příčinná souvislost mezi porušením prevenční povinnosti zaměstnancem a vznikem škody (kauzální nexus). Porušení prevenční povinnosti zaměstnancem totiž musí být podstatnou a nezbytnou příčinou vzniku škody, kdy v případě splnění prevenční povinnosti zaměstnancem by ke vzniku škody nedošlo.

#### **2.4.2 Obsah a rozsah náhrady škody**

Obsahem odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je vznik povinnosti zaměstnance k částečné náhradě takto vzniklé škody. Ustanovení § 251 odst. 1 ZPr užívá pojem „podílení se“ na náhradě škody. Z dikce zákona lze dovodit, že zákoník práce nepředpokládá úhradu celé vzniklé škody zaměstnancem, který porušil prevenční povinnost, ale dalo by se říci „příspěvek“ zaměstnance na úhradu vzniklé škody, který bude odpovídat tomu, že vzniku škody mohlo být v případě aktivního konání zaměstnance zabráněno.

Zaměstnavatel tedy může při vzniku škody požadovat po dotyčném zaměstnanci, aby se na náhradě škody pouze podílel, nikoliv aby ji hradil celou. Tento zaměstnanec není přímý

---

<sup>86</sup> Příkladem budiž situace, kdy škodu způsobí z nedbalosti jiný zaměstnanec, a zaměstnavatel tedy může vůči přímému škůdci uplatnit nárok na náhradu škody maximálně do čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Z hlediska zbývající výše škody přichází v úvahu odpovědnost zaměstnance za nesplnění prevenční povinnosti.

škůdce.<sup>87</sup> Výše podílu zaměstnance na náhradě vzniklé škody je limitována pouze horní hranicí (kterou nesmí požadavek zaměstnavatele přesáhnout) jako trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (§ 258 ZPr). Dolní hranice podílu zaměstnance na náhradě škody stanovena není. Proto není vyloučeno, aby zaměstnavatel s přihlédnutím k okolnostem daného případu nepožadoval po zaměstnanci náhradu škody vůbec, popř. aby požadoval po zaměstnanci pouze zanedbatelnou částku, která má za cíl zaměstnance do budoucna motivovat k důslednému plnění jeho povinností.

Hlediska pro určení konkrétní výše náhrady škody stanoví zákoník práce demonstračním způsobem. Ustanovení § 258 ZPr určuje, že při stanovení svého požadavku na náhradu škody má zaměstnavatel přihlédnout k okolnostem, které bránily zaměstnanci ve splnění povinnosti a k významu způsobené škody pro zaměstnavatele.<sup>88</sup> V konkrétním případě je však vhodné přihlédnout i k dalším okolnostem jako je např. i délka trvání základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před vznikem škodní události nebo zda se jedná o zaměstnance, který jinak plní své povinnosti vyplývající pro něj z pracovněprávního vztahu bezchybně.

Ustanovení § 251 odst. 2 ZPr upravuje u zaměstnance podmínky zproštění odpovědnosti za škodu, jestliže plnil svou prevenční povinnost. Pokud zaměstnanec aktivně plní svou prevenční povinnost, nebezpečí sám úmyslně nevyvolá a současně si počíná při plnění své prevenční povinnosti způsobem, který je přiměřený nastalým okolnostem, nelze jej činit odpovědným za škodu, kterou při plnění své prevenční povinnosti způsobí.

---

<sup>87</sup> Blíže viz Jakoubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomadlová, L., Trylč, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. Nakladatelství ANAG, Olomouc 2009, s. 330.

<sup>88</sup> Shodně viz Kocourek, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. C. H. Beck, Praha 2016, s. 260.

### **2.4.3 Praktická aplikace**

V rámci judikatury obecných soudů byla řešena otázka předpokladů vzniku odpovědnosti za škodu nesplněním povinnosti zaměstnance k odvrácení škody, resp. možný střet odpovědnosti za škodu nesplněním povinnosti zaměstnance k odvrácení škody a obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Nejvyšší soud ČR učinil závěr, že pokud jsou splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem dle § 250 odst. 1 ZPr, je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení shodné škody dle § 251 odst. 1 ZPr.<sup>89</sup>

Obecné soudy se zabývaly uplatněným nárokem zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnanci, který u zaměstnavatele pracoval jako řidič autobusu. Skutkový stav byl takový, že zaměstnanec během výkonu práce zjistil, že ze zadní části autobusu uniká dým. Zaměstnanec o této skutečnosti telefonicky informoval dispečera pracujícího též pro zaměstnavatele, který mu udělil pokyn odstavit vozidlo na blízkém parkovišti a vyložit cestující. Zaměstnanec se telefonicky domluvil s dispečerem, že vozidlo na parkovišti odstaví, pro cestující bude zajištěna náhradní doprava a na parkoviště přijedou jiní zaměstnanci zaměstnavatele, aby zjistili příčinu závady. Zaměstnanec udělený pokyn splnil pouze zčásti, neboť vozidlo sice odstavil na blízkém parkovišti, avšak po chvíli pokračoval v jízdě i s cestujícími do cílové stanice autobusu. U autobusu došlo v důsledku pokračování v jízdě k takové závadě, že po vystoupení cestujících zcela shořel a zaměstnavateli tak vznikla škoda.

Zaměstnavatel jakožto žalobce kladl žalovanému zaměstnanci za vinu, že hrubě podcenil nebezpečí požáru a neučinil patřičné kroky, které měly zabránit bezprostřednímu vzniku škody, čímž byly dle jeho názoru splněny předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Zaměstnanec v rámci své obrany před soudem argu-

---

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

mentoval mimo jiné svými dlouholetými zkušenostmi řidiče autobusu a rovněž tím, že nic nenasvědčovalo hrozbě vzniku požáru.

Soud prvního stupně i soud odvolací uznaly žalovaného zaměstnance povinným k náhradě způsobené škody a dospěly k závěru o odpovědnosti žalovaného za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Počinání žalovaného považovaly soudy obou stupňů za porušení povinnosti předcházet škodám ve smyslu § 249 ZPr.

Po podaném dovolání byla věc řešena též Nejvyšším soudem ČR, který v rámci svého rozhodnutí blíže vyložil, jaké jsou podmínky odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody ve smyslu § 251 ZPr.

Nejvyšší soud ČR v rámci svého rozhodnutí vyložil rozdíl v předpokladech obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu a odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. V případě odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody akcentoval, že nejde o vlastní náhradu škody, která by nebyla vznikla, kdyby zaměstnanec dostal své zvláštní prevenční povinnosti dle § 249 ZPr, ale že se jedná jen o podíl zaměstnance na náhradě této škody. Oproti tomu z hlediska obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu akcentoval, že zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil.

Nejvyšší soud ČR vycházel při svém hodnocení ze skutkových závěrů zjištěných v rámci řízení, že zaměstnavateli vznikla škoda v důsledku požáru autobusu, který se vznítit pro poruchu klimatizační jednotky vozidla, ke které by nedošlo, kdyby zaměstnanec podle pokynu dispečera vozidlo odstavil na parkovišti a nepokračoval v jízdě do cílové stanice. Nejvyšší soud ČR uvedl, že škoda na autobusu zaměstnavatele nevznikla proto, že by zaměstnanec neupozornil svého zaměstnavatele na hrozící škodu, neboť povinnost splnil telefontic-

kým upozorněním dispečerovi. Škoda stejně tak nevznikla ani v důsledku porušení povinnosti zaměstnance zakročit proti hrozící škodě, neboť tuto povinnost zaměstnanec dle názoru soudu splnil odstavením autobusu na parkovišti.

Škoda vznikla zaměstnavateli v důsledku jednání zaměstnance, který po krátkém odstavení autobusu pokračoval v jízdě do cílové stanice, kde došlo k požáru autobusu a jeho shoření. Ke vzniku škody zaměstnavateli proto došlo v důsledku zaviněného jednání zaměstnance a zaměstnanec byl odpovědný za vzniklou škodu dle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu (§ 250 ZPr).

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

Pokud zaměstnanec disponuje s hodnotami patřícími zaměstnavateli, odpovídá obecně za škodu, která zaměstnavateli vznikne. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu však není v mnoha případech dostačující, když jsou zaměstnanci svěřeny i hodnoty, které při manipulaci s nimi vyžadují zvýšenou pozornost osoby, která s nimi disponuje. U takových hodnot je vhodné výslovně určit, jaké osobě jsou svěřeny. Je-li určeno, které konkrétní hodnoty jsou svěřeny tomu kterému zaměstnanci, může zaměstnavatel lépe kontrolovat jejich stav.

Odpovědnost zaměstnance za schodek, který vznikne na hodnotách, které byly zaměstnanci svěřeny a které je povinen vyúčtovat (dále též „odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách“), je zvláštním druhem odpovědnosti, stejně jako odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je upravena v části jedenácté, hlavě II, dílu 3, oddílu 1 zákoníku práce, konkrétně v § 252 an. ZPr. Předpokladem této odpovědnosti je uzavření písemné dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Zvláštnost oproti obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu spočívá jednak v tom,

že zavinění zaměstnance se presumuje a dále též v rozsahu náhrady škody, ke které je zaměstnanec povinen. Postavení zaměstnavatele je v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách výhodnější, neboť nemusí mimo dalších předpokladů vzniku odpovědnosti zavinění zaměstnance ve vztahu ke vzniku škody prokazovat.

Svěřenými hodnotami se v souladu s ustanovením § 252 odst. 1 ZPr rozumí hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty jako předmět obratu nebo oběhu.

Výčet hodnot, které mohou být zaměstnanci svěřeny, je demonstrativní, přičemž jedním znakem těchto hodnot je předpoklad, že jde o hodnotu, která je předmětem oběhu či obratu, jedná se o hodnotu, se kterou může zaměstnanec osobně disponovat a hodnotu je možné zaměstnanci svěřit. Z tohoto důvodu nelze uzavřít dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách např. na vybavení pobočky, kde zaměstnanec pracuje. Na druhé straně je ale možné uzavřít dohodu o odpovědnosti za hodnoty, se kterými zaměstnanec v rámci své činnosti disponuje, např. tím, že je třetím osobám předává (do doby předání) nebo naopak od třetích osob přebírá (od doby převzetí). V judikatuře Nejvyššího soudu ČR byla řešena otázka svěřených peněžních prostředků zaměstnanci. Hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování nemusí být nutně vlastnictvím zaměstnavatele, i když je to obvyklé.<sup>90</sup> Nejvyšší soud ČR ohledně svěřených hodnot zaměstnanci a možnosti jeho osobní dispozice s těmito hodnotami dospěl k závěru, že zaměstnanec musí mít pro takovou osobní dispozici se svěřenými prostředky odpovídající pracovní podmínky, což zahrnuje také možnost posoudit, zda hodnoty, u kterých má dojít k jejich svěřením, netrpí právními nebo faktickými vadami, tedy zda jsou mu svěřová-

---

<sup>90</sup> K tomu blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017, ve kterém byla posuzována odpovědnost zaměstnance v pozici provozního za schodek na tržbách z výherních automatů. Nejvyšší soud ČR judikoval k obraně žalovaného (spočívající v tom, že v případě tržeb z výherních automatů se nejedná o hodnoty ve vlastnictví zaměstnavatele, a proto není možné mu je na základě uzavřené dohody svěřit), že z hlediska vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu není podstatné, komu svěřené hodnoty patří.

ny v souladu s právními předpisy. Nestačí proto pouze fyzický kontakt se svěřovanými prostředky.<sup>91</sup>

### **2.5.1 Předpoklady vzniku**

Zaměstnanec, kterému jsou na základě dohody mezi ním a zaměstnavatelem svěřeny určité hodnoty, se kterými může osobně disponovat, nese za tyto hodnoty, resp. jejich řádnou evidenci a vyúčtování odpovědnost.<sup>92</sup>

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách vzniká v případě, kdy vznikne škoda v podobě schodku na svěřených hodnotách, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a schodek vznikl zaviněním zaměstnance, které se ze zákona presumuje.

#### **2.5.1.1 Škoda**

Prvním a základním předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu na svěřených hodnotách je vznik škody. Škoda na hodnotách svěřených zaměstnanci musí mít konkrétní formu schodku, tedy že některé hodnoty chybí. Schodek na svěřených hodnotách vzniká, pokud údaje o stavu hodnot (zboží, peněz, cenin atd.) uvedené v evidenci zaměstnavatele neodpovídají údajům skutečně zjištěným (skutečně zjištěný stav hodnot je nižší než jejich stav uvedený v evidenci).

---

<sup>91</sup> Blíže viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 585/2013, ve kterém byl posuzován případ, kdy zaměstnankyni ekonomického oddělení její kolega (a současně syn jednatele zaměstnavatele), s nímž sdílela kancelář, předložil obálku s hotovostí, avšak bez jakéhokoliv dokladu, který by zaměstnankyni umožňoval finanční prostředky zaúčtovat. Z tohoto důvodu zaměstnankyně odmítla peníze přijmout a položila je na společný pracovní stůl. Zaměstnavatel začal po určité době peníze postrádat.

<sup>92</sup> Příkladem budiž situace, kdy zaměstnavatel (prodejce mražených výrobků) svému zaměstnanci, který pro něj výrobky přímo prodává zákazníkům, svěřil hotovost a výrobky k prodeji. Zaměstnanec tedy disponuje jak s výrobky, tak s hotovostí a zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. V tomto případě je zaměstnanec povinen hodnoty svěřené mu zaměstnavatelem vyúčtovat, typicky vrátit neprodané zboží, které mu bylo svěřeno k prodeji a v případě prodeje výrobků předat zaměstnavateli hotovost, kterou za prodané výrobky získal. Pokud tak zaměstnanec neučiní, tj. nebude schopen buď vrátit veškeré svěřené zboží, nebo předat zaměstnavateli odpovídající hotovost, a vznikne tak schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za schodek, který takto vznikne.

Určení způsobu vzniku schodku není nezbytné, což je dáno podstatou tohoto zvláštního druhu odpovědnosti. Zaměstnanci jsou svěřovány určité hodnoty do osobní dispozice, přičemž zaměstnavatel není schopen a ani povinen kontrolovat, jak v konkrétních případech zaměstnanec s těmito hodnotami nakládá. Zaměstnavatel pouze zjišťuje, zda na hodnotách, které zaměstnanci svěřil, vznikl či nevznikl schodek. Je tedy lhostejné, zda zaměstnanec způsobí vznik schodku svou aktivní činností, konáním (např. svěřené hodnoty si ponechá a nevrátí je zaměstnavateli) nebo opomenutím, nekonáním (např. svěřené hodnoty nezabezpečí před odcizením třetí osobou a dojde k jejich odcizení). Zavinění zaměstnance ke vzniku škody (schodku) se v tomto případě presumuje a zaměstnavatel jej neprokazuje. Okolnosti způsobení vzniku škody (způsob vzniku, okamžik vzniku atd.) musí prokazovat zaměstnanec, jestliže se chce odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zprostit.<sup>93</sup> Pokud zaměstnanec dle § 252 odst. 5 ZPr prokáže absenci svého zavinění ve vztahu ke vzniklé škodě, povinnosti hradit schodek se zproští. Zákoník práce demonstrativně uvádí jako možný důvod pro zproštění odpovědnosti zaměstnance zanedbání povinností zaměstnavatele a v důsledku toho nemožnost zaměstnance se svěřenými hodnotami nakládat.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách zaměstnanci nevznikne, pokud u těchto hodnot dojde k jejich poškození nebo zničení (např. v případě, kdy se zboží účetně i fakticky u zaměstnance nachází, ale je natolik poškozeno nebo zničeno, že je neprodejně). Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách zaměstnanci dále nevznikne, pokud pro zaměstnavatele prodává zboží a u tohoto zboží dojde po jeho svěření zaměstnanci, avšak před samotným prodejem zákazníkovi, k jeho přecenění. Pokud zaměstnanec při prodeji zboží zákazníkovi změnu v ceně zboží nezohlední, nejedná se o schodek, nýbrž o škodu, za kterou zaměstnavateli odpovídá podle obecné odpovědnosti za škodu (lze-li na straně zaměstnance

---

<sup>93</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2003., sp. zn. 21 Cdo 1358/2002.



shledat zaviněné porušení povinnosti prodávat zboží za aktuální změněnou cenu).<sup>94</sup>

S ohledem na konkrétní okolnosti se uplatní obecná odpovědnost zaměstnance za škodu, nikoliv odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách.

Vznik schodku může zaměstnavatel zjistit více způsoby. Nejběžnějším a nejčastějším způsobem zjišťování vzniku schodku je inventarizace. Inventarizace je upravena v zákoně č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „zákon o účetnictví“ nebo „ÚčZ“), konkrétně v části páté upravující inventarizaci majetku a závazků. Inventarizační rozdíl spočívající v tom, že skutečný stav je nižší než stav v účetnictví, označuje § 30 odst. 10 písm. a) ÚčZ obecně jako manko a v případě hotovosti nebo cenin jako schodek. Terminologie zákona o účetnictví tak nekoreponduje s terminologií zákoníku práce, který stejně jako tato práce užívá pojmu „schodek“ v případě všech hodnot uvedených v § 252 odst. 1 ZPr (nikoliv tedy pouze v případě hotovosti nebo cenin).

Skutečný stav hodnot lze také zjistit např. v návaznosti na vyúčtování provedené zaměstnancem, který za svěřené hodnoty odpovídá. Zjišťování skutečného stavu hodnot tak může provést sám odpovědný zaměstnanec, např. soupisem hodnot, který zaměstnavatel porovná s počátečním stavem hodnot, které zaměstnanec přebíral od zaměstnavatele či jiného zaměstnance.<sup>95</sup> Stejně jako není *a priori* v případě zaměstnavatele vyloučen jakýkoliv důkazní prostředek k prokázání stavu hodnot, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci, nelze *a priori* vyloučit nějaký důkazní prostředek k prokázání vyúčtování svěřených hodnot zaměstnan-

---

<sup>94</sup> Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Linde, Praha 2005, s. 36.

<sup>95</sup> Takovýto způsob zjišťování případného schodku může být např. v malé prodejně potravin, kde jediný zaměstnanec disponuje se všemi hodnotami, které se na provozovně nacházejí, tyto hodnoty k určitému okamžiku sepiše a jejich stav bude následně porovnán s počátečním stavem zboží, naskladněným zbožím v průběhu daného období, případnými vratkami zničeného zboží a odevzdanými tržbami.

cem.<sup>96</sup> Rozhodující skutečností pro vznik odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je právě zjištění vzniku schodku.<sup>97</sup>

### **2.5.1.2 Inventarizace**

Inventarizaci jako způsob zjišťování skutečného stavu veškerého majetku a závazků upravuje § 29 an. ÚčZ. Stav zjištěný inventarizací lze porovnat se stavem majetku a závazků zaneseným v účetnictví, a zjistit tak případné rozdíly v majetku či závazcích. Zákon o účetnictví upravuje především jednotlivé druhy inventarizace, způsob provádění inventarizace nebo náležitosti jejího provedení (např. náležitosti tzv. inventurních soupisů). Podepsaný inventurní soupis však není jediným možným důkazním prostředkem, kterým by bylo možno zjistit vznik a výši škody.<sup>98</sup>

V závislosti na charakteru majetku a závazků, u kterých dochází inventarizací ke zjištění skutečného stavu, rozlišuje zákon o účetnictví inventuru fyzickou a dokladovou. Fyzickou inventuru provádí povinný subjekt u „hmotného“ majetku, tedy u majetku, u kterého lze dle § 30 odst. 1 písm. a) ÚčZ vizuálně zjistit jeho existenci (prodávané zboží, zařízení provozovny, ve které zaměstnanec vykonává činnost apod.). Naproti tomu dokladová inventura se provádí u majetku a závazků, u kterých jejich existenci vizuálně zjistit nelze, u jiných aktiv a pasiv (pohledávky, zápůjčky, úvěry) a u skutečností, o kterých je účtováno v knize podrozvahových účtů.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> Ke vzniku tzv. účetních schodků srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, Praha 2019, s. 977–978.

<sup>97</sup> Zaměstnanec může vyúčtovat hodnoty, které mu byly svěřeny k vyúčtování nejen tím, že je spolu s účetními doklady předá zaměstnavateli, ale rovněž tím, že je uloží na určené místo, ze kterého budou zaměstnavatelem později převzaty. Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013.

<sup>98</sup> Srov. nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 9. 2011, č. j. I. ÚS 687/10-1.

<sup>99</sup> Účtování na podrozvahových účtech upravuje Český účetní standard č. 701 – Účty a zásady účtování na účtech pro některé vybrané účetní jednotky, které vedou účetnictví podle vyhlášky č. 410/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů, bod 5.2.

Zákon o účetnictví rozlišuje inventarizaci periodickou a průběžnou. Periodickou inventarizací se rozumí inventarizace prováděná pravidelně, a to k okamžiku, ke kterému účetní jednotka sestavuje účetní závěrku (ať již řádnou nebo mimořádnou). Průběžná inventarizace je oproti tomu prováděna během účetního období, nezávisle na sestavování účetních závěrek účetní jednotky. Průběžnou inventarizaci na rozdíl od inventarizace periodické nelze provést u veškerého majetku a závazků účetní jednotky, ale pouze u majetku uvedeného v § 29 odst. 2 ÚčZ (např. zásoby, u kterých se účtuje podle druhu či hmotně odpovědných osob).

Ze zákoníku práce ani ze zákona o účetnictví (který obecně upravuje náležitosti inventurních soupisů)<sup>100</sup> nevyplyvá požadavek na přítomnost samotného zaměstnance odpovědného za svěřené hodnoty při provádění inventarizace. Inventarizaci tak lze provést i bez přítomnosti, popř. bez souhlasu dotyčného odpovědného zaměstnance (záznam o provedení fyzické inventury nemusí být tímto zaměstnancem ani podepsán).<sup>101</sup>

Jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec by měli mít zájem na řádném zjištění skutečného stavu hodnot, a proto by bylo nedůvodným zvýhodněním zaměstnance, pokud by zaměstnavatel nemohl provést inventarizaci jinak, než za jeho fyzické přítomnosti (zejména při skončení pracovního poměru může nastat situace, že odpovědný zaměstnanec bude opakovaně odmítat dostavit se k provedení fyzické inventury, popř. se dostaví, ale odmítne podepsat inventurní soupis). Provádění fyzické inventury za přítomnosti hmotně odpovědného zaměstnance lze však s ohledem na možnost vzniku sporu ohledně schodku na svěřených hodnotách (možnost zaměstnance zpochybnit věrohodnost či průkaznost inventurního soupisu) jistě doporučit.

V souladu s § 30 odst. 7 písm. b) ÚčZ musí být na inventurním soupisu uveden podpis osoby odpovědné za zjištění skutečného stavu majetku a závazků a osoby odpovědné za provedení inventarizace (nikoliv podpis zaměstnance odpovědného za svěřené hodnoty). Neprů-

---

<sup>100</sup> K náležitostem inventurních soupisů srov. též Cardová, Z. Inventarizace aneb Víte, co máte? Daňová a hospodářská kartotéka, 2015, č. 3.

<sup>101</sup> Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000.

kazný bude inventurní soupis v případě, že nebude splňovat zákonem stanovené náležitosti.<sup>102</sup>

Vznik schodku na základě provedené inventarizace se deklaruje ke dni jejího provedení.

Ustanovení § 254 odst. 1 ZPr upravuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen provést inventuru (např. při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při výkonu jiné práce zaměstnancem, při zániku uzavřené dohody nebo při skončení pracovního poměru odpovědného zaměstnance). U společně odpovědných zaměstnanců stanoví povinnost zaměstnavatele provádět inventarizaci § 254 odst. 2 ZPr.

Zaměstnavatel povinně provádí inventarizaci např. při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci nebo při převedení na jinou práci či jiné pracoviště, pokud se týká všech společně odpovědných zaměstnanců. Pokud se tedy bude jednat o uzavření dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách s každým jednotlivým zaměstnancem, který je přijímán na pracoviště se společnou odpovědností, zánik dohody pouze s některým ze společně odpovědných zaměstnanců, jeho převedení na jinou práci či jiné pracoviště, není zaměstnavatel ze zákona povinen inventarizaci provádět.<sup>103</sup> Inventarizace bude na druhé straně provedena, resp. zaměstnavatel je povinen ji provést, pokud o její provedení v souladu s § 254 odst. 2 ZPr kterýkoliv ze společně odpovědných zaměstnanců požádá.

Pokud zaměstnavatel inventarizaci neprovede, přestože mu to zákon ukládá, nemá toto porušení povinností ze strany zaměstnavatele za následek neplatnost dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Zaměstnavatel ale musí za této situace jinými, „náhrad-

---

<sup>102</sup> Ustanovení § 30 odst. 7 ÚčZ stanoví náležitosti inventurních soupisů. Inventurní soupisy musí obsahovat především vylíčení rozhodujících skutečností, aby bylo možno zjištěný hmotný či nehmotný majetek a závazky jednoznačně určit, způsob, jakým bylo při zjišťování skutečného stavu postupováno (např. počítáním jednotlivých položek zboží na provozovně a porovnáním se stavem jednotlivých položek dle účetních záznamů) a okamžik zahájení a ukončení inventury. U průběžné inventarizace lze v souladu s § 30 odst. 8 ÚčZ nahradit inventurní soupis průkazným účetním záznamem o provedení fyzické inventury a o vyúčtování inventarizačních rozdílů.

<sup>103</sup> Výjimkou je případ, kdy by tímto jednotlivým zaměstnancem byl vedoucí zaměstnanec nebo jeho zástupce. Pro tento případ je zaměstnavatel inventarizaci povinen provést.

ními“ důkazními prostředky prokázat, že na hodnotách svěřených zaměstnanci vznikl schodek.<sup>104</sup>

Navazující ustanovení § 254 odst. 3 ZPr upravuje důsledky toho, kdy o provedení inventury nepožádá jednotlivý zaměstnanec, který je na pracoviště se „společnou“ odpovědností zařazován, popř. toto pracoviště opouští. V takovém případě je zaměstnanec odpovědný za případný schodek, který bude zjištěn při nejbližší následující inventarizaci.

### **2.5.1.3 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**

Uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále též „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“) je jedním z předpokladů, aby zaměstnanci mohla vzniknout odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí splňovat náležitosti, které na ni klade zákoník práce. Dohoda musí mít písemnou formu a jejími stranami mohou být pouze zaměstnanec a zaměstnavatel;<sup>105</sup> předpokladem uzavření platné dohody o odpovědnosti je tedy také platně vzniklý pracovněprávní vztah a dosažení věku osmnácti let zaměstnancem v době uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se zaměstnancem mladším osmnácti let (tj. se zaměstnancem mladistvým) nebo uzavření takové dohody nikoliv v písemné formě způsobuje neplatnost takové dohody. Pokud za zaměstnance, který je omezen ve svéprávnosti, právně jedná zástupce, není zástupce

---

<sup>104</sup> Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomadlová, L., Trylč, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. Nakladatelství ANAG, Olomouc 2009, s. 344.

<sup>105</sup> K nedostatkům v označení zaměstnavatele blíže viz náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12. 7. 2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99, ve kterém Ústavní soud ČR dospěl k závěru, že nepřesné označení zaměstnavatele není nedostatkem, který by způsoboval nesplnění požadavku písemné formy. Pracovněprávní předpisy nestanoví povinnost označovat zaměstnavatele obchodním jménem. V případě, že není pochyb o tom, který subjekt je účastníkem právního úkonu, nelze z nedostatku v označení zaměstnavatele spatřovat důvod pro závěr, že nebyl dodržen požadavek písemné formy dohody o hmotné odpovědnosti.

za zaměstnance dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty oprávněn uzavřít (§ 252 odst. 3 ZPr).

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být buď součástí pracovní smlouvy (popř. dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti), na základě které zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele, nebo může být mezi stranami základního pracovně-právního vztahu uzavřena samostatně.<sup>106</sup> Obsahovou náležitostí dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je v souladu s § 252 odst. 1 ZPr závazek zaměstnance k převzetí odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Dále uvedené náležitosti dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty jsou fakultativní. Jsou jimi např. specifikace jednotlivých hodnot,<sup>107</sup> které jsou zaměstnanci svěřovány a za které nese odpovědnost při jejich vyúčtování zaměstnavateli nebo pracovní pozice (funkce) zaměstnance v době uzavření dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. I bez uvedení fakultativních náležitostí bude uzavřená dohoda platná a zaměstnanec bude odpovědný za případný schodek na svěřených hodnotách.

Na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty vzniká zaměstnanci odpovědnost za případný schodek, který vznikne na hodnotách, které jsou zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny. Zaměstnanec by měl v době uzavření dohody trvat na provedení inventarizace hodnot, které jsou mu dohodou o odpovědnosti svěřovány. Zaměstnavatel je povinen inventarizaci hodnot při uzavření dohody o odpovědnosti provést (§ 254 odst. 1 ZPr).

Trvání dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je zpravidla spjato s trváním pracovního poměru. K zániku uzavřené dohody může dojít dnem skončení pracovního poměru nebo v případě odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty v případech uvede-

---

<sup>106</sup> Viz též Andraščíková, M. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. ANAG, Olomouc 2016, s. 397.

<sup>107</sup> Srov. Csölle, Z. Jak je to s odpovědností zaměstnance za škodu v případě transakcí platební kartou? Práce a mzda, 2013, č. 11, podle kterého nelze považovat platební kartu za hodnotu chráněnou dle dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty ve smyslu § 252 an. ZPr.

ných níže, a to dnem, kdy zaměstnanec zaměstnavateli odstoupení od uzavřené dohody doručí, pokud v odstoupení neuvede den pozdější (§ 253 odst. 2 ZPr). Z tohoto důvodu není nutné dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavírat znovu v případě změny pracovní pozice zaměstnance nebo při jeho převedení na jiné pracoviště. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách trvá bez ohledu na to, na jakém pracovišti zaměstnanec aktuálně práci vykonává nebo na jaké pozici u zaměstnavatele pracuje.

Ustanovení § 253 odst. 1 ZPr upravuje případy, kdy je zaměstnanec oprávněn od uzavřené dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách odstoupit (např. při převedení na jinou práci, změně v kolektivu zaměstnanců se „společnou“ odpovědností nebo pokud zaměstnavatel neodstraní v zákonné lhůtě závady v pracovních podmínkách, které brání zaměstnanci v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami). Odstoupení od dohody musí být písemné pod sankcí relativní neplatnosti. K odstoupení musí dojít nejdéle v době realizace převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště.<sup>108</sup>

Pokud s hodnotami nebude oprávněn disponovat výlučně jen jeden zaměstnanec, ale i zaměstnanci jiní, musí v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaměstnanec převzít povinnost odpovídat za schodek společně s jinými shodně odpovědnými zaměstnanci (dále též „dohoda o společné odpovědnosti“).<sup>109</sup> To samé platí i v případě, kdy dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavírá zaměstnanec, který na takovém pracovišti v době uzavření dohody nepracuje (pro případ, že by byl na pracoviště se společnou odpovědností převeden).

U společné odpovědnosti více zaměstnanců je otázkou, do jaké míry může konkrétní zaměstnanec ovlivnit vznik případného schodku na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování. U společné odpovědnosti totiž každý zaměstnanec fakticky odpovídá i za možnou chybu ostatních. Proto zákonodárce zakotvil pro případ společné odpovědnosti za svěřené

---

<sup>108</sup> Viz Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 986.

<sup>109</sup> Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 974.

hodnoty v § 253 odst. 1 větě druhé ZPr možnost každého jednotlivého zaměstnance odstoupit od dohody o společné odpovědnosti také v případě, je-li na pracoviště, které společné odpovědnosti podléhá, zařazen jiný zaměstnanec, popř. dojde-li ke změně v osobě vedoucího dotčeného pracoviště nebo jeho zástupce (zaměstnanec je obecně oprávněn odstoupit od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty i v případech dle § 253 odst. 1 věty první ZPr).

U společné odpovědnosti může nastat situace, že na pracovišti se společnou odpovědností pracuje zaměstnanec, jehož dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty ustanovení o společné odpovědnosti neobsahuje, popř. zaměstnanec dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty se zaměstnavatelem vůbec uzavřenu nemá.<sup>110</sup> Pokud by za této situace došlo na pracovišti se společnou odpovědností ke vzniku škody, odpovídal by zaměstnanec, který nemá dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách uzavřenu, pouze za předpokladu, že by u jeho osoby byly dány důvody vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Zaměstnanec, který by sice se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti uzavřenu měl, ale uzavřená dohoda by nespĺňovala náležitosti dohody o společné odpovědnosti, by zaměstnavateli odpovídal za vzniklý schodek v plné výši podle rozsahu své odpovědnosti na vzniku schodku.<sup>111</sup> Zaměstnanci se společnou odpovědností by tak odpovíдали pouze za část schodku,<sup>112</sup> tedy za celkový schodek snížený o podíl zaměstnance či zaměstnanců, kteří nemají dohodu o společné odpovědnosti uzavřenu (buď nemají dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavřenu vůbec, anebo jimi uzavřená dohoda nespĺňuje náležitosti dohody o společné odpovědnosti).

---

<sup>110</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009, podle kterého platí, že pokud na pracovišti pracuje více zaměstnanců, kteří mají uzavřenu dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, avšak nebyla s nimi dohodnuta společná odpovědnost, nečiní tato skutečnost jejich individuální dohody neplatnými. Důsledkem je pouze fakt, že pro každého z těchto zaměstnanců nelze určit rozsah náhrady škody podle poměrů jejich hrubých výdělků s ohledem na jimi zastávanou funkci u zaměstnavatele.

<sup>111</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009.

<sup>112</sup> U zaměstnanců se společnou odpovědností by se výše podílů jednotlivých zaměstnanců určila dle § 260 ZPr podle poměrů jejich hrubých výdělků.



#### **2.5.1.4 Zavinění**

Zavinění je nezbytným předpokladem všech druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, neboť odpovědnost zaměstnance za škodu, je vždy subjektivní odpovědností, tj. odpovědností za zavinění. Oproti obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách zavinění zaměstnance presumuje. Důvodem je skutečnost, že na základě uzavřené dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty disponuje zaměstnanec s určitými hodnotami osobně sám.

Pro odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách tedy musí zaměstnavatel prokázat, že došlo k uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty a že na svěřených hodnotách vznikl schodek. V takovém případě se poslední předpoklad odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách presumuje. Jedná se o vyvratitelnou právní domněnku, která přenáší břemeno tvrzení a břemeno důkazní na zaměstnance, který musí prokázat, že ke schodku došlo zčásti nebo zcela bez jeho zavinění, neboť pouze tak se může této odpovědnosti zprostit.

Ke zproštění se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách bez dalšího nedochází, pokud byl schodek způsoben odcizením hodnot třetí osobou. Zaměstnanec je i v tomto případě povinen prokázat absenci svého zavinění ve vztahu ke vzniku schodku, tedy že způsobení vzniku schodku nelze dovést ani z nedbalosti. Zaměstnanec se nemůže plně zprostit své odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, pokud porušením svých pracovních povinností umožnil, že došlo k odcizení hodnot.

Rozsah možného zproštění se odpovědnosti za škodu na svěřených hodnotách se proto odvíjí od významu konkrétního porušení pracovních povinností pro vznik schodku vzniklého úmyslným jednáním třetí osoby. Pokud by bez porušení pracovních povinností zaměstnancem vznik škody ve formě schodku způsobeného třetí osobou a jejím úmyslným jednáním vůbec

možný nebyl, nemůže se zaměstnanec své odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zprostit ani zčásti.

Ustanovení § 252 odst. 5 ZPr výslovně uvádí možnost zproštění se odpovědnosti za škodu na svěřených hodnotách zaměstnancem, pokud mu je v důsledku zanedbání povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. Aby se zaměstnanec zprostil odpovědnosti, musí prokázat, že zaměstnavatel porušil své stanovené povinnosti a zaměstnanci tak nebyly vytvořeny odpovídající pracovní podmínky pro to, aby mohl řádně hospodařit se svěřenými hodnotami.<sup>113</sup> Příkladem budiž situace, kdy zaměstnavatel po zjištění závady zabezpečení objektu provozovny neprovede opravu zámku dveří do objektu, objekt se v důsledku jeho opomenutí stane po delší dobu volně přístupným, a v mezidobí dojde z objektu provozovny k odcizení zboží.

### **2.5.2 Obsah a rozsah náhrady škody**

Obsahem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli škodu a tomu odpovídající právo zaměstnavatele náhradu škody vůči zaměstnanci požadovat.

V souladu s ustanovením § 257 odst. 1 ZPr platí, že zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, tj. vzniklý schodek v penězích, jestliže ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Vznikne-li schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování, lze si představit obě formy náhrady škody, tedy jak náhradu vzniklé škody v penězích, tak i restituci naturální, kdy zaměstnanec například chybějící věci zajistí na svůj náklad jinde a zaměstnavateli je předá.

Rozsah náhrady škody, ke které je zaměstnanec v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách povinen, upravuje § 259 ZPr. Zaměstnavatel je v případě vzniku škody

---

<sup>113</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 37/2001.

(schodku) na svěřených hodnotách oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu této škody v plné výši. Zaměstnanec není chráněn zákoníkem práce stanovením nejvyšší přípustné hranice náhrady vzniklé škody.

Bude-li za vzniklý schodek zaměstnavateli odpovídat více zaměstnanců (a jedná-li se tedy o společnou odpovědnost více zaměstnanců) bude zaměstnavatel při uplatňování svého nároku na náhradu škody vůči jednotlivým zaměstnancům postupovat podle § 260 ZPr, který určuje, jak se jednotliví zaměstnanci podílí na společné odpovědnosti za schodek, který jim na svěřených hodnotách vznikl. Zákoník práce v tomto případě rozlišuje mezi („řadovými“) zaměstnanci a vedoucími zaměstnanci, u kterých je podíl na náhradě škody vyšší. Zaměstnanci se společnou odpovědností jsou zaměstnavateli povinni uhradit vzniklou škodu (schodek) v plné výši, přičemž podíl každého jednotlivého zaměstnance se určí poměrně, dle hrubých výdělků jednotlivých zaměstnanců, kterých dosáhli (do hrubých výdělků se nezapočítává náhrada mzdy, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za dobu překážek v práci nebo dovolené).<sup>114</sup> Dosažené hrubé výdělků u vedoucích zaměstnanců a jejich zástupců se započítávají v dvojnásobné výši.<sup>115</sup>

Podle ustanovení § 260 odst. 1 ZPr je pro účely rozvržení zjištěného schodku mezi jednotlivé spoluodpovědné zaměstnance zapotřebí zjistit, jakých hrubých výdělků dosáhl ten který zaměstnanec za období od předchozí inventury do okamžiku zjištění schodku. Dosaženým hrubým výdělkem zaměstnance se rozumí hrubý výdělek, kterého zaměstnanec dosáhl za výkon práce, a proto se do něj nezapočítávají náhrady mzdy (např. za dovolenou nebo překážky v práci) a dávky nemocenského pojištění.

---

<sup>114</sup> Blíže viz Hrouzová, V. Zvýšená odpovědnost zaměstnance za škodu. Personální a sociálně právní kartaotéka, 2015, č. 8.

<sup>115</sup> Názorný příklad na úhradu schodku v případě zaměstnanců na pracovišti se společnou odpovědností uvádí např. Tomáš Liškutín in Liškutín, T. Odpovědnost zaměstnance za svěřené hodnoty. Praktická personalistika, 2019, č. 5–6.

Východiskem pro rozvržení zjištěného schodku je zjištění, jak se ten který zaměstnanec na zjištěném schodku podílel tím, že se podílel na výkonu práce, při které schodek vznikl. Z hlediska výpočtu hrubého výdělku zaměstnance pro účely náhrady vzniklého schodku se dosažený hrubý výdělek za období od poslední inventarizace do okamžiku vzniku schodku vypočte tak, že se sečte hrubý výdělek zaměstnance za celý kalendářní měsíc, ve kterém došlo k provedení poslední inventarizace a ani částečně se nezapočítává výdělek, kterého zaměstnanec dosáhl v měsíci, kdy byl zjištěn schodek.<sup>116</sup>

Náhrada škody je u jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců omezena maximální hranicí, kterou je částka odpovídající jejich průměrnému hrubému měsíčnímu výdělku před vznikem škody (výjimkou jsou vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce, pro které maximální hranice podílu na náhradě škody dle § 260 odst. 2 ZPr neplatí). Důvod pro stanovení maximální hranice náhrady škody u „řadového“ zaměstnance lze dle mého názoru spatřovat v tom, že „řadový“ zaměstnanec může schodku zabránit pouze do určité míry a nikdy jej nemůže úplně vyloučit.

Pokud schodek nebo jeho část způsobil porušením své právní povinnosti některý ze společně odpovědných zaměstnanců, vzniká tomuto zaměstnanci povinnost k náhradě škody podle míry zavinění vedoucí ke vzniku schodku. Zaviní-li tedy zaměstnanec vznik schodku sám, je vůči zaměstnavateli povinným k náhradě škody výlučně on. Pokud se však zaměstnanec na vzniku schodku podílel pouze částečně, například pokud část hodnot, které byly zaměstnancům svěřeny k vyúčtování, chybí z důvodů na straně tohoto zaměstnance, je odpovědný za škodu podle svého zavinění pouze v této části. Ve zbývajících částech schodku se na ná-

---

<sup>116</sup> Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 998.

hradě vzniklé škody podílí opět všichni spoluodpovědní zaměstnanci poměrně podle výše svých výdělků (§ 260 odst. 3 ZPr ve spojení s § 260 odst. 1 a 2 ZPr).<sup>117</sup>

### **2.5.3 Praktická aplikace**

Nezbytným předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách jako zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu je uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty podle § 252 ZPr.

Nejvyšší soud ČR se ve své judikatuře opakovaně zabýval otázkou platnosti takovéto dohody za situace, kdy k uzavření dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách došlo současně s uzavřením pracovní smlouvy, avšak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl jako den nástupu zaměstnance do práce sjednán den následující po dni uzavření pracovní smlouvy. I přes ustálený výklad této otázky ze strany Nejvyššího soudu ČR<sup>118</sup> je třeba, s ohledem na občasný nesprávný výklad nižších soudů, aby se touto otázkou v souvislostech stále zabýval.<sup>119</sup>

V daném případě se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou platnosti uzavřené dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, která byla nižšími soudy shledána neplatnou, neboť dohoda o hmotné odpovědnosti i pracovní smlouva byly uzavřeny dne 16. 11. 2015, přičemž v pracovní smlouvě byl mezi účastníky dohodnut nástup do práce dne 18. 11. 2015.

---

<sup>117</sup> Příkladem budiž společná odpovědnost zaměstnankyň v prodejně drogerie, kdy jedna zaměstnankyně zapomene uzamknout skleněné skříňky, ve kterých je vybrané zboží dekorativní kosmetiky (za které odpovídá pouze ona). Tato zaměstnankyně však stejně jako ostatní zaměstnankyně disponuje při plnění svých pracovních úkolů i s dalšími hodnotami (např. se zásobami zboží nacházejícími se ve skladu). Pokud za této situace vznikne schodek nejen na vybraném zboží dekorativní kosmetiky umístěném ve skleněné skříňce, ale i na zbývajícím zboží nacházejícím se ve skladu, bude za část celkového schodku na hodnotách vybrané dekorativní kosmetiky odpovídat pouze zaměstnankyně, která svou nedbalostí škodu způsobila, a za zbylou část celkového schodku budou odpovídat všechny zaměstnankyně drogerie poměrně podle výše svých výdělků.

<sup>118</sup> Srov. např. zhodnocení Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, s. 62–63 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.

<sup>119</sup> Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2167/2019.

Skutkový stav byl takový, že žalovaná byla u žalobce jakožto zaměstnavatele zaměstnána na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 16. 11. 2015. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce dohodnut den 18. 11. 2015, tj. pozdější doba než den uzavření pracovní smlouvy. V den uzavření pracovní smlouvy, tedy 16. 11. 2015, byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena i dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Na základě inventury provedené několik měsíců po vzniku pracovního poměru byl zjištěn schodek na hodnotách, které byly zaměstnanci svěřeny.

Soud prvního stupně žalobu zaměstnavatele proti zaměstnankyni na zaplacení žalované částky z titulu náhrady škody zamítl. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že mezi účastníky nebyla platně sjednána dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, neboť byla uzavřena před vznikem pracovního poměru.

Shodný názor vyjádřil také odvolací soud, když rozhodnutí soudu prvního stupně jako věcně správné potvrdil. Odvolací soud dospěl k tomu, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem platně sjednat dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách (a tím dát vzniknout zvláštní zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu) před vznikem pracovněprávního vztahu, jinými slovy, že zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci vyžadovat zpřísněnou odpovědnost za škodu ještě před vznikem pracovního poměru.

Nejvyšší soud ČR při řešení této otázky předně uvedl, že je nezbytné rozlišovat mezi pojmy „pracovněprávní vztah“ a „pracovní poměr“. Zároveň upozornil, že rozlišování těchto dvou pojmů se v rozhodnutích nižších soudů neprojevovalo. Zákoník práce totiž důsledně rozlišuje mezi založením pracovního poměru a jeho vznikem. Již založením pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká pracovněprávní vztah. Od okamžiku uzavření pracovní smlouvy se proto vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí zákoníkem práce, lhostejno, zda byl sjednán pozdější den nástupu do práce (a pracovní poměr tedy vzni-

ká později). Existence pracovního poměru bez současné existence pracovněprávního vztahu není možná, již samotné založení pracovního poměru je tedy nutně spojeno s existencí pracovněprávního vztahu; současný vznik pracovního poměru nutný není.

Dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je tedy možné uzavřít současně s pracovní smlouvou, a to bez ohledu na to, jaký den nástupu zaměstnance do práce byl mezi stranami dohodnut.<sup>120</sup>

## **2.6 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí**

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí je stejně jako odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách zvláštním druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu, avšak v tomto případě odpovídá zaměstnanec za věci, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí je upravena v části jedenácté, hlavě II, dílu 3, oddílu 2 zákoníku práce, konkrétně v § 255 an. ZPr.

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí je subjektivní odpovědností za zavinění, které se u tohoto zvláštního druhu odpovědnosti presumuje. Od obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se liší také rozsahem náhrady způsobené škody, ke které je zaměstnanec povinen.

V souladu s § 255 odst. 1 ZPr se odpovědnost za ztrátu svěřených věcí týká pouze nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, nikoliv tedy jakýchkoliv věcí, které zaměstnavatel zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce svěřuje.<sup>121</sup> Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí tak nelze použít např. u služebního automobilu.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2167/2019.

<sup>121</sup> Těmito věcmi se rozumí věci menších rozměrů, u kterých by z hlediska jejich pravidelného používání zaměstnancem nebylo ani praktické, aby tyto věci vždy na začátku pracovní doby přebíral a na konci je odevzdával zpět (např. notebook, mobilní telefon, tablet, pracovní pomůcky, pracovní oděv). Věcí ve smyslu § 255 odst. 1 ZPr tedy není např. zařízení a vybavení pracoviště (pracovní stůl, archivační skřín, šatní skřín apod.). Blíže viz Andraščíková, M. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. ANAG, Olomouc 2016, s. 399.

<sup>122</sup> Viz Kocourek, J., Dobřichovský, T. Pracovní právo pro praxi. C. H. Beck, Praha 2016, s. 266.

Se svěřenou věcí je zaměstnanec oprávněn disponovat jako s vlastní, a proto je namís-  
tě, aby zaměstnavatel určitým způsobem evidoval, jakou věc tomu kterému zaměstnanci svě-  
řil, a tedy jakou věc by měl zaměstnanec na jeho vyžádání vrátit zpět. Z povahy věci je vylou-  
čeno svěřit určitou věc společně více zaměstnancům.

### **2.6.1 Předpoklady vzniku**

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí nastává, pokud dojde k naplnění  
předpokladů stanovených zákoníkem práce. Tyto předpoklady jsou vymezeny v § 255 ZPr.

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí vzniká za předpokladu, že zaměstnavatel svěří  
zaměstnanci věc vymezenou v § 255 odst. 1 ZPr, existuje písemné potvrzení zaměstnance  
o převzetí věci (u věci v hodnotě vyšší než 50 000 Kč uzavření dohody o odpovědnosti za  
ztrátu svěřených věcí) a dojde ke vzniku škody ve formě ztráty věci. Zavinění zaměstnance ve  
vztahu ke ztrátě věci se presumuje.

#### **2.6.1.1 Škoda**

Vznik škody je základním a nejdůležitějším předpokladem vzniku nejen odpovědnosti  
zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, ale odpovědnosti zaměstnance za škodu obecně. V pří-  
padě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je navíc odpovědnost zaměstnance omezena pou-  
ze na škodu způsobenou ztrátou svěřené věci, nikoliv na případnou „škodu“ způsobenou jejím  
poškozením nebo zničením. Zákonodárce omezil odpovědnost zaměstnance u svěřených věcí  
pouze na jejich ztrátu, neboť je běžnou praxí, aby v rámci pracovněprávního vztahu zaměst-  
nanec při výkonu svých pracovních povinností disponoval s věcmi zaměstnavatele a aby je  
používal, přičemž opotřebení svěřených věcí a v důsledku toho jejich případná ztráta na hod-  
notě nemůže jít k tíži zaměstnance. Nelze přenášet negativní důsledky výkonu závislé práce  
zaměstnancem ze zaměstnavatele na osobu zaměstnance.



Zaměstnanci jsou často svěřovány věci nutné pro výkon jeho pracovních povinností. Po zaměstnanci nelze požadovat, aby si od zaměstnavatele pracovní pomůcky, pracovní oděv a jiné potřebné věci kupoval. Stejně tak není možné, aby například vysoce postavený manažer určité společnosti, která jej bude zaměstnávat, neměl k dispozici služební telefon. V tomto případě by bylo proti smyslu zákona, aby zaměstnanec odpovídal u takto svěřených věcí za jejich případné znehodnocení (např. zničení pracovního oděvu při výkonu manuální práce nebo opotřebení služebního telefonu), vyjma případu ztráty těchto věcí.

#### ***2.6.1.2 Písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí (dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí)***

V souladu s § 255 odst. 1 ZPr odpovídá zaměstnanec za ztrátu na pracovních nástrojích, ochranných pracovních prostředcích a na jiných podobných věcech, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny oproti písemnému potvrzení. Písemné potvrzení o převzetí těchto věcí je tedy nezbytným předpokladem pro to, aby mohla u zaměstnance v případě ztráty některé z věcí vzniknout odpovědnost za ztrátu na svěřených věcech.

Potvrzení je jednostranné právní jednání zaměstnance v objektivně vnímatelné podobě, ze kterého vyplývá vůle zaměstnance ohledně převzetí určité věci. Zákonodárce z hlediska náležitostí potvrzení pouze stanoví, že potvrzení musí být písemné. Další náležitostí potvrzení, kterou dovodila judikatura, je podpis zaměstnance.<sup>123</sup> Nejčastěji se bude jednat o listinu obsahující identifikační údaje věci, prohlášení zaměstnance o převzetí věci a jeho podpis.

Zákoník práce z hlediska předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí rozlišuje, zda se jedná o věc, jejíž hodnota nepřesahuje 50 000 Kč, nebo zda je

---

<sup>123</sup> Tuto náležitost dovodil Nejvyšší soud ČSSR ve svém rozhodnutí ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 2 Cz 135/1964, ve kterém se podrobně zabýval náležitostmi písemného potvrzení. Vedle označení předmětu, který byl zaměstnanci svěřen, dovodil jako další náležitost také zaměstnancův podpis.

vyšší než 50 000 Kč. Věc, jejíž hodnota nepřesahuje částku 50 000 Kč, může zaměstnavatel svěřit zaměstnanci na písemné potvrzení.

Pokud chce zaměstnavatel svěřit svému zaměstnanci věc, jejíž cena je vyšší než 50 000 Kč, smí tak učinit jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (písemné potvrzení je nedostatečné). Dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je nutno uzavřít ohledně každé věci, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč. Hodnota věci svěřené zaměstnanci se určí v závislosti na tom, zda je mu svěřována věc nová nebo již použitá. Pokud zaměstnavatel svěřuje zaměstnanci věc novou, je třeba vycházet z její pořizovací ceny, v případě věci použité bude určující její cena v době předání a převzetí zaměstnancem.<sup>124</sup>

Současně s uzavřením dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí by měl zaměstnanec svěřenou věc převzít. Pokud ji zaměstnanec převezme z nějakého důvodu později, je jeho písemné potvrzení dokladem o tom, že tuto věc skutečně převzal.<sup>125</sup> Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být v souladu s § 255 odst. 5 ZPr uzavřena v písemné formě.

Svěření věci, jejíž hodnota přesahuje částku 50 000 Kč, pouze na základě ústní dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí má za následek relativní neplatnost takové dohody (§ 255 odst. 2 ZPr ve spojení s § 582 odst. 1 ObčZ). Důsledkem neplatnosti dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je, že zaměstnanec může být za ztrátu věci odpovědný pouze podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Ke stejnému důsledku by vedlo také svěřením věci, jejíž hodnota přesahuje částku 50 000 Kč, pouze na písemné potvrzení.<sup>126</sup>

Dohodu o odpovědnosti za svěřené věci lze v souladu s § 255 odst. 3 ZPr uzavřít se zaměstnancem nejdříve v den, kdy dosáhne osmnácti let. V důsledku toho nelze u zaměstnan-

---

<sup>124</sup> Srov. Hrouzová, V. Zvýšená odpovědnost zaměstnance za škodu. Personální a sociálně právní kartotéka, 2015, č. 8.

<sup>125</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 991.

<sup>126</sup> Shodně viz Hůrka, P., Morávek, J. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. ANAG, Olomouc 2014, s. 555.

ce mladšího osmnácti let platně založit jeho odpovědnost za ztrátu svěřených věcí, pokud cena svěřené věci přesahuje 50 000 Kč. Specifická situace nastává u zaměstnance, jehož svéprávnost byla omezena. Zástupce, který za takového zaměstnance jedná, není oprávněn za něj dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřít.

Uzavřená dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí trvá zpravidla po celou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Převede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, jiné pracoviště nebo vykonává-li zaměstnanec pro zaměstnavatele jinou práci, není tato skutečnost důvodem pro ukončení dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zaměstnanec na základě uzavřené dohody o odpovědnosti za svěřené věci disponuje svěřenou věcí výlučně sám.

Zánik dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je zpravidla spojen s ukončením pracovního poměru jako takového, uzavřená dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem, kdy došlo ke skončení pracovního poměru. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká také v případě, když od ní zaměstnanec odstoupí.

Zaměstnanec je dle § 256 odst. 1 ZPr oprávněn od uzavřené dohody odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky, které mohou zajistit ochranu těchto věcí před jejich ztrátou.<sup>127</sup> Při odstoupení zaměstnance od uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká uzavřená dohoda okamžikem (dnem) doručení odstoupení zaměstnavateli. Uvede-li zaměstnanec v odstoupení jako okamžik zániku uzavřené dohody den pozdější, zaniká dohoda tímto dnem (§ 256 odst. 2 ZPr).

Odstoupení od uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být písemné, jinak je (relativně) neplatné. Obsoletní je dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených

---

<sup>127</sup> Například nezajistí-li zaměstnavatel svému zaměstnanci možnost uložit si svěřené věci na určité místo, které bude pod uzamčením, a přístup k němu bude mít pouze zaměstnanec.

věcí v případě, kdy zaměstnanec předmětnou věc vrátí, popř. nahradí škodu, která ztrátou věci zaměstnavateli vznikla.<sup>128</sup>

### **2.6.1.3 Zavinění**

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, zavinění je nezbytnou podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovněprávních vztazích. Nejinak je tomu i v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených věcech. U odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených věcech se zavinění zaměstnance presumuje, a proto je zaměstnavatel není povinen prokazovat. Z hlediska teorie práva se jedná o vyvratitelnou právní domněnku.

Důvodem presumpce zavinění je skutečnost, že zaměstnanec disponuje s věcmi výlučně sám a pro zaměstnavatele by tak bylo velmi obtížné jeho zavinění ve vztahu ke ztrátě svěřených věcí prokázat. Na druhé straně je povinností zaměstnavatele vytvořit zaměstnanci odpovídající podmínky pro zabezpečení ochrany svěřených věcí před jejich ztrátou (např. zajištěním uzamykatelného prostoru pro uložení věcí, který je přístupný pouze zaměstnanci).

Důkazní břemeno o absenci zavinění tíží zaměstnance, který se může vzniklé odpovědnosti za ztrátu svěřené věci částečně nebo zcela zprostit, pokud prokáže, že ke ztrátě svěřené věci došlo bez jeho zavinění, a to částečně nebo zcela (např. pokud bude svěřená věc zaměstnanci odcizena i přes to, že učinil opatření k jejímu zabezpečení před ztrátou, která lze vzhledem k charakteru věci a konkrétním podmínkám považovat za obvyklá a rozumná).

### **2.6.2 Obsah a rozsah náhrady škody**

Při splnění všech shora uvedených předpokladů vzniká odpovědnostní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož obsahem je povinnost zaměstnance nahradit zaměst-

---

<sup>128</sup> Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 993.

navateli škodu vzniklou ztrátou svěřené věci a tomu odpovídající právo zaměstnavatele náhradu vzniklé škody po zaměstnanci požadovat.

Nesplněním předpokladů pro vznik odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, např. neuzavřením písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nebo absencí potvrzení zaměstnance o převzetí věci, nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci úspěšně uplatňovat nárok na náhradu škody z titulu odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, ale dostává se do režimu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se všemi důsledky z toho vyplývajícími (musí například prokazovat zavinění zaměstnance).

Při náhradě vzniklé škody záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude vůči zaměstnanci nárok na náhradu škody vymáhat, jakým způsobem a v jaké výši. Zákoník práce nestanoví povinnost zaměstnavatele náhradu škody vymáhat. Zaměstnavatel se v konkrétním případě může rozhodnout, že s ohledem na další pracovní činnost zaměstnance bude lepší, když jej penalizuje jiným způsobem, např. výtkou.

Z hlediska rozsahu náhrady škody je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu vzniklou ztrátou svěřené věci v plné výši. Zaměstnavatel není při uplatňování nároku vůči zaměstnanci limitován žádnou maximální hranicí, jako je tomu v případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu (§ 259 ZPr).

Rozsah odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřené věci (resp. možný rozsah zproštění se odpovědnosti zaměstnancem) závisí také na tom, zda byly zaměstnanci vytvořeny dostatečné podmínky k zabezpečení a ochraně svěřené věci před ztrátou. Na konkrétních okolnostech tak bude záviset, zda dojde ke zproštění se odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřené věci, popř. k jejímu omezení.

## **2.7 Ustanovení společná pro všechny druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu**

### **2.7.1 Určení výše náhrady škody a její projednání**

Podle § 262 ZPr určuje výši náhrady škody požadované po zaměstnanci zaměstnavatel. Je tak na vůli zaměstnavatele, zda bude po zaměstnanci požadovat náhradu škody v maximální výši, kterou mu přiznává zákoník práce, nebo ve výši nižší či vůbec. Požadovat náhradu škody po zaměstnanci je právem zaměstnavatele nikoliv jeho povinností.

Zákoník práce pamatuje také na případ, kdy je škoda způsobena vedoucím zaměstnancem, který je statutárním orgánem zaměstnavatele nebo zástupcem takového zaměstnance. V takovém případě náleží oprávnění stanovit výši požadované náhrady škody osobě, která ve smyslu § 262 ZPr statutární orgán či zástupce takového vedoucího zaměstnance na jeho pracovní místo určila. Je lhostejné, zda škodu způsobí takový vedoucí zaměstnanec nebo jeho zástupce sám, anebo s jiným zaměstnancem, který je vedoucímu zaměstnanci či jeho zástupci podřízen.

Ustanovení § 263 ZPr upravuje možnost zaměstnavatele uzavřít se zaměstnancem dohodu o způsobu náhrady škody, povinnost zaměstnavatele projednat výši požadované náhrady škody se zaměstnancem. Povinnost projednat výši požadované náhrady škody a obsah případné dohody o způsobu její náhrady má zaměstnavatel také ve vztahu k odborové organizaci, která u zaměstnavatele působí, pokud škoda přesahuje částku 1 000 Kč.

Protože zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele výši požadované náhrady škody zaměstnanci písemně oznámit, implicitně předpokládá, že zaměstnavatel v oznámení uvede také důvod, proč po zaměstnanci náhradu škody požaduje, přičemž tento důvod by měl vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným. Oznámení zaměstnavatele není

právním jednáním, neboť na jeho základě nevzniká, nemění se a v případě jeho absence ani nezaniká právní vztah.<sup>129</sup>

Smyslem shora uvedeného oznámení je, aby si byl zaměstnanec vědom úmyslu zaměstnavatele požadovat po něm náhradu způsobené škody a konkrétní výše požadované náhrady. Zákoník práce neobsahuje zvláštní ustanovení týkající se lhůty k plnění povinnosti zaměstnance nahradit způsobenou škodu ani promlčení odpovědnosti zaměstnance za škodu. S odkazem na § 4 ZPr proto přichází v úvahu subsidiární aplikace příslušných ustanovení občanského zákoníku týkajících se plnění závazků a jejich promlčení.

Ustanovení § 1958 ObčZ upravuje lhůtu pro plnění závazků obecně tak, že není-li mezi stranami jiné ujednání o době plnění, je dlužník povinen plnit na výzvu věřitele, přičemž věřitel je oprávněn požadovat plnění ihned a dlužník má povinnost poskytnout plnění bez zbytečného odkladu. Jakmile proto zaměstnavatel vyzve zaměstnance k náhradě způsobené škody, je jeho pohledávka za zaměstnancem na poskytnutí plnění z titulu náhrady škody splatná a zaměstnanec je povinen toto plnění poskytnout. V případě, že tak zaměstnanec neučiní, je se splněním své povinnosti k náhradě škody v prodlení.

Subjektivní promlčecí lhůta u náhrady škody počíná v souladu s § 620 odst. 1 ObčZ běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví o škodě a o konkrétním odpovědném zaměstnanci, který je povinen k její náhradě. Promlčecí lhůta činí dle § 629 odst. 1 ObčZ tři roky. Objektivní promlčecí lhůta počíná běžet od vzniku škody a činí deset let (§ 629 odst. 2 ObčZ). V případě, že zaměstnavatel promešká být jen jednu z promlčecích lhůt, je jeho nárok promlčen.

Zaměstnanec může svou povinnost k náhradě způsobené škody či její části odmítnout. Zaměstnanec ji však může též uznat co do důvodu a výše a zavázat se zaměstnavateli k její

---

<sup>129</sup> Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 1001.

náhradě.<sup>130</sup> V takovém případě může mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dojít k uzavření dohody o způsobu náhrady škody. Dohoda o způsobu náhrady škody musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná (§ 20 ZPr ve spojení s § 263 odst. 2 ZPr). Dohoda o způsobu náhrady škody nesmí vyloučit zákonné omezení rozsahu náhrady škody způsobené z nedbalosti (§ 257 odst. 2 ZPr).<sup>131</sup>

V případě uznání dluhu zaměstnancem se uplatní § 639 ObčZ, a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody se tedy promlčí v (delší) desetileté lhůtě, která počíná plynout od okamžiku, kdy k uznání dluhu došlo. Pokud by zaměstnanec určil v uznání dluhu dobu, do které svůj dluh splní, promlčelo by se právo na náhradu škody za deset let od posledního dne takto určené lhůty.

Důležitou otázkou je, zda uznání dluhu zakládá vyvratitelnou domněnku o existenci dluhu v době uznání. V odborné literatuře se objevil jak názor, že pokud zaměstnanec dluh z titulu náhrady škody vůči zaměstnavateli uzná, je s tím spojena vyvratitelná domněnka, že dluh v době uznání trval,<sup>132</sup> tak i opačný názor, že uznání dluhu v tomto případě žádnou domněnku o existenci dluhu nezakládá.<sup>133</sup> Názorový střet v této otázce byl vyřešen judikaturou Nejvyššího soudu ČR, a to tak, že uznání dluhu zaměstnancem z titulu náhrady škody vůči zaměstnavateli zakládá vyvratitelnou domněnku trvání dluhu v době uznání, a tedy přesun důkazního břemene v případném sporu na zaměstnance.<sup>134</sup> V takovém případě je to tedy za-

---

<sup>130</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 373/2003.

<sup>131</sup> Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 773/2014.

<sup>132</sup> Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, Praha 2015, s. 1061, kde se odkazuje na subsidiární použití § 2053 ObčZ.

<sup>133</sup> Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Wolters Kluwer ČR, Praha 2015, s. 496, kde je v této souvislosti též odkazováno na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 3. 1968, sp. zn. 6 Cz 7/68.

<sup>134</sup> Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017, ve kterém Nejvyšší soud ČR uvedl, že pokud zaměstnanec uzná svůj dluh vůči zaměstnavateli vzniklý neodevzdáním tržby co do důvodu a výše, uplatní se důsledek předvídaný ustanovením § 2053 ObčZ (domněnka trvání dluhu v době uznání).



městnanec, který musí tvrdit a prokazovat, že dluh vůbec nevznikl nebo že byl splněn či jinak zanikl.

Zaměstnanec se může zprostit své povinnosti k náhradě škody v penězích, pokud deklaruje zaměstnavateli svou připravenost (ochotu a schopnost) odčinit způsobenou škodu uvedením v předešlý stav. Pokud tak učiní dříve, než s ním zaměstnavatel výši požadované škody projedná (tedy nejpozději v okamžiku, kdy mu oznámí výši náhrady škody, kterou po něm požaduje k úhradě), využívá tím svého práva zprostit se povinnosti k náhradě způsobené škody v penězích. Pokud za této situace nebude zaměstnavatel zaměstnancem zvolený způsob náhrady škody akceptovat, aniž by uvedl řádný důvod, nenastává na straně zaměstnance prodlení se splněním povinnosti nahradit způsobenou škodu v penězích.<sup>135</sup>

### **2.7.2 Duševní porucha; stav nezpůsobilosti**

Zákoník práce řeší i situaci, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu stížen duševní poruchou nebo ve stavu neschopnosti ovládnout své jednání či posoudit jeho následky.

Východiskem pro posouzení odpovědnosti zaměstnance za škodu je to, zda byl schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, resp. zda se do stavu neschopnosti své jednání ovládnout a posoudit jeho následky uvedl vlastní vinou.

V případě, že byl zaměstnanec stížen duševní poruchou,<sup>136</sup> nebude za způsobenou škodu odpovědný, pokud nebyl schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky. Zákonodárce dal užitím spojky „a“ v § 261 odst. 1 ZPr najevo, že musí být splněny oba předpoklady (tj. schopnost ovládací i rozpoznávací) současně, aby šlo zaměstnance stíženého duševní poruchou činit za způsobenou škodu odpovědným.

---

<sup>135</sup> Srov. Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Linde, Praha 2005, s. 29.

<sup>136</sup> Lhostejno, zda se jedná o duševní poruchu trvalou nebo přechodnou; blíže viz Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Wolters Kluwer ČR, Praha 2015, s. 495.

Pokud se však do stavu nezpůsobilosti ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky uvede zaměstnanec vlastním zaviněním, je podle § 261 odst. 2 ZPr plně odpovědný za škodu, kterou v tomto stavu způsobí.

### **2.7.3 Odpovědnost za úmyslné jednání proti dobrým mravům**

Zaměstnanec je dle § 261 odst. 3 ZPr odpovědný také za úmyslné jednání proti dobrým mravům, kterým byla způsobena škoda. Oproti obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je zde třeba zavinění ve formě úmyslu (přímého nebo nepřímého) a jednání proti dobrým mravům, přičemž toto jednání nemusí být porušením pracovněprávních povinností zaměstnance.

Předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnance jsou vznik škody (jakožto předpoklad základní), jednání zaměstnance proti dobrým mravům, kterého se zaměstnanec dopustí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, zavinění zaměstnance ve vztahu ke způsobené škodě, a to ve formě úmyslu (přímého či nepřímého) a příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance proti dobrým mravům a vznikem škody.<sup>137</sup>

Zákoník práce postihuje zaměstnance primárně za porušení pracovněprávních povinností, avšak v některých případech je zapotřebí postihnout i jednání, které žádnou právní povinnost stanovenou zákoníkem práce neporušuje. Dobré mravy jsou charakterizovány jako určitá pravidla chování, která jsou společností aprobována, přičemž jednání v rozporu s nimi je celospolečensky postihováno.<sup>138</sup> Zákoník práce proto tím, že upravuje odpovědnost za-

---

<sup>137</sup> Viz též Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 2019, s. 1000.

<sup>138</sup> K definici dobrých mravů viz též usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97, ve kterém Ústavní soud ČR judikoval, že „dobré mravy jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti“. Obsah tohoto pojmu není neměnný, když „tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu“. V rámci občanskoprávních vztahů se pojmem dobrých mravů zabýval i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 31. 7. 2012, sp. zn. 32 Cdo 2918/2010, přičemž dospěl k závěru, že „dobrymi mravy

městnance za škodu způsobenou jednáním v rozporu s dobrými mravy, přenáší tato „pravidla chování“ ze sféry etické do sféry právní, když sankcionuje chování v rozporu s nimi.

#### **2.7.4 Moderační právo soudu**

V případě sporu o výši náhrady škody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je velmi významné moderační právo soudu, který může výši náhrady škody způsobené zaměstnancem upravit. Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na výši požadované náhrady škody, je oprávněn uplatnit své právo u soudu, který může jeho nárok z důvodů hodných zvláštního zřetele snížit.<sup>139</sup>

V konkrétním případě by se požadovaná náhrada škody mohla jevit nespravedlivá. Zákoník práce proto výslovně uvádí, že soud může výši náhrady škody přiměřeně snížit, a to z důvodů zvláštního zřetele hodných. Užitím neurčitých právních pojmů, které dávají prostor pro konkrétní úvahu soudu, umožňuje zákonodárce zohlednit specifika konkrétního případu a určit takovou výši náhrady škody, kterou lze po zaměstnanci vzhledem ke všem okolnostem případu spravedlivě požadovat. Při posuzování okolností se nebude jednat pouze o okolnosti související se vznikem škody jako jednoho z předpokladů odpovědnosti zaměstnance, ale také o okolnosti týkající se osoby zaměstnance (mohou být posuzovány např. jeho majetkové poměry, kvalita odváděné práce či délka pracovního poměru).

---

*v občanskoprávních vztazích se v soudní praxi rozumí soubor společenských, kulturních a mravních pravidel chování, který je vlastní obecně uznávaným vzájemným vztahům mezi lidmi a mravním principům společenského řádu a který v historickém vývoji osvědčil jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jež jsou sdíleny většinou částí společnosti a mají povahu norem základních“.*

<sup>139</sup> Důvody hodné zvláštního zřetele jsou konkretizovány v judikatuře obecných soudů. Za tyto důvody je tak možné považovat především snahu o záchranu lidského života či zdraví (srov. usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21. 5. 2014, sp. zn. III. ÚS 1161/14, kde Ústavní soud ČR přisvědčil zamítnutí žaloby na náhradu škody proti zaměstnanci na pozici řidiče záchranné služby, který způsobil škodu na vozidle zaměstnavatele při snaze zachránit život jiného člověka).

Na druhé straně nemohou být opětovně zohledněny okolnosti, které měly vliv na poměrné omezení odpovědnosti zaměstnance, např. zavinění ostatních zaměstnanců nebo porušení povinností zaměstnavatele.<sup>140</sup>

O použití moderačního práva má soud rozhodovat ve vztahu ke škodě, za kterou zaměstnanec odpovídá, tedy nikoliv ve vztahu k uplatněnému nároku, který je často již právními předpisy limitován.<sup>141</sup>

### **2.7.5 Průměrný výdělek zaměstnance**

Průměrný výdělek je používán ve více oblastech pracovního práva (např. při stanovení náhrady mzdy zaměstnance v případě překážek v práci), přičemž pro tuto práci je významné především jeho používání v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu (např. při stanovení výše náhrady škody, kterou je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci u obecné odpovědnosti za škodu způsobenou z nedbalosti).

Průměrný výdělek zaměstnance, resp. postup k určení jeho výše, je upraven v § 351 an. ZPr. Ustanovení § 352 ZPr stanoví, že v případě absence výslovné odlišné úpravy se průměrným výdělkem zaměstnance rozumí jeho průměrný hrubý výdělek. Pojem „hrubý výdělek“ není úplně vhodný, neboť evokuje představu o hrubém a čistém výdělku, avšak zaměstnanec ze svého výdělku neplatí daň. Zaměstnanec je pouze poplatníkem daně z příjmu fyzických osob, a to v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>140</sup> Blíže viz Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, Praha 2019, s. 1003.

<sup>141</sup> Tuto otázku lze přiblížit na následujícím příkladu. V případě škody ve výši 100 000 Kč způsobené zaměstnancem a jejím poměrném snížení o 20 % v důsledku „spoluzavinění“ zaměstnavatele odpovídá zaměstnanec za škodu ve výši 80 000 Kč. Pokud soud dospěje k závěru, že je na místě užít moderačního práva a náhradu škody poměrně snížit, např. v rozsahu 10 %, bude náhrada škody po snížení činit 72 000 Kč. Pokud je takto snížená částka nižší než čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, který činí 81 000 Kč (průměrný měsíční výdělek činí 18 000 Kč), uhradí zaměstnanec celou takto sníženou částku, tj. 72 000 Kč. Pokud by byla částka snížená soudem vyšší než čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku by činil např. 63 000 Kč, nikoliv 81 000 Kč), hradil by zaměstnanec způsobenou škodu pouze do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku a moderační soud by se na výši náhrady škody požadované po zaměstnanci k úhradě neprojevil. Srov. též Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, Praha 2019, s. 1004.

Průměrný výdělek se zjišťuje z odpracované doby a z hrubé mzdy, kterou zúčtuje zaměstnavatel zaměstnanci k výplatě v rozhodném období (§ 353 odst. 1 ZPr). Ustanovení § 353 ZPr upravuje, jaká doba se považuje za odpracovanou a jak se zúčtuje práce přesčas. Průměrný výdělek se zjistí z hrubé mzdy tak, že se jako výdělek za určité období počítá zaměstnanci částka mzdy za vykonanou práci a naopak se nepočítá s jinými příjmy zúčtovanými zaměstnanci k výplatě, které mu jsou poskytovány z jiného důvodu (např. náhrada mzdy za dovolenou nebo překážky v práci na straně zaměstnance). Pokud však zaměstnanci náleží mzda i za dobu, po kterou práci fakticky nekoná, pak se i tato doba považuje ve smyslu § 353 odst. 2 ZPr za odpracovanou. Rozhodným obdobím, za které se průměrný výdělek zjišťuje, je předchozí kalendářní čtvrtletí, pokud zákoník práce nestanoví jinak.<sup>142</sup> Podrobnou úpravu obsahuje § 354 ZPr.

Průměrný výdělek zaměstnance má být skutečně jakýmsi „průměrem“ výdělků za určité období, po které zaměstnanec pro zaměstnavatele fakticky vykonával práci (§ 353 odst. 1 ZPr), a který z hlediska problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu mohl vznik škody ovlivnit. Mzdou se pro účely průměrného výdělků rozumí v souladu s § 362 ZPr např. i odměna z dohody konané pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by nastala situace, kdy jeden zaměstnanec koná pro zaměstnavatele více různých druhů prací v různých základních pracovněprávních vztazích, stanovila by se výše mzdy pro určení průměrného výdělků za každý pracovněprávní vztah samostatně.<sup>143</sup>

---

<sup>142</sup> Pokud ke skutečnosti, na kterou je vázán výpočet průměrného výdělků zaměstnance, dojde např. 6. 1. 2018 (např. 6. 1. 2018 způsobí zaměstnanec zaměstnavateli škodu z nedbalosti), je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělků zaměstnance období předcházejícího kalendářního čtvrtletí, tedy období čtvrtého čtvrtletí roku 2017, neboť k rozhodné události došlo v prvním čtvrtletí roku 2018.

<sup>143</sup> Může se jednat např. o situaci, kdy zaměstnankyně koná pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru jako zdravotní sestra a zároveň s ním má uzavřenu některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti), na základě které provádí úklid prostor ordinace. Pokud zaměstnankyně způsobí zaměstnavateli při výkonu činnosti zdravotní sestry škodu z nedbalosti, bude se při řešení otázky náhrady škody vycházet z průměrného výdělků zaměstnankyně pouze v rámci pracovního poměru, a výdělků za úklid prostor ordinace nebudou započítávány.

Z hlediska zjištění průměrného výdělku odlišuje zákoník práce dobu odpracovanou od doby, která se považuje za výkon práce ve smyslu § 348 ZPr. Zatímco odpracovanou dobou je doba, kdy zaměstnanec koná práci pro zaměstnavatele, dobou, která se považuje za výkon práce, je doba po kterou zaměstnanec sice fakticky práci pro zaměstnavatele nekoná, ale zaměstnavatel je i tak povinen saturovat zaměstnanci po tuto dobu mzdu, která by mu náležela, pokud by práci konal – zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy.<sup>144</sup>

Ustanovení § 358 ZPr řeší situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci v rozhodném období zúčtuje k výplatě mzdu nebo její část za delší období, než je období kalendářního čtvrtletí. Za této situace se zahrne do částky hrubé mzdy pro zjištění průměrného výdělku pro rozhodné období pouze poměrná část mzdy, která na toto kalendářní čtvrtletí připadá. Zbývající část bude zahrnuta do dalšího (dalších) období v závislosti na tom, za jaké období je mzda zaměstnanci poskytována. Typickým příkladem mzdy či platu, které jsou poskytovány za delší období, jsou nenárokové složky mzdy jako prémie a odměny za splnění určitého úkolu.<sup>145</sup>

Skutečnost, zda určitá složka mzdy je vedle pravidelně vypláceného měsíčního plnění zúčtována za delší časové období výdělku zaměstnance, je otázkou právní, přičemž řešení této otázky nelze přesouvat na znalce.

---

<sup>144</sup> Srov. § 348 odst. 1 písm. a) ZPr ve spojení s § 192 odst. 1 ZPr, kdy v případě nekonání práce pro překážky v práci, kterými může být např. dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci na místo mzdy nebo platu jejich náhradu.

<sup>145</sup> Příkladem budiž situace, kdy zaměstnavatel přiznává zaměstnanci roční odměnu, která se mu vyplatí v posledním měsíci předchozího kalendářního roku, a v prvním měsíci roku následujícího dojde k události, která vyžaduje stanovení průměrného výdělku zaměstnance za předcházející kalendářní čtvrtletí (zaměstnanec způsobí 6. ledna zaměstnavateli škodu). Za ideálních podmínek by byla do výdělku za toto kalendářní čtvrtletí zahrnuta čtvrtina z odměny zúčtované zaměstnanci k výplatě v posledním měsíci předchozího kalendářního roku, neboť odměna byla zaměstnanci vyplacena za jeho práci za celý rok, nikoliv jen za čtvrté kalendářní čtvrtletí. Rozdělení odměny na čtvrtiny by ale platilo pouze za předpokladu, že zaměstnanec po celý rok skutečně vykonával práci pro zaměstnavatele a nebyla mu poskytována náhrada mzdy nebo platu. Výše uvedená ideální situace v praxi téměř nemůže nastat, neboť náhrada mzdy či platu je poskytována nejen za dobu překážek v práci, ale např. také za dobu čerpání dovolené. Některá z těchto situací u zaměstnance v průběhu roku nepochybně nastane a potom je třeba počítat pouze se skutečně odpracovanou dobou. Shodně viz též Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. C. H. Beck, Praha 2019, s. 1463.

Zákoník práce dále podrobně upravuje problematiku stanovení rozhodného období (§ 354 ZPr), formy průměrného výdělku (§ 356 ZPr) a stanoví pravidla pro možnou korekci zjištěného průměrného výdělku, pokud by byl např. nižší než minimální mzda (§ 357 ZPr).

Zákoník práce pamatuje i na situace, kdy pracovní poměr zaměstnance vznikne teprve v průběhu rozhodného období, popř. když zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje alespoň zákonem stanovený počet dnů.

V případě konta pracovní doby je v souladu s § 354 odst. 4 ZPr rozhodné období stanoveno jako dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období, které může činit v souladu s § 86 odst. 3 ZPr maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích (v případě vymezení vyrovnávacího období kolektivní smlouvou až 52 týdnů). Protože mzda nebo plat zaměstnance v důsledku této skutečnosti kolísají, snaží se zákonodárce prodloužením rozhodného období pro účely určení průměrného výdělku tento důsledek eliminovat.

Vznikne-li pracovní poměr v průběhu rozhodného období, není možné použít obecnou úpravu pro určení rozhodného období a za rozhodné období se proto dle § 354 odst. 3 ZPr považuje doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

V případě, že zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje v souladu s § 355 odst. 1 ZPr nejméně 21 dnů, nelze u takového zaměstnance o průměrném výdělku hovořit, neboť není splněna podmínka odpracovaného minimálního počtu dnů za určité období. Pro tento případ konstruuje zákonodárce tzv. pravděpodobný výdělek, tedy výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl, kdyby v rozhodném období pracoval.

Zjištění pravděpodobného výdělku se provádí stejně jako u výdělku průměrného, tedy z hrubé mzdy nebo platu. U pravděpodobného výdělku ale zaměstnanec výdělku nedosáhl a zaměstnavatel tak aplikuje podpůrné mechanismy pro určení výdělku, kterého by zaměstnanec mohl dosáhnout, kdyby konal práci alespoň 21 dní v rozhodném období.

Zaměstnavatel může dle § 355 odst. 2 ZPr zjišťovat pravděpodobný výdělek zaměstnance dvěma způsoby: buď z hrubé mzdy, kterou zaměstnanci v rozhodném období skutečně zúčtoval k výplatě i přesto, že zaměstnanec neodpracoval minimální počet dní v rozhodném období, anebo ze mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl, kdyby práci konal v případě, že předchozí způsob určení pravděpodobné mzdy použít nelze, protože mzda zúčtovaná zaměstnanci k výplatě v rozhodném období není a nemůže být podkladem pro určení pravděpodobného výdělku.<sup>146</sup>

Při určení pravděpodobného výdělku prvním způsobem vychází zaměstnavatel ze zjištění, jaké hrubé mzdy zaměstnanec v rozhodném období dosáhl, pokud se tato jeví jako pravděpodobná mzda, jestliže by zaměstnanec konal práci pro zaměstnavatele alespoň 21 dní (např. koná-li zaměstnanec v rozhodném období práci 20 dní).<sup>147</sup> V případě druhého způsobu určuje zaměstnavatel výši pravděpodobného výdělku u zaměstnance, u kterého nelze užít způsob předchozí, buď z důvodu úplné absence výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, popř. z důvodu jejího nedostatečného rozsahu. Vodítkem pro stanovení pravděpodobného výdělku zaměstnance je např. mzda jiných zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (§ 355 odst. 2 ZPr).<sup>148</sup>

Užitím spojky „zejména“ dal zákonodárce najevo, že výše uvedená kritéria jsou pouze demonstrativním výčtem. Zaměstnavatel by měl vzít v úvahu např. výši nárokové a nenárokové složky mzdy zaměstnance a jaká byla konkrétní náplň práce zaměstnance v rozhodném

---

<sup>146</sup> Jedná se o případy, kdy zaměstnanci nebyla v rozhodném období zúčtována mzda k výplatě buď vůbec (v případě, že v rozhodném období práci pro zaměstnavatele vůbec nekonal), anebo sice ano, ale existují pochybnosti o tom, že částka zúčtovaná zaměstnanci k výplatě je mzdou, které by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl, kdyby pro zaměstnavatele alespoň minimální zákonem stanovený počet dní v rozhodném období práci konal (např. pokud zaměstnanec koná pro zaměstnavatele práci v rozhodném období pouze 6 dní).

<sup>147</sup> Shodně viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005.

<sup>148</sup> Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, podle kterého platí, že „při stanovení pravděpodobného výdělku je třeba v první řadě přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy, apod. V tomto rámci lze potom – jako k určitému korektivu – přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty“.



období. Může být zohledněna i skutečnost, jakých výdělků dosáhli spolupracovníci zaměstnance, kteří pracují na stejné pozici, popř. i na pozici obdobné, pokud zaměstnavatel jiné zaměstnance na stejné pozici nezaměstnává.<sup>149</sup>

Průměrný výdělek může mít formu průměrného hodinového výdělku nebo průměrného měsíčního výdělku. Průměrný měsíční výdělek se zjišťuje přepočtem průměrného hodinového výdělku, který je formou základní. Zákoník práce užívá v této souvislosti pojmy „průměrný počet pracovních hodin připadajících na jeden měsíc“ a „průměrný rok“. Pojem „průměrný rok“ je zákoníkem práce upraven jako rok, který má 365,25 dnů (§ 356 ZPr).

---

<sup>149</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 95/2017.

### **3. Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli**

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se vedle roviny právní dotýká i ekonomické situace zaměstnance. V případě vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu podle pracovněprávních předpisů je zaměstnanec povinen k náhradě škody vůči svému zaměstnavateli. Hrozba nepříznivých důsledků může mnohé zaměstnance motivovat k tomu, aby využili pojistný produkt nabízející pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Toto komerční pojištění (lidově nazývané též jako „pojistka na blbost“) nabízí celá řada komerčních subjektů.

#### **3.1 Obecná část**

Podle údajů České národní banky bylo k 30. 9. 2019 evidováno v České republice téměř 50 pojišťovacích společností.<sup>150</sup> Podmínky udělení povolení k provozování pojišťovací činnosti konkrétnímu subjektu a další podrobnosti upravuje zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví (dále též „zákon o pojišťovnictví“ nebo „ZPoj“). Provozování pojišťovací činnosti je v České republice vázáno na povolení ze strany České národní banky.<sup>151</sup>

Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli se řadí mezi neživotní pojištění.<sup>152</sup> Česká asociace pojišťoven shromažďuje statistické údaje týkající se pojišťoven, ze kterých lze dovozovat závěry ohledně velikosti jednotlivých subjektů na pojistném trhu v České republice. Ze statistických údajů České asociace pojišťoven za rok 2019 vyplývá, že třemi největšími pojišťovnami z hlediska objemu pojistného byly v roce 2019 Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group a Generali Česká pojišťovna a.s. (zaštiťující od

---

<sup>150</sup> Blíže viz [https://www.cnb.cz/cs/statistika/menova\\_bankovni\\_stat/seznamy-instituci-pro-potreby-menove-a-financni-statistiky/seznam-ic/](https://www.cnb.cz/cs/statistika/menova_bankovni_stat/seznamy-instituci-pro-potreby-menove-a-financni-statistiky/seznam-ic/).

<sup>151</sup> Blíže viz § 13 an. ZPoj.

<sup>152</sup> Srov. § 3 odst. 2 ZPoj.

konce roku 2019 bývalou Českou pojišťovnu a.s. a Generali Pojišťovnu a.s.).<sup>153</sup> Další významnou pojišťovnou nabízející tento produkt je např. i ČSOB Pojišťovna, a. s., člen holdingu ČSOB.<sup>154</sup>

Z pojišťoven evidovaných Českou národní bankou nabízí pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (dále též jen „pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu“ nebo „pojištění odpovědnosti za škodu“) jako samostatný produkt hned několik subjektů. Jedná se o tyto pojišťovny:

pojišťovna	pojistný produkt
Kooperativa pojišťovna, a.s., VIG	Pojištění odpovědnosti z povolání
Generali Česká pojišťovna a.s.	Pojištění odpovědnosti za škody při výkonu povolání
ČSOB Pojišťovna, a. s.	Naše odpovědnost
ERGO pojišťovna, a.s.	Pojištění odpovědnosti zaměstnance
Hasičská vzájemná pojišťovna, a.s.	Pojištění odpovědnosti zaměstnance
UNIQA pojišťovna, a.s.	Pojištění odpovědnosti zaměstnance
Pojišťovna VZP, a.s.	Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

**Tabulka 1: Přehled pojišťoven poskytujících pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu**

Pojistný produkt pojištění odpovědnosti za škodu nabízí také Allianz pojišťovna, a.s., avšak zde je možné toto pojištění sjednat pouze spolu s pojištěním majetku; samostatně toto pojištění sjednat nelze.

Pojištění odpovědnosti za škodu může mít v nabídce konkrétní pojišťovny různou podobu, a to v závislosti na zvolených parametrech. Pojištění zpravidla nekryje škody způsobené při řízení služebního vozidla či stroje, avšak krytí těchto škod si může zaměstnanec doplnkově zvolit. Při kalkulaci pojistného zohledňují pojišťovny například i věk zaměstnance a to,

<sup>153</sup> Česká pojišťovna a.s. převzala k 21. 12. 2019 až na výjimky celý pojistný kmen Generali Pojišťovny a.s. a České pojišťovny ZDRAVÍ a.s. Ke stejnému datu došlo i k přejmenování České pojišťovny a.s. na Generali Českou pojišťovnu a.s.

<sup>154</sup> Blíže viz <http://www.cap.cz/images/statisticke-udaje/vyvoj-pojisteno-trhu/STAT-2019Q4-CAP-CZ-2020-01-27-WEB.pdf>.

jakou práci zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává. Nejdůležitějšími parametry jsou však zvolená spoluúčast a především pojistná částka, tj. výše pojistného plnění, které má pojišťovna v případě pojistné události poskytnout. Výluky z povinnosti poskytnout pojistné plnění jsou u jednotlivých pojišťoven nabízejících pojištění odpovědnosti za škodu velmi obdobné, a proto jsou uvedeny níže v rámci analýzy pojištění odpovědnosti za škodu u ČSOB Pojišťovny.<sup>155</sup>

Pro názornost uvádím srovnání nabídek pojištění odpovědnosti za škodu u třech vybraných pojišťoven z hlediska pojistné částky, spoluúčasti, územní platnosti pojištění a obsahu pojištění:

	<b>ČSOB Pojišťovna</b>	<b>ERGO pojišťovna</b>	<b>Pojišťovna VZP</b>
<b>pojistná částka (pojistný limit)</b>	min. 60 000 Kč max. 700 000 Kč	min. není stanovena max. 500 000 Kč	min. 50 000 Kč max. 500 000 Kč
<b>spoluúčast</b>	10 % nebo 25 % (min. 1 000 Kč)	max. 5 000 Kč	20 % nebo 30 % (min. 1 000 Kč) <sup>156</sup>
<b>územní platnost</b>	svět	svět	ČR/Evropa/svět
<b>schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat</b>	nekryje (výluka z pojištění)	nekryje (výluka z pojištění)	nekryje (výluka z pojištění)
<b>ztráta svěřených věcí</b>	nekryje (výluka z pojištění)	nekryje (výluka z pojištění) (možnost připojistit „ztrátu“ věci vloupáním nebo loupeží)	kryje (s výjimkou ztráty cenností a věcí zvláštní kulturní hodnoty) <sup>157</sup>

**Tabulka 2: Srovnání pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu u ČSOB Pojišťovny, ERGO pojišťovny a Pojišťovny VZP**

Na modelovém příkladu zaměstnance ve věku 30 let, který pracuje jako zaměstnaný advokát pro jiného advokáta a pojistí se pro případ, že by způsobil škodu ve výši 100 000 Kč,

<sup>155</sup> Blíže viz kapitolu 3.2 *Zvláštní část*.

<sup>156</sup> Po 3 letech trvání pojistné smlouvy bez škody spoluúčast zaměstnance odpadá.

<sup>157</sup> Dle čl. 1 odst. 1 Doplnkových pojistných podmínek pro pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli DPP ODPZ 1/17 se za cennosti považují především jakékoliv peníze, známky, kolky, losy, směnky nebo šeky a dále drahé kovy a předměty z nich vyrobené, pokud jejich hodnota přesahuje 10 000 Kč za jeden kus.

uvádím, kolik činí u vybraných pojišťoven roční výše pojistného (rozlišujeme případy, kdy zaměstnanec řídí, nebo neřídí služební vozidlo, neboť mají na výši pojistného významný vliv).<sup>158</sup>

	spoluúčast	roční pojistné (bez řízení služeb- ního vozidla)	roční pojistné (s řízením služeb- ního vozidla)
<b>ČSOB Pojišťovna</b> (územní platnost: svět)	25 % (min. 1 000 Kč)	567 Kč	1 476 Kč
	10 % (min. 1 000 Kč)	666 Kč	1 773 Kč
	1 000 Kč	954 Kč	2 502 Kč
<b>ERGO pojišťovna</b> (územní platnost: svět)	5 000 Kč	586 Kč	1 555 Kč
	3 000 Kč	762 Kč	2 022 Kč
<b>Pojišťovna VZP</b> (územní platnost: Evropa)	1 000 Kč	969 Kč	není
	20 % (min. 1 000 Kč)	není	1 650 Kč

**Tabulka 3: Pojištění zaměstnaného advokáta pro případ škody ve výši 100 000 Kč**

Ze shora uvedeného je patrné, že pouze jedna z vybraných pojišťoven má v základní nabídce pojištění zahrnující pojištění ztráty svěřených věcí (Pojišťovna VZP) – zbývající pojišťovny nabízí buď možnost se pro případ škod způsobených ztrátou svěřených věcí připojistit (ERGO pojišťovna), anebo tuto možnost nenabízí vůbec (ČSOB Pojišťovna).

Při srovnání nabízených produktů pojištění odpovědnosti za škodu u shora uvedených pojišťoven vychází z hlediska výše pojistného nejlépe ČSOB Pojišťovna, rozdíl oproti ERGO pojišťovně je však zanedbatelný. Oproti tomu Pojišťovna VZP nabízí pojištění odpovědnosti za škodu za cenu vyšší, když roční platba pojistného je řádově o několik set korun českých vyšší než u ČSOB Pojišťovny a ERGO pojišťovny. Vyšší cena je však kompenzována tím, že pojištění odpovědnosti se vztahuje také na škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí (s výjimkou cenností a věcí zvláštní kulturní hodnoty). Dalším nezanedbatelným pozitivem je, že zaměstnanec, který po dobu tří let nezpůsobí zaměstnavateli škodu (kterou by za něj měla na

<sup>158</sup> Zdroj: vlastní výpočty, <https://www.srovnac.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnance/online-srovnani> a <https://www.pvzp.cz/cs/produkty/pojisteni-obcanu/pojisteni-odpovednosti-zamestnance-za-skodu-zpusobenou-zamestnavateli/>.

základě sjednaného pojištění hradit pojišťovna), bude mít v případě pozdější škody nulovou spoluúčast.

Z hlediska výše pojistného lze částky uvedené ve výše uvedené tabulce považovat za částky „výchozí“, neboť ČSOB Pojišťovna, ERGO pojišťovna i Pojišťovna VZP nabízí při sjednání pojištění odpovědnosti za škodu možnost získat i výhodnější cenové podmínky, a proto může být konkrétní nabídnutá cena i nižší.<sup>159</sup>

Pokud by se mělo pojištění odpovědnosti za škodu vztahovat na škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v souvislosti s řízením služebního vozidla, je třeba, aby se tak zaměstnanec s pojišťovnou výslovně dohodnul, neboť žádná ze zkoumaných pojišťoven krytí takovýchto škod do pojištění odpovědnosti za škodu obecně nezahrnuje. V takovém případě by došlo k navýšení ceny za pojištění.

Z modelového příkladu vyplývá, že u ČSOB Pojišťovny i ERGO pojišťovny by došlo ke zvýšení ceny o více než 100 %, v případě nejlevnější varianty (se spoluúčastí 1 000 Kč) je zvýšení ceny ještě vyšší. Oproti tomu u Pojišťovny VZP by došlo k nárůstu ceny přibližně jen o 70 %. S ohledem na velký vliv pojištění případných škod z řízení služebního vozidla na celkovou cenu pojištění bych proto doporučila zvážit pojištění v této variantě spíše zaměstnanci, který řídí služební vozidlo v rámci plnění svých pracovních úkolů pravidelně, řídí často v rámci velkých měst a rušného dopravního provozu, a je zde tedy větší pravděpodobnost, že u něj při plnění pracovních úkolů může dojít ke vzniku škody na služebním vozidle.

Pojištění odpovědnosti za škodu je vhodným nástrojem, který může snížit míru rizika vyplývajícího z činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele. Na základě provedené analýzy lze

---

<sup>159</sup> Např. ČSOB Pojišťovna nabízí 10% slevu při sjednání pojištění odpovědnosti za škodu online, ERGO pojišťovna možnost získání výhodnější ceny v případě sjednání dalších pojistných produktů a Pojišťovna VZP možnost sjednání společně s pojištěním občanské odpovědnosti nebo majetkovým pojištěním za výhodnější cenu a 10% slevu pro pojištěnce Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky.

dle mého názoru toto pojištění doporučit především těm zaměstnancům, kteří v rámci plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nakládají s věcmi vyšší hodnoty, resp. mohou způsobit vysokou škodu.

Na druhé straně bych pojištění odpovědnosti za škodu spíše nedoporučovala těm zaměstnancům, kteří vykonávají pro zaměstnavatele v rámci plnění svých pracovních úkolů rutinní činnosti, při nichž nakládají s věcmi nižší hodnoty (např. prodavač v drogerii nebo v obchodě s potravinami), neboť u takovýchto zaměstnanců je větší pravděpodobnost způsobení nižší škody, kterou lze uhradit jinak než plněním pojišťovny. Navíc, a to je nutno v těchto případech vyzdvihnout obzvlášť, v případě škody do 1 000 Kč by pojišťovna odmítla škodu uhradit s poukazem na spoluúcast zaměstnance.

Nelze opomenout ani skutečnost, že aby pojišťovna za zaměstnance škodu uhradila, je nezbytné, aby zaměstnavatel po zaměstnanci vzniklou škodu skutečně uplatnil. Škody totiž mohou být ze strany zaměstnavatele řešeny jinak, např. výtkou nebo nepřiznáním nenárokových složek mzdy.

### **3.2 Zvláštní část**

Pojištění odpovědnosti za škodu (produkt Naše odpovědnost) je jedním z pojistných produktů, které mj. nabízí ČSOB Pojišťovna. Pojištění odpovědnosti za škodu se řídí pojistnou smlouvou, pojistnými podmínkami a občanským zákoníkem.<sup>160</sup> Na pojištění odpovědnosti za škodu se vztahují Všeobecné pojistné podmínky Pojištění odpovědnosti, VPP ODO 2018 (dále jen „Všeobecné obchodní podmínky“).<sup>161</sup>

Ze všeobecných obchodních podmínek vyplývá, že pojištění odpovědnosti za škodu se vztahuje pouze na případ vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou

---

<sup>160</sup> Blíže viz čl. 1 Všeobecných pojistných podmínek Pojištění odpovědnosti, VPP ODO 2018 (dostupné na <https://www.csob.cz/portal/documents/10710/1599957/vpp-pojisteni-odpovednosti.pdf>).

<sup>161</sup> Dostupné na <https://www.csob.cz/portal/documents/10710/1599957/vpp-pojisteni-odpovednosti.pdf>.

zaměstnavateli. Pojištění odpovědnosti za škodu se vztahuje nejen na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, ale také na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>162</sup>

Pojištění pro případ odpovědnosti za škodu v souvislosti s řízením dopravního prostředku<sup>163</sup> (pro případ, že ke škodě dojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, anebo pro případ, že ke škodě dojde jinak) si musí zaměstnanec výslovně s pojišťovnou dohodnout – teprve v takovém případě se bude pojištění vztahovat i na tyto škody. Dohoda mezi zaměstnancem a pojišťovnou na úhradách i takto způsobených škod se odrazí v navýšení dohodnutého pojistného.

Z nabídky ČSOB Pojišťovny uveřejněné na jejích internetových stránkách vyplývá, že pojišťovna nabízí pojištění odpovědnosti za škodu vždy se spoluúčastí zaměstnance. Zaměstnanec se tedy i v případě uzavřeného pojištění odpovědnosti za škodu musí finančně podílet na úhradě způsobené škody, a to ve výši dohodnuté spoluúčasti. Spoluúčast si může zaměstnanec zvolit ve výši 10 % nebo 25 %, vždy však činí nejméně 1 000 Kč. Limit pojistného plnění nabízí ČSOB Pojišťovna od 60 000 Kč do 700 000 Kč, pojištění s nižším pojistným plněním sjednat nelze. Pokud vznikne škoda ve výši nižší, než je dohodnutá spoluúčast zaměstnance, pojišťovna pojistné plnění neposkytne.

Jednotlivé modelové případy pojištění odpovědnosti za škodu (pro případ krytí škody ve výši 60 000 Kč, 80 000 Kč a 250 000 Kč) uvádí následující tabulka:

---

<sup>162</sup> Jiné podmínky stanoví např. Pojišťovna VZP, která v čl. 5 odst. 2 písm. f) svých Všeobecných obchodních podmínek stanoví způsobení škody při výkonu činnosti zaměstnance na základě dohody o provedení práce jako jednu z výluk z povinnosti pojišťovny poskytnout plnění za zaměstnance zaměstnavateli.

<sup>163</sup> Pojem dopravního prostředku je vykládán velmi široce, když mezi dopravní prostředky řadí část D, bod 1 Všeobecných obchodních podmínek mj. paletovací vozíky, pojízdné pracovní stroje či dokonce zametací a úklidové motorové stroje. Naopak za dopravní prostředek se nepovažuje pojízdný úklidový vozík. Pokud tedy např. zaměstnanec pracuje v hypermarketu, kde se úklid podlah zabezpečuje pomocí motorového úklidového stroje, může si připojistit odpovědnost za škodu způsobenou v souvislosti s řízením dopravního prostředku. V opačném případě by totiž při výkonu činnosti pro zaměstnavatele chráněn nebyl. Pokud se bude jednat o zaměstnance, který provádí pro zaměstnavatele úklidové práce a při výkonu činnosti používá pojízdný úklidový vozík, přípojištění obecně potřeba není.



pojistný limit	spoluúčast	roční pojistné (bez řízení služeb- ního vozidla)	roční pojistné (s řízením slu- žebního vozidla)
60 000 Kč	25 % (min. 1 000 Kč)	396 Kč	1 360 Kč
	10 % (min. 1 000 Kč)	475 Kč	1 632 Kč
	1 000 Kč	673 Kč	2 313 Kč
80 000 Kč	25 % (min. 1 000 Kč)	504 Kč	1 370 Kč
	10 % (min. 1 000 Kč)	604 Kč	1 645 Kč
	1 000 Kč	856 Kč	2 330 Kč
250 000 Kč	25 % (min. 1 000 Kč)	910 Kč	1 960 Kč
	10 % (min. 1 000 Kč)	1 092 Kč	2 352 Kč
	1 000 Kč	1 548 Kč	3 332 Kč

**Tabulka 4: Modelové případy pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu u ČSOB Pojišťovny**

Z přehledu je patrné, že pokud jsou do pojištění odpovědnosti za škodu zahrnuty také škody vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v souvislosti s řízením služebního vozidla, dochází k navýšení pojistného o více než 100 %, a to ve všech variantách spoluúčasti zaměstnance. Nejvíce je rozdíl ve výši pojistného patrný u pojistných limitů 60 000 Kč (více než čtyřnásobné zvýšení ceny pojistného) a 80 000 Kč (více než dvojnásobné zvýšení ceny pojistného), tj. u nižších nabízených limitů. U pojistného limitu 250 000 Kč dochází ke zvýšení ceny pojistného přibližně o 100 %. Co se týče výše pojistného, jsou větší rozdíly v ceně pojistného s ohledem na zvolenou spoluúčast (25 %, 10 % nebo 1 000 Kč) v případě, že jsou do pojištění zahrnuty také škody vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v souvislosti s řízením služebního vozidla.

Všeobecné obchodní podmínky obsahují mnoho výluk, tj. případů, na které se povinnost pojišťovny poskytnout pojistné plnění za zaměstnance zaměstnavateli nevztahuje.<sup>164</sup> Mezi tyto výluky patří například odpovědnost zaměstnance za škodu:

- vzniklou schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat;
- na svěřených věcech;

<sup>164</sup> Výluky z povinnosti pojišťovny poskytnout pojistné plnění jsou upraveny v čl. 6 a 19 Všeobecných obchodních podmínek, přičemž čl. 19 upravuje specifické výluky pro pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

- převzetím odpovědnosti nad rámec stanovený právními předpisy;<sup>165</sup>
- vadnou manuální prací při výrobě (výroba „zmetku“), při opravách, montážích nebo stavebních pracích, pokud škoda vznikla výlučně zaměstnavateli a nejedná se o případ, kdy by náhradu škody po zaměstnavateli uplatnila jiná osoba;
- uložením majetkových sankcí zaměstnavateli v důsledku jednání zaměstnance;
- nezískáním dotací nebo grantů;
- úmyslným trestným činem;
- pochybením při ekonomických nebo nákladových kalkulacích;
- výkonem činnosti v obchodních korporacích, se kterou je spojena povinnost vykonávat činnost s péčí řádného hospodáře;
- při výkonu obchodního vedení společnosti, pokud tak zaměstnanec činí v pracovněprávním vztahu;
- prodlením se splněním zákonné nebo smluvní povinnosti;
- za kterou zaměstnanec odpovídá osobě, která je k němu v „relevantním vztahu“ (osoba blízká ve smyslu § 22 odst. 1 ObčZ nebo osoba, ve které je zaměstnanec společníkem, akcionářem nebo členem s podílem 50 % nebo vyšším).

Pro zaměstnance je bezpochyby významné, že se pojištění nevztahuje na jeho odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen zaměstnavateli vyúčtovat a na odpovědnost za škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí. Riziko vyplývající ze vzniku některé ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance upravené zákoníkem práce tedy nelze sjednáním pojištění u této pojišťovny vyloučit ani snížit.

---

<sup>165</sup> Ve smyslu části D bodu 4 Všeobecných obchodních podmínek se převzetím odpovědnosti nad rámec stanovený právními předpisy rozumí odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou převzal ve větším rozsahu oproti tomu, co stanoví obecně závazné právní předpisy nebo když obecně závazné právní předpisy odpovědnost za škodu vůbec nestanoví, popř. pokud zaměstnanec převzal závazek nad rámec dispozitivního ustanovení obecně závazného právního předpisu a z porušení takového závazku vznikla škoda.

Dalším omezením z hlediska povinnosti pojišťovny plnit je limit pojistného plnění, tedy částka, kterou bude pojišťovna v případě pojistné události povinna poskytnout. Zaměstnanec by si měl být při uzavření pojistné smlouvy vědom, že limit pojistného plnění dohodnutý mezi ním a pojišťovnou při uzavření pojistné smlouvy se vztahuje nejen na jednu konkrétní pojistnou událost (vznik „jedné“ škody, za kterou zaměstnanec odpovídá), ale na všechny pojistné události (škody), které nastanou v průběhu jednoho roku (tedy na všechna pojistná plnění poskytnutá pojišťovnou za období jednoho roku snižená o spoluúčasti zaměstnance jako pojištěnce).<sup>166</sup> Sjednané pojistné platí zaměstnanec pojišťovně jednou ročně, smluvní strany si však mohou dohodnout platbu pojistného i jinak, např. v pravidelných splátkách za kratší časové období (pololetí nebo čtvrtletí).

Uzavření pojištění limituje volnost právního jednání zaměstnance, neboť zaměstnanec není oprávněn bez předchozího písemného souhlasu pojišťovny uznat svůj dluh k náhradě škody vůči zaměstnavateli.<sup>167</sup>

ČSOB Pojišťovna uvádí ve svých Všeobecných obchodních podmínkách také tzv. čekací dobu. Pokud v této době nastane škodní událost, není pojišťovna povinna poskytnout z pojištění odpovědnosti za škodu žádné plnění. Čekací doba je podle čl. 7 Všeobecných obchodních podmínek vymezena jako doba ode dne počátku pojištění do dne řádné úhrady první splátky pojistného, nejvýše však čtyři měsíce ode dne počátku pojištění.

S ohledem na shora uvedené je proto nezbytné, aby zaměstnanec před uzavřením pojistné smlouvy věnoval dostatečnou péči nejen samotnému textu pojistné smlouvy, ale zejména všem obchodním podmínkám (všeobecným, popř. i jiným), neboť v opačném případě by pojištění odpovědnosti za škodu nemuselo plnit jím zamýšlený účel, tedy zmírnění finančních dopadů v případě povinnosti nahradit zaměstnavateli vzniklou škodu.

---

<sup>166</sup> Srov. čl. 20 odst. 1 a 2 Všeobecných obchodních podmínek.

<sup>167</sup> Srov. čl. 3 bod 1 písm. f) Všeobecných obchodních podmínek.

Na základě provedené analýzy lze dospět ke shodným doporučením jako v části obecné. Pojištění odpovědnosti za škodu lze proto podle mého názoru doporučit spíše těm zaměstnancům, kteří v rámci plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nakládají s věcmi zaměstnavatele vyšší hodnoty, resp. mohou způsobit vysokou škodu.

Na druhé straně bych pojištění odpovědnosti za škodu spíše nedoporučila těm zaměstnancům, kteří vykonávají pro zaměstnavatele v rámci plnění svých pracovních úkolů rutinní činnosti, při nichž nakládají s věcmi nižší hodnoty (např. prodavač v drogerii nebo v obchodě s potravinami), neboť u takovýchto zaměstnanců je větší pravděpodobnost způsobení nižší škody, kterou lze uhradit jinak než plněním pojišťovny.

Celkově jsou však všechny analyzované produkty vhodnými instrumenty, jak snížit míru negativních dopadů případné škody na finanční situaci zaměstnance. Sjednání tohoto pojištění je pak obzvláště žádoucí v případech, kdy zaměstnanec může způsobit vyšší škodu, neboť případná absence takového pojištění by pro něj mohla mít mnohdy likvidační následky.

## Závěr

Odpovědnost zaměstnance za škodu je jednou z nejstabilnějších oblastí pracovního práva. Právě stabilita právní úpravy této stěžejní problematiky pracovního práva napomáhá právní jistotě zaměstnance v situaci, kdy způsobí svému zaměstnavateli při výkonu pracovních povinností škodu.

Jedná se o tradiční problematiku pracovního práva, která byla podrobně upravena již dřívějším zákoníkem práce, tj. zákonem č. 65/1965 Sb. Současná právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu na předchozí právní úpravu navazuje, a proto je obecně použitelná i judikatura, která se k dřívějšimu zákoníku práce vztahuje.

Byla by nereálná představa, že zaměstnanec svému zaměstnavateli při výkonu zaměstnání škodu nikdy nezpůsobí. Avšak ne vždy je třeba v rámci pracovněprávního vztahu dospět až k řešení pomocí právních předpisů. Mnohdy nemusí být ani způsobená škoda pro zaměstnavatele podstatná. Pokud se tak nicméně stane, je důležité, že existuje právní úprava (dle mého názoru dostatečně podrobná a stabilní), o kterou se mohou zaměstnanec i zaměstnavatel při řešení vzniklé situace opřít.

S ohledem na rozsáhlé změny v oblasti občanského práva a možnost subsidiárního použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy se objevily názory na možnou přímou odpovědnost zaměstnance za škodu vůči třetím osobám. Co se problematiky přímé odpovědnosti zaměstnance týče, jsem toho názoru, že je třeba držet se zavedených výkladů, že zaměstnanec je za škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním odpovědný pouze svému zaměstnavateli, a to se všemi specifiky z toho vyplývajícími.

Cílem této práce bylo poskytnout ucelený pohled na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu. Práce nabízí podrobnou analýzu této problematiky, zohledňuje různé právní názory na konkrétní problémy či sporné otázky a nabízí i vlastní názory a odůvodnění.

*De lege ferenda* by byla vhodná úvaha nad podrobnější úpravou jednotlivých forem zavinění v rámci odpovědnosti zaměstnance za škodu v zákoníku práce, která by mohla být vodítkem pro zaměstnavatele při rozhodování, zda a v jakém rozsahu bude po zaměstnanci náhradu škody požadovat. Tato podrobnější úprava by byla vhodná i s ohledem na zpřesnění, usnadnění a sjednocení rozhodovací praxe jednotlivých soudů.

Dále by bylo vhodné zvážit posun hranice limitace náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti a umožnit tak konkrétním zaměstnancům v rámci takto posunuté hranice smluvně limitovat náhradu škody.

Po provedené analýze jsem dospěla k závěru, že současná právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je dostatečně podrobná a stabilní, a to i s ohledem na konstantní judikaturu Nejvyššího soudu ČR týkající se otázek odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V souladu se shora uvedeným cílem jsem se v práci zabývala problematikou odpovědnosti zaměstnance za škodu nejen pro stránce právní, ale také ekonomickým přesahem této problematiky v podobě pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu. Tento přesah má zvláště praktické důsledky pro zaměstnance, kteří uvažují, jak eliminovat případná rizika, která pro ně z dané právní úpravy vyplývají.

Po provedené analýze jsem zjistila, že ačkoliv máme v České republice několik desítek pojišťovacích společností, pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu nabízí jen několik z nich. Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli není pro zaměstnance nijak zatěžující, náklady na sjednání a udržení tohoto pojištění se pohybují již od několika set korun ročně. Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu mělo v nabídce růz-

ných pojišťoven různou podobu – některé pojišťovny například nenabízí v rámci pojištění krytí škod způsobených ztrátou svěřených věcí, jiné nepokrývají škody způsobené při výkonu práce na dohodu o provedení práce.

Po provedeném rozboru jsem dospěla k názoru, že pojištění má pro zaměstnance spíše psychologický přínos, protože zaměstnanec v návaznosti na uzavřené pojištění věří, že pokud zaměstnavateli způsobí škodu, nebude ji muset hradit, ale bude se pouze podílet na její náhradě s pojišťovnou. S ohledem na množství výluk, v důsledku kterých není pojišťovna povinna plnit, se ale tato představa zaměstnance může ukázat lichou.

Pojištění odpovědnosti za škodu má dle mého názoru význam spíše pro zaměstnance, kteří pravidelně nakládají s hodnotnými věcmi zaměstnavatele, resp. mohou způsobit vysokou škodu. V případě vysokých škod (na rozdíl od škod nižších) je totiž téměř jisté, že zaměstnavatel nebude schopen ani ochoten věc řešit jinak než uplatněním nároku vůči zaměstnanci (např. výstrahou nebo nepřiznáním nenárokové složky mzdy).

Nelze proto než uzavřít, že stejně jako by se měl člověk „vstupující“ do pracovněprávního vztahu podrobně seznámit s pracovní smlouvou a se základními právními aspekty pracovněprávního vztahu (včetně jeho případné odpovědnosti za škodu, kterou při výkonu práce způsobí), měl by tak činit i v případě sjednání pojištění odpovědnosti za škodu. To platí nejen v oblasti pracovního práva, ale i v kterékoliv jiné oblasti.

# Seznam použité literatury a dalších zdrojů

## Literatura

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0.
- DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela, et al. *Občanské právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer, 2013-. ISBN 978-80-7478-326-5.
- ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2.
- ELIÁŠ, Karel. *Občanský zákoník: velký akademický komentář: úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1. 4. 2008*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-687-7.
- FILIPEC, Josef. *Slovník spisovné češtiny pro školu a veřejnost: s Dodatkem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky*. 3. vydání. Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-1080-7.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.
- HAVRÁNEK, Bohuslav, ed. *Slovník spisovného jazyka českého*. 2. vydání. Praha: Academia, 1989.



- HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, ŠTURMA, Pavel. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020*. Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7554-252-6.
- HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-86131-60-2.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- HŮRKA, Petr, PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.
- JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVÁ, Zuzana, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-432-3.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6.
- PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-747-7.
- PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015.

ISBN 978-80-7400-582-4.

- ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.
- TICHÝ, Luboš. *Obecná část občanského práva*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-483-4.
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik, et al. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

### **Odborné články**

- BĚLINA, M. *Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu*. Právní rozhledy, 2018, č. 18.
- BĚLINA, M. *Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám*. Právní rozhledy, 2018, č. 13–14.
- BĚLINA, M. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy, 2015, č. 2.
- BEZOUŠKA, P. *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?* Právní rozhledy, 2018, č. 12.
- BUKOVJAN, P. *Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vs. kvalifikační dohoda*. Práce a mzda, 2015, č. 11.
- CARDOVÁ, Z. *Inventarizace aneb Víte, co máte?* Daňová a hospodářská kartotéka, 2015, č. 3.
- CARDOVÁ, Z. *Zmetky při výrobě*. Daňová a hospodářská kartotéka, 2018, č. 3.
- CSÖLLE, Z. *Jak je to s odpovědností zaměstnance za škodu v případě transakcí platební kartou?*

Práce a mzda, 2013, č. 13.

- ČECH, P., FLÍDR, J. *Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů?* Rekodifikace & praxe, 2015, č. 3.
- HROUZOVÁ, V. *Zvýšená odpovědnost zaměstnance za škodu.* Personální a sociálně právní kartotéka, 2015, č. 8.
- JOUZA, L. *Nové pojmy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.* Bulletin advokacie, 2014, č. 10.
- KUČERA, M. *Uplatnění nároku na náhradu škody za zaměstnanci v adhezním řízení.* Personální a sociálně právní kartotéka, 2018, č. 3.
- LIŠKUTÍN, T. *Odpovědnost zaměstnance za svěřené hodnoty.* Praktická personalistika, 2019, č. 5–6.
- PICHRT, J. *K některým aspektům vztahu občanského a pracovního kodexu.* Právní rozhledy, 2014, č. 7.
- SZTEFEK, M. *Deliktní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ.* Právní rozhledy, 2017, č. 1.

### **Internetové zdroje**

- Česká národní banka. Dostupné na WWW: <<https://www.cnb.cz/cs/>>.
- Český statistický úřad. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
- ČSOB Pojišťovna. Dostupné na WWW: <<https://www.csobpoj.cz/>>.
- ERGO pojišťovna. Dostupné na WWW: <<https://ergo.cz/>>.
- Generali Česká pojišťovna. Dostupné na WWW: <<https://www.generaliceska.cz/>>.
- Hasičská vzájemná pojišťovna. Dostupné na WWW: <<https://www.hvp.cz/>>.
- Pojišťovna Kooperativa. Dostupné na WWW: <<https://www.koop.cz/>>.
- Pojišťovna VZP. Dostupné na WWW: <<https://www.pvzp.cz/cs/>>.
- Srovnavač.cz – online srovnání pojištění. Dostupné na WWW: <<https://www.srovnavač.cz/>>.
- UNIQA pojišťovna. Dostupné na WWW: <<https://www.uniqa.cz/>>.

## **Legislativa (ve znění pozdějších předpisů k 26. 9. 2020)**

- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
- zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii
- zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích
- zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
- zákon č. 222/2016 Sb., o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv a o tvorbě právních předpisů vyhlášených ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv (zákon o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv)
- zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

## **Ostatní zdroje**

- důvodová zpráva k zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- důvodová zpráva k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Český účetní standard č. 701 – Účty a zásady účtování na účtech pro některé vybrané účetní jednotky, které vedou účetnictví podle vyhlášky č. 410/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů

# Odpovědnost zaměstnance za škodu

**Klíčová slova:** náhrada škody, odpovědnost, pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu, pracovněprávní vztah, schodek na svěřených hodnotách, škoda, zaměstnanec, ztráta svěřených věcí.

## Abstrakt

Rigorózní práce se zabývá problematikou odpovědnosti zaměstnance za škodu. Jedná se o stěžejní oblast pracovního práva, která je s ohledem na počet zaměstnanců v České republice stále aktuální, když se přímo dotýká více než čtvrtiny občanů. Téma rigorózní práce jsem si vybrala proto, že také já se řadím do početné skupiny zaměstnanců, když vykonávám advokacii jako zaměstnaný advokát.

Rigorózní práce se člení do úvodu, tří kapitol a závěru, přičemž těžiště práce spočívá v kapitole druhé věnované jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu. První kapitola představuje úvod do problematiky, neboť obsahuje výklad o odpovědnosti v pracovním právu obecně. Druhá a nejrozsáhlejší kapitola je věnována jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu. Třetí kapitola se zabývá pojištěním odpovědnosti zaměstnance za škodu. V rámci této kapitoly je provedena analýza, která může pomoci potenciálním zájemcům o pojištění zorientovat se v nabídce jednotlivých pojišťoven.

Práce si klade za cíl poskytnout čtenáři ucelený pohled na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu s praktickými přesahy, především v podobě podrobné analýzy současné judikatury.

Při zpracování této práce vycházím nejen ze studia právních předpisů a literatury, ale zaměřuji se i na práci s judikaturou obecných soudů, v rámci které dochází k řešení mnoha praktických otázek, s nimiž se lze setkat nejen v běžném životě, ale i při řešení problémů

v rámci advokátní praxe. V rámci praktického a uceleného pohledu na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu je v práci provedena také analýza pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V práci uvádím srovnání různých právních názorů na sporné otázky a na základě vlastní analýzy nabízím odůvodněná řešení těchto problémů. Práce obsahuje také náměty na možné dílčí změny právní úpravy *de lege ferenda*.

# **Liability of employee for a damage**

**Key-words:** compensation of the damage, damage, employee, labour relation, liability, loss of the deposit, professional indemnity insurance, shortness of the deposit.

## **Abstract**

Rigorous thesis deals with the questions of liability of employee for a damage. These questions form fundamental part of labour law, which is with a view to a number of employees in the Czech Republic still actual, because it affects more than one quarter of our citizens. I chose this theme, because I am also in the large group of employees as a employed attorney.

Rigorous thesis consists of introduction, three chapters and conclusion, whereas the merit of the thesis leans in chapter two dealing with particular types of liability of employee for a damage. First chapter represents introduction into the theme, because it includes general commentary about liability in the labour law. Second and the most extensive chapter includes commentary about particular types of liability of employee for a damage. Third chapter deals with professional indemnity insurance. In this chapter is provided the analysis, which can help to potential applicants to be acquainted in the offer of particular insurance companies.

The thesis aims to provide reader compact view on the liability of employee for a damage, with practical overlaps, mainly in form of detailed analysis of a recent practise of the courts.

The thesis extracts not only from the study of legal regulations and literature, but it is also aimed on the practise of the courts, where are solved many practical questions of everyday life and questions I am engaged in my attorney profession. Within practical and compact



view on the liability of employee for a damage the thesis provides also analysis of professional indemnity insurance.

The thesis compares various legal opinions on the polemic questions and on the basis of own analysis provides reasoned resolutions of these problems. The thesis also includes suggestions on the potential partial changes of legal regulations *de lege ferenda*.