

UNIVERZITA KARLOVA  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva  
a práva sociálního zabezpečení

# DIPLOMOVÁ PRÁCE

## ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

září 2007

Špotzova 95/4

Praha 6 – Liboc

PSČ: 161 00

Soňa Moravcová, 5.ročník

Ráda bych tímto způsobem poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za odbornou pomoc při zpracování této diplomové práce.

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

*Matasna' Jme*

# Obsah

<b>Část 1 – Úvod</b> .....	1
<b>Část 2 – Právní odpovědnost obecně</b> .....	3
<b>Část 3 – Pracovněprávní odpovědnost</b> .....	6
3.1) Pojem.....	6
3.2) Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	6
3.2.1) Odpovědnost subjektivní a objektivní.....	7
3.2.2) Individuální a kolektivní odpovědnost.....	7
3.2.3) Nejvýznamnější členění odpovědnosti v pracovním právu.....	7
3.2.3.1) Hmotná pracovněprávní odpovědnost.....	7
3.2.3.2) Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost.....	9
3.2.3.3) Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.....	10
<b>Část 4 – Odpovědnost za škodu v pracovním právu</b> .....	11
4.1) Odpovědnost za škodu obecně.....	11
4.2) Nástin historického vývoje institutu pracovněprávní odpovědnosti.....	11
4.3) Charakteristické rysy odpovědnosti za škodu.....	14
4.4) Funkce odpovědnosti za škodu.....	15
4.4.1) Preventivně výchovná funkce.....	16
4.4.2) Reparační funkce.....	17
4.4.3) Sankční funkce.....	17
4.5.) Vznik odpovědnosti za škodu v pracovních vztazích a jeho předpoklady.....	18
4.5.1) Porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.....	18
4.5.2) Vznik škody.....	18
4.5.3) Příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody.....	19
4.5.4) Zavinění.....	20
4.6) Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním.....	20
4.7) Srovnání odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance za škodu.....	22
4.8) Srovnání pracovněprávní odpovědnosti za škodu s občanskoprávní odpovědností za škodu.....	23
<b>Část 5 – Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli</b> .....	26
5.1) Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.....	26
5.2) Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	28
5.3) Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	30
5.4) Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.....	36
5.5) Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	38
<b>Část 6 – Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci</b> .....	41
6.1) Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	42
6.2) Odpovědnost při odvrácení škody.....	44
6.3) Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....	45

6.4) Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení a odpovědnosti na odložených věcech.....	46
6.5) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	47
6.5.1) Předpoklady vzniku odpovědnosti.....	49
6.5.1.1) Pracovní úraz.....	49
6.5.1.2) Nemoc z povolání.....	51
6.5.1.3) Vznik škody.....	53
6.5.1.4) Příčinná souvislost.....	53
6.5.1.5) Odpovědný zaměstnavatel.....	53
6.5.2) Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	54
6.5.2.1) Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	54
6.5.2.2) Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	56
6.5.3) Náhrada škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání.....	57
6.5.3.1) Nároky poškozeného zaměstnance.....	59
6.5.3.1.1) Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.....	59
6.5.3.1.2) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.....	61
6.5.3.1.3) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	63
6.5.3.1.4) Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	65
6.5.3.1.5) Ztráta na důchodu.....	66
6.5.3.2) Náhrada škody pozůstalým.....	66
6.5.3.2.1) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením později zemřelého zaměstnance.....	67
6.5.3.2.2) Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	67
6.5.3.2.3) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	68
6.5.3.2.4) Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	69
6.5.3.2.5) Náhrada věcné škody.....	69
6.5.4) Změna poměrů poškozeného.....	69

**Část 7 – Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.....71**

**Část 8 – Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech.....76**

**Část 9 – Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracích konaných mimo pracovní poměr.....77**

**Část 10 – Odpovědnost za škodu podle zákona o kolektivním vyjednávání (§ 23 a 30 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání).....78**

**Část 11 – Závěr.....79**

**Seznam literatury a použitých zkratk**

## Část 1

### Úvod a cíle diplomové práce

Pracovní právo je odvětvím práva, jehož ustanovení se dotýkají většiny osob v produktivním věku. Téměř každý z nás se v průběhu svého života stane subjektem pracovněprávního vztahu, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Vzhledem k množství pracovněprávních vztahů vzniká samozřejmě i mnoho situací, které je třeba v rámci těchto vztahů řešit.

Právní odpovědnost je jedním ze základních právních institutů, jehož kořeny nalzáme již v nejstarších právních systémech. I v dávné minulosti tu existovala potřeba společnosti reagovat na jednání subjektu práva, který neuposlechne příkazu danému kogentní právní normou a jeho chování tak bude v rozporu s objektivním právem. Jedním z hlavních cílů úpravy odpovědnostních vztahů je tedy přimět subjekt k chování, které bude v souladu s objektivním právem. Tento institut je předmětem úpravy celé řady právních odvětví a to jak soukromoprávních (práva občanského, obchodního, pracovního) tak i veřejnoprávních (práva správního, trestního).

Právní úprava odpovědnosti, prevence a náhrady škody tvoří jednu z nejdůležitějších součástí pracovního práva. Jde o problematiku poměrně obsáhlou, složitou a stále velmi aktuální.

K tomu, aby vůbec mohl odpovědnostní vztah v pracovním právu vzniknout, je třeba, aby zde existoval základní pracovněprávní vztah, tj. pracovní poměr nebo pracovněprávní vztah založený na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odpovědnostní vztah je tedy právním vztahem odvozeným od základního pracovněprávního vztahu. Zároveň je nezbytná existence subjektů. Kteří jsou nositeli odpovědnosti v pracovněprávních vztazích. Normy pracovního práva obsahují rozsáhlý katalog práv a povinností, které mají účastníci pracovněprávního vztahu – tj. zaměstnanci a zaměstnavatelé - při realizaci odpovědnostního vztahu.

Cílem této diplomové práce je podat komplexní přehled o problematice odpovědnosti v pracovním právu podle platné právní úpravy v České republice. Vzhledem k tomu, že od 1. ledna letošního roku je v účinnosti nový zákoník práce, poukazují i na rozdíly mezi úpravou nynější a minulou.

Nejprve osvětlím obecně pojem právní odpovědnosti, resp. pojem odpovědnosti v pracovním právu. Je podle mne důležité pro teorii i praxi vědět, co si pod pojmem odpovědnosti představit a co vše pod něj podřadit. Zároveň je určující i pro klasifikaci jednotlivých druhů odpovědnosti v pracovním právu.

Budu se věnovat rozboru jednotlivých předpokladů pro vznik odpovědnosti, provedu základní srovnání odpovědnosti z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele a rovněž srovnání pracovněprávní odpovědnosti s odpovědností občanskoprávní.

Dále se zaměřím na jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti. Samotné těžiště diplomové práce pak bude spočívat ve vymezení odpovědnosti za škodu, neboť ta tvoří nejdůležitější druh pracovněprávní odpovědnosti.

Bez pozornosti nenechám ani odpovědnost za škodu vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odpovědnost za škodu podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Zároveň se budu věnovat zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci zejména s ohledem na nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který nabude účinnosti k 1. lednu 2008 a zcela změní stávající systém .

Na závěr se pokusím o zhodnocení platné právní úpravy odpovědnosti v pracovním právu České republiky, zejména s ohledem na nový zákoník práce a blížící se účinnost nové úpravy zabezpečení zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

## Část 2

### Právní odpovědnost obecně

Právní odpovědnost patří ke komplikovaným pojmům, kterými se zabývá právní věda již dlouhou dobu. Určitým jednáním mohou být porušeny různé druhy sociálních norem, může tedy nastat více druhů odpovědnosti. Odpovědnost lze rozeznávat na více úrovních:

- právní odpovědnost – pokud se jedná o porušení právních povinností
- politická odpovědnost – za výkon politické funkce
- ústavní odpovědnost – typická politicko – právní odpovědnost (smíšená). Má charakter objektivní právní odpovědnosti a je zde i charakter politický.
- morální odpovědnost – ta má složku vnitřní – otázka svědomí a vnější – sankcí je odsouzení veřejným míněním

Obecným znakem odpovědnosti je sankce, která představuje povinnost snést újmu, nastane-li skutečnost předvídaná určitou sociální normou.

Platí tedy, že právní odpovědnost je jen jedním druhem odpovědnosti. Lze ji charakterizovat jako zvláštní formu právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy. Pojem právní odpovědnosti zahrnuje jak předvídané nepříznivé právní následky (ten kdo nedodrží právní povinnost bude muset nést předvídané právní následky konkrétní povahy), tak i prvek státního donucení, který je znakem právní normy a tím ji vyčleňuje z jiných druhů, systémů norem.

Právní teorie rozeznává:

- donucení nepřímé – hrozba sankce, tj. vznik právní odpovědnosti
- donucení přímé – nucené splnění právní povinnosti (exekuce)

Právními skutečnostmi, které způsobují vznik právní odpovědnosti, jsou protiprávní jednání a protiprávní stav. Právní povinnost lze porušit buď komisivně, tzn. že ten, kdo porušil právní

pravidlo chování a jednání se choval, jak neměl, a nebo omisivně, tzn. že ten, kdo porušil právní pravidlo chování a jednání, se nechoval, jak měl.<sup>1</sup>

Pojem odpovědnosti je v právní teorii úzce spjat s pojmem právní povinnost, který lze zjednodušeně definovat jako právem uloženou míru nutnosti (vynutitelnosti) určitého chování subjektu.<sup>2</sup> Při porušování, resp. neplnění právních povinností dochází k ohrožení práv, potřeb a zájmů jednotlivců, ale i celé společnosti. Z těchto důvodů je jejich porušování spjato s určitými právními následky nejrůznější povahy. Ty směřují především k tomu, aby pokud možno k porušování povinností nedocházelo a když k němu již dojde, aby byly jeho následky náležitě odstraněny.

Právní následky porušení povinnosti jsou následující:

1. přetrvává původní povinnost a její splnění lze vynutit právem předvídaným a upraveným způsobem
2. vznikne nová (sekundární) povinnost, která představuje tíživý následek, který je přímým výsledkem skutečnosti, že se subjekt práva nechoval v souladu s platným právem
3. nastanou jiné právní následky (např. neplatnost právního úkonu, zánik práva)

Z hlediska právní povahy odpovědnosti je důležitý zejména následek druhý. Pokud tedy někdo poruší svou právem mu uloženou povinnost, vznikne mu povinnost nová, odpovědnostní, kterou předtím neměl (např. povinnost nahradit škodu, kterou způsobil porušením původní povinnosti).

Právní odpovědnost lze chápat jako povinnost nést následky za porušení povinností stanovených právními normami. Je však jen jedním druhem odpovědnosti, dále lze rozlišovat hlavně odpovědnost morální a politickou. Platí, že při porušení právní povinnosti může vedle sebe nastoupit jak odpovědnost právní, tak ale i politická a morální, naopak z povinnosti morální či politické může nastat jen odpovědnost morální a politická, ale nikoli právní (tak např. při usmrcení člověka jiným člověkem dojde nejen k jeho potrestání na základě práva, ale také k morálnímu odsouzení tohoto činu).

---

<sup>1</sup> Aleš Gerloch: Teorie práva. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda 2001

<sup>2</sup> Knappová, Švestka a kol., Občanské právo hmotné I., ASPI, Praha 2002



Právní úprava odpovědnosti vychází z určitých filosoficko-etických představ o tom, jak je člověk odpovědný za své jednání a činy před ostatními lidmi, společností, sám před sebou a svým svědomím.<sup>3</sup> V právní teorii a to především na půdě teorie občanského práva se při vymezení pojmu odpovědnosti objevily dvě rozdílné koncepce. Je odpovědnost hrozba sankcí nebo je sankcí samotnou? Zastáncem první koncepce, V. Knapp, považuje odpovědnost za hrozbu sankcí. Dle něj ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní a nikoli teprve až za to, že svou povinnost nesplnil. Podle V. Knappa tedy odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinností, kdy se latentní povinnost aktivizuje.<sup>4</sup> Dle mého názoru je sankce, jakožto určitý druh povinnosti, tj. nutnosti subjektu chovat se určitým způsobem, totožná s odpovědností a nevzniká tedy již se vznikem povinnosti primární, ale až po porušení práva. Souhlasím tedy s názorem většiny ostatních autorů, kteří jsou zastánci koncepce druhé, že tedy odpovědnost a sankce jsou totéž. Jejím nejvýznamnějším představitelem je Š. Luby, dle kterého by v případě odpovědnosti chápané jako hrozba sankcí přestala být odpovědnost následkem porušení právního vztahu a v důsledku toho by ztratila všechnu svou represivní, reparační i satisfakční povahu a zůstala by jí jen povaha a funkce prevence. Dále pak uvádí, že nevidí žádného důvodu, zatěžovat odpovědností toho, kdo řádně splnil svůj závazek, a okolnost, že ten, kdo řádně splnil, vůbec nikdy neodpovídá, je samozřejmá. Jinak řečeno, dodržují-li občané povinnosti uložené jim právem, není žádného důvodu, aby byli zatěžováni právní odpovědností (buť třeba jen abstraktní).<sup>5</sup>

Existuje i názor M. Kalenské, podle níž má odpovědnost jakožto právní kategorie dvě fáze. První fáze nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce za její porušení. Druhá fáze nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložením sankce) nebo sankčního vztahu.<sup>6</sup> Na základě těchto úvah o právní povaze odpovědnosti, lze tedy odpovědnost definovat jako určitou sekundární povinnost, která vzniká v důsledku porušení povinnosti primární.

<sup>3</sup> Jiří Buguszak a Jiří Čapek: Teorie práva, Codex, Praha 1997

<sup>4</sup> Knapp, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956

<sup>5</sup> Luby, Š. Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I: Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958

<sup>6</sup> Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo, Praha: Panorama, 1998

## Část 3

### Pracovněprávní odpovědnost

#### 3.1) Pojem

Odpovědnost v pracovním právu můžeme definovat jako zvláštní druh pracovněprávní povinnosti, která je povinností sekundární a předpokládá při svém vzniku porušení právní povinnosti primární. Současně se vznikem odpovědnosti vzniká nový právní vztah, tzv. odpovědnostní vztah. Obsah tohoto právního vztahu tvoří práva poškozeného a povinnosti odpovědného subjektu. Tento vztah může vzniknout jedině tehdy, pokud již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů, nejčastěji pracovní poměr. Na straně jedné je tedy odpovědnostní vztah v pracovním právu vždy vztahem odvozeným, protože nemůže vzniknout bez předchozí existence základního pracovněprávního vztahu, na straně druhé jde však o vztah relativně samostatný, protože ve své další existenci je na základním pracovněprávním vztahu nezávislý a může dokonce existovat i po jeho skončení.

Odpovědnost tedy vzniká v případě, že dojde ke vzniku nové sekundární odpovědnostní povinnosti. K tomu může dojít několika způsoby. Buď v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost přičemž primární povinnost bude trvat dál, nebo díky porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost a přitom primární povinnost zanikne. V každém případě dojde ke vzniku nového odpovědnostního vztahu, který je na základním pracovněprávním vztahu již nezávislý.

#### 3.2) Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Právní odpovědnost můžeme členit především podle jednotlivých právních odvětví. Podle tohoto třídění můžeme rozlišovat odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní, správněprávní, pracovněprávní apod., přičemž i v rámci jednoho právního odvětví můžeme rozlišovat určité druhy odpovědnosti. My se budeme zabývat tříděním odpovědnosti v pracovním právu.

V občanském právu se rozlišuje odpovědnost závazková a mimozávazková, přičemž toto rozlišení bývá považováno pro praxi za nejdůležitější. V pracovním právu však toto členění tak velký význam nemá. Toto rozlišování má význam především u náhrady škody, ale v pracovním právu České republiky se v zásadě nerozlišuje smluvní nebo mimosmluvní základ

povinnosti k náhradě škody. Neplatí to však zcela úplně. Typickou závazkovou povinností je např. povinnost zaměstnance zaplatit sjednanou peněžitou částku pro případ porušení tzv. konkurenční doložky ze strany zaměstnance podle § 310 odst. 3 zákoníku práce.

### **3.2.1) Odpovědnost subjektivní a objektivní**

Tak především v pracovním právu můžeme rozlišovat odpovědnost za zavinění, tzv. subjektivní odpovědnost, která se uplatní vždy když odpovídá zaměstnanec a odpovědnost bez ohledu na zavinění, tzv. odpovědnost objektivní, kterou je vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.

### **3.2.2) Individuální a kolektivní odpovědnost**

Dále se v pracovním právu rozlišuje individuální a kolektivní odpovědnost. Toto členění má význam především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 a násl. zákoníku práce. I když se mluví o společné odpovědnosti za schodek, každý zaměstnanec odpovídá v individuálně určeném rozsahu a to buď podle poměru hrubých výdělků u společné odpovědnosti za schodek nebo podle míry svého zavinění v ostatních případech.

### **3.2.3) Nejvýznamnější členění odpovědnosti v pracovním právu**

Jedním z nejdůležitějších členění právní odpovědnosti v pracovním právu je třídění odpovědnosti na:

- hmotnou pracovněprávní odpovědnost
- jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost
- odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

#### **3.2.3.1) Hmotná pracovněprávní odpovědnost**

##### *Odpovědnost za škodu*

Nejdůležitějším typem této odpovědnosti je odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu, která je zároveň i nejvýznamnějším druhem odpovědnosti v pracovním právu a proto se jí budu podrobněji zabývat později. Určitým specifíkem této odpovědnosti je odpovědnost

za bolest a ztížení společenského uplatnění, což je hmotná odpovědnost za nemajetkovou újmu.

#### *Odpovědnost za vadné plnění*

Dalším poddruhem hmotné pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost za vadné plnění. Nastupuje například v případě, když zaměstnanec zavíní vadnou prací zmetek. Dochází k tomu, že porušením primární povinnosti, která spočívá v uloženém pracovním postupu podle pokynů zaměstnavatele, vzniká povinnost strpět, že zaměstnanci nebude poskytnuta za práci na vadném výrobku mzda (nový zákoník práce však již s odpovědností za vyrobený zmetek nepočítá).

#### *Odpovědnost za prodlení*

Odpovědnost za prodlení je dalším poddruhem hmotné odpovědnosti v pracovním právu. Podle ní účastník pracovněprávního vztahu, jehož peněžitý nárok nebyl řádně a včas uspokojen, může požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy.

#### *Smluvní pokuta*

Pracovní právo upravuje i smluvní pokutu, která má rovněž charakter odpovědnosti. Povinnost zaplatit smluvní pokutu má zaměstnanec podle § 310 zákoníku práce v případě porušení závazku nevykonávat po skončení pracovního poměru činnost soutěžní povahy vůči podnikání zaměstnavatele, tzn. v případě nerespektování konkurenční doložky.

#### *Odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci*

V tomto případě, pokud zaměstnavatel jednostranně v rozporu s právními předpisy převede zaměstnance na jinou práci, která neodpovídá sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, a zaměstnanec práci nekonal, vzniká zaměstnavateli sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

#### *Odpovědnost zaměstnavatele za neplatné rozvázání pracovního poměru*

Odpovědnostní právní vztah vzniká v případě, kdy zaměstnavatel svým jednostranným právním úkonem, spočívajícím ve výpovědi, okamžitém zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, protiprávně ukončil pracovní poměr.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy podle ustanovení § 69 zákoníku práce. Tu je povinen poskytnout rovněž za dobu výpovědní doby při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 odst. 1 písm. b zákoníku práce.

#### *Bezdůvodné obohacení*

Jde o institut charakterizovaný jako prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plnění z neplatného právního úkonu. Na bezdůvodné obohacení se vztahují ustanovení občanského zákoníku (§ 451, 454, 455 odst. 1, § 456 - 459). Názory na právní povahu bezdůvodného obohacení nejsou jednotné. Bývá považováno za odpovědnostní povinnost, jeho právní povaha je ale odlišná. Nedochozí při něm k porušení právní povinnosti a jde tedy spíše o jakousi kvaziodpovědnostní povinnost.

#### **3.2.3.2) Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost**

Již z názvu samotného vyplývá, že pracovněprávní odpovědnost nemusí vždy spočívat v povinnosti, která má hmotnou povahu. Jde zejména o případy, kdy jeden účastník pracovněprávního vztahu bude nucen strpět jednání účastníka druhého, které bude spočívat v jednostranném ukončení pracovního poměru. Tato reakce účastníka ale musí být reakcí na porušení povinnosti druhé strany pracovněprávního vztahu. Příkladem této nehmotné odpovědnosti je vždy okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 a § 56 zákoníku práce, povinnost strpět skončení pracovního poměru při porušení pracovní kázně, od 1.1. 2007 pro závažné porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle § 52 písm. g) nebo pro neuspokojivé pracovní výsledky podle § 52 písm. f) zákoníku práce. O takový odpovědnostní vztah jde i v případě odstoupení od smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 36 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel může odstoupit od smlouvy, pokud zaměstnanec porušil povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo do jednoho týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce (podobně i odstoupení od dohody o provedení práce). Odpovědnost zaměstnance je také dána v případě neomluvené nepřítomnosti v práci, kdy v důsledku porušení této primární povinnosti vzniká nová odpovědnostní povinnost strpět krácení dovolené za každou zmeškanou směnu o 1 – 3 dny podle § 223 odst. 2 zákoníku práce.

### **3.2.3.3) Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu**

Konečně o pracovněprávní odpovědnost jde také v některých případech, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnanci nebo zaměstnavateli) ukládány sankce jiným orgánem. Jedná se například o případ, kdy Inspektorát práce nebo úřad práce uloží zaměstnanci pokutu za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti, nebo oprávnění inspektorátů práce ukládat zaměstnancům a zaměstnavatelům pokuty za porušení předpisů o ochraně a bezpečnosti při práci a předpisů stanovících pracovní podmínky.

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

## Část 4

### **Odpovědnost za škodu v pracovním právu**

#### **4.1) Odpovědnost za škodu obecně**

Odpovědnost za škodu je nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti, jedná se o základní typ hmotné odpovědnosti. Zákoník práce upravuje jak odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, tak odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli:

- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody (§ 251 zákoníku práce)
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 – 254 zákoníku práce)
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 – 256 zákoníku práce)

Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci:

- odpovědnost při odvracení škody (§ 266 zákoníku práce)
- odpovědnost na odložených věcech (§ 267 zákoníku práce)

Jak v rámci odpovědnosti zaměstnance za škodu tak i v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu můžeme rozlišovat případy odpovědnosti obecné a zvláštní odpovědnosti.

#### **4.2) Nástin historického vývoje institutu pracovněprávní odpovědnosti**

Odpovědnost za škodu v pracovním právu musíme posuzovat v závislosti na vývoji pracovního práva jako celku. Pracovní právo jako odvětví práva soukromého se vyvinulo resp. oddělilo od práva občanského. Vznik odpovědnosti za škodu v pracovním právu lze tedy odvodit z odpovědnosti občanskoprávní. Odpovědnost občanskoprávní můžeme vysledovat již v římském právu. Římskoprávní systém jako jeden z nejstarších avšak do podrobnosti rozpracovaný znal tzv. bezprávné činy (delikty). Bezprávným činem jest jednání nebo

opominutí, odporující právní normě, tedy chování, porušující právní povinnost.<sup>7</sup> Tyto bezprávné činy dávají vzniknout novým právům a novým právním povinnostem. Nová práva, která vznikají, jsou jednak právo na náhradu škody tímto činem způsobené a právo na pokutu, která představuje trest za vinu, pachatelem v bezprávném činu projevenou. Vlivem praetorského práva se začala prosazovat myšlenka, že delikt zavazuje pachatele především k náhradě škody a teprve až potom má mít místo soukromá pokuta.<sup>8</sup> Pracovnímu právu se nejvíce blížíci byla v římském právu obligační smlouva tzv. „locatio conductio operarum“ neboli smlouva služební. Tato smlouva zakládá vzájemné závazky pronájemníka (objednaného) a nájemce služeb (objednatele). Objednaný, locator, jest povinen konati práce na něm požadované podle smlouvy řádně a osobně a nahraditi škodu, způsobenou vinou svou. Objednatel, conductor, pak jest zavázán zaplatiti mzdu, není-li smluveno jinak, teprve po vykonané práci.

Pracovní právo jako samostatné odvětví práva se začalo oddělovat od práva občanského až v dobách, kdy došlo ke zrušení nevolnictví a k přílivu lidí do měst. Vznikaly nové právní vztahy, které však byly zpočátku zcela ponechány na vůli jejich účastníků. Je však zřejmé, že rovnost subjektů proklamovaná jako jedna ze zásad občanského práva byla pouze fikcí a že ve skutečnosti se tehdejší dělníci podřizovali vůli majitelů manufaktur a později továren. Ještě před tímto vývojem, který souvisel s rozvojem liberalistických myšlenek a nástupem kapitalistických vztahů, byly pracovní vztahy upravovány soukromým způsobem, protože jejich rozvoji bránilo nevolnictví. Pracovní poměry nevolníků na panstvích byli upraveny alespoň rámcově robotními patenty, pracovní poměry v manufakturách a nově zakládaných továrnách byly prakticky ponechány na vůli podnikatelům. Teprve koncem 18. stol a poč. stol. 19. začíná stát vydávat předpisy, které mají upravovat pracovní poměry dělníků, zejména pracujících žen a dětí. Tak, jak se začaly projevovat některé odlišnosti pracovních vztahů, přišla i specifická úprava pracovněprávních vztahů obecně a později se začal rozvíjet i institut náhrady škody. Pracovněprávní vztahy byly upraveny zejména všeobecným občanským zákoníkem z roku 1811, kde se nacházela úprava námezdní smlouvy v hlavě 26. § 1151 - §1163. Zákoník vycházel z rovnosti obou smluvních stran. Právě koncepce této rovnosti, která dávala smluvní straně možnost smlouvu uzavřít či neuzavřít, spokojit se se smluvními podmínkami či nikoliv, zbavovala stát povinnosti do těchto poměrů zasahovat, resp. takové zásahy vylučovala. Není ovšem pochyb, že tato rovnost stran byla pouze fikcí, alespoň potud,

<sup>7</sup> Leopold Heyrovský, Dějiny a systém soukromého práva římského, Knihkupec C.K. České univerzity, Praha 1910

<sup>8</sup> Kínel, Urfus, Skřejpek, Římské právo, C.H. Beck, Praha 1995



že zaměstnavatel měl mnohem širší možnost výběru smluvního partnera než zaměstnanec, pro kterého bylo uzavření smlouvy ekonomickou nutností.<sup>9</sup> Tato smlouva nejprve zahrnovala jak smlouvu služební, tak smlouvu o dílo. Na základě novely z roku 1916 se však rozštěpila na dvě samostatné smlouvy. Zavázal-li se někdo, že bude konati jinému po určitý čas služby, vznikla smlouva služební, převzal-li někdo zhotovení díla za úplatu, vznikla smlouva o dílo. Kterákoli strana mohla zrušit služební poměr z důležitých příčin, a to byl-li smluven na dobu určitou dříve, než doba uplyne, v ostatních případech bez výpovědi. Vystoupil-li zaměstnanec předčasně bez důležitého důvodu, mohl zaměstnavatel žádat, aby opět vstoupil do služby a kromě toho náhradu škody, a nebo náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Byl-li zaměstnanec předčasně propuštěn ze své viny, byl zavázán k náhradě škody pro nesplnění smlouvy. Za práce již vykonané, za které ale doposud nedostal zapláceno, příslušel zaměstnanci nárok na přiměřený díl platu jen potud, pokud jeho práce neztratila pro zaměstnavatele cenu zcela nebo z části tím, že služební poměr byl předčasně zrušen.<sup>10</sup>

Současně s rozvojem ekonomiky bylo třeba vydání řady právních předpisů, které by nahradily zastaralé normy týkající se mimo jiné i poměrů čeledních a služebních. Dělníkům se týkal také živnostenský řád č. 227/1859 ř.z., který byl založen na smluvní svobodě, tzn. ponechával vývoj poměrů ve výrobě na dohodě mezi podnikatelem a dělníkem. Tato smluvní svoboda však zůstávala i nadále pouhou fikcí. Autoři se snažili otevřít možnost podnikání pro každého svéprávného občana. Tato koncepce podnikatelské svobody se však nevztahovala na námezdní pracovníky, dělníky a zřizence. Pro ně platila ustanovení, která byla stále poplatná starým cechovním předpisům a zavazovala je dokonce k „věrnosti, poslušnosti a úctě“ k zaměstnavateli. Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci byli omezeny toliko na výplatu mzdy, jinak nebyl vůbec ničím omezen a mohl dělníka kdykoliv propustit. Pokud by však dělník předčasně bez zákonného důvodu skončil pracovní poměr, mohl být nejen trestán (vedle pokuty i vězením až do tří měsíců), ale dokonce donucen k návratu do práce policejní asistencí. Ve druhé polovině 19. století byly vydány také nové čelední řády. Tyto čelední řády se vztahovaly na čeledíny a děvečky. Služební smlouva mohla být vypovězena čeledínem jen z vážných důvodů (např. sňatek, převzetí dědictví). Odešel-li čeledín před smluvenou dobou, mohl po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody a zároveň za tuto škodu ručil ten, kdo

<sup>9</sup> Karel Malý, *České právo v minulosti*, Orac 1995

<sup>10</sup> Doc. JUDr. M. Bělina, Csc. a kolektiv, *Pracovní právo*, Všehrad, Praha 1994

čeledína zaměstnával nebo přechovával.<sup>11</sup> Po vzniku Československa v roce 1918 bylo tzv. recepčním zákonem č. 11/1918 Sb. převzato rakouské právo a to včetně všeobecného občanského zákoníku. Pracovní zákonodárství 1. republiky obsahovalo pouze ojedinělá ustanovení týkající se náhrady škody. Jednalo se, jak už bylo řečeno, o povinnost k náhradě škody při předčasném zrušení pracovního poměru zaměstnancem bez důležitého důvodu a při předčasném propuštění zaměstnance, jež sám zavinil. Podmínky vzniku nároku na náhradu škody a obsah a rozsah náhrady obsahovaly normy práva občanského. Ustanovení § 1295 všeobecného občanského zákoníku stanovilo, že každý jest oprávněn požadovati na škůdci náhradu škody, kterou mu způsobil ze zavinění, ať byla škoda způsobena přestoupením smluvní povinnosti nebo bez vztahu ke smlouvě. Po druhé světové válce resp. po únoru 1948 mělo dojít k přebudování právního řádu podle socialistických principů. Charakteristickým rysem pracovního zákonodárství bylo, že úpravy jsou zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Tak byla mimo jiné upravena v roce 1965 odpovědnost podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání, v roce 1958 odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou podniku při výkonu zaměstnání.

Pokud se týká pracovních úrazů a odpovědnosti za škodu v této oblasti, vývoj se ubíral směrem k úrazovému pojištění. První zákony pocházejí z počátku 19. století (z průmyslových odvětví). Postupně se vyvinuly systémy úrazového pojištění na bázi soukromých fondů nebo sociálního zabezpečení.

Vývoj pracovního zákonodárství byl završen v roce 1965, kdy byl přijat nový zákoník práce 65/1965, který byl v platnosti až do konce minulého roku, samozřejmě pozměněn řadou dílčích novel. Od 1.1. 2007 je v platnosti nový zákoník práce 262/2006 Sb. v němž se nachází i současná úprava odpovědnosti v pracovním právu.

### **4.3) Charakteristické rysy odpovědnosti za škodu**

Hlavním rysem odpovědnosti za škodu je skutečnost, že nastupuje pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dalším charakteristickým rysem je to, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je vždy objektivní, jde tedy o odpovědnost bez zřetele na zavinění. Platí tedy, že zaměstnavatel vždy odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních

---

<sup>11</sup> M. Galvas a kol., Pracovní právo, nakl. Doplněk a Masarykova univerzita, Brno 2004

úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 265 odst. 1 zákoníku práce). Naproti tomu odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je vždy subjektivní a jde tedy o odpovědnost za škodu, kterou zaměstnanec zavinil (§ 250 odst. 1 zákoníku práce).<sup>12</sup>

#### 4.4) Funkce odpovědnosti za škodu

V teorii pracovního práva jsou odpovědnosti za škodu přisuzovány určité funkce. Zejména jde o následující:

- preventivně výchovná
- reparační
- sankční

( viz. Bělina a kol., Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004 ).

Můžeme se však setkat i s jiným členěním např. členění funkcí pracovní právní odpovědnosti na obecné a zvláštní. Za obecné se považuje:

- preventivně výchovná – vyplývá hlavně z působení pracovního práva jako celku. Působí výchovně vůči tomu, kdo je postižen jejím působením, protože mu dává pocítit nepříznivé následky jeho protiprávního chování a odrazuje ho tak od podobného chování v budoucnu. Zároveň působí i na ostatní členy společnosti jako příklad.
- ochranná – ta spočívá v tom, že chrání pracovní právní vztahy a sankcionuje jejich porušování
- represivní – spočívá v postihu subjektu za jeho protiprávní chování tím, že mu ukládá povinnost snášet nepříznivé důsledky stanovené jako sankce za protiprávní chování
- reparační (satisfakční) – vyjadřuje přenesení břemene škody z postiženého na škůdce. Znamená buď odčinění škody uvedením v předešlý stav nebo náhradou v penězích.

Za zvláštní pak :

- sociálně ochranná – je odvoditelná ze zvláštních funkcí pracovního práva jako právního odvětví. Pracovní právo poskytuje ochranu postavení zaměstnance v pracovní právních vztazích, zajišťuje realizaci jeho práv zaručených Ústavou a

<sup>12</sup> Věra Štangová, Jaroslav Zachariáš: Nad pracovní právními vztahy, Orac, 1997

Listinou základních práv a svobod. Současně poskytuje zaměstnavateli nástroje k tomu, aby zabezpečoval řádný chod pracovního procesu.

- Stimulační

( M. Galvas a kol., Pracovní právo nakl. Doplněk a Masarykova univerzita, Brno 2004 ).

Přidrším se však původního členění na tři základní funkce pracovněprávní odpovědnosti, neboť mi připadá přehlednější a dostatečně názorné.

#### **4.4.1) Preventivně výchovná funkce**

Tato funkce odpovědnosti směřuje především k tomu, aby ke škodám vůbec nedocházelo, stimuluje tedy zaměstnance i zaměstnavatele k tomu, aby škodám předcházeli a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích.<sup>13</sup> Zákoník práce zdůrazňuje význam této funkce tím, že ji klade na první místo. V části jedenácté hlavě první zákoníku práce, která se týká předcházení škodám, je stanovena prevenční povinnost oběma subjektům.

Ze strany zaměstnavatele se jedná zejména o zajištění podmínek na pracovišti pro výkon práce a kontrolu její bezpečnosti. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a jestliže zjistí závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění (§ 248 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které k němu vnášejí nebo od něho odnášejí zaměstnanci a provádět osobní prohlídky zaměstnanců (ty může provádět jen fyzická osoba stejného pohlaví) při zachování osobnostních práv podle § 11 občanského zákoníku (§ 248 odst. 1 zákoníku práce). Z uvedeného je zřejmé, že provádění osobních prohlídek zaměstnanců by mělo probíhat spíše namátkově nebo v případě, kdy je pro to věcný důvod a samozřejmě způsobem, který nebude připomínat šikanování ani nebude pro zaměstnance nikterak ponižující. Bližší podmínky pro provádění kontrol by měly být stanoveny v pracovním řádu (viz § 306 zákoníku práce). Oprávnění ke kontrole a prohlídkám zaměstnanců mohou vykonávat nejen zaměstnanci zaměstnavatele, ale toto oprávnění se může vztahovat i na zaměstnance jiného zaměstnavatele, který na základě smlouvy plní úkoly související s ostrahou objektu a majetku zaměstnavatele.

---

<sup>13</sup> M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo. C.H.Beck, Praha 2001

Prevenční povinnosti zaměstnance jsou uvedeny v § 249 zákoníku práce. Toto ustanovení obsahuje dva druhy prevenčních povinností. První představuje povinnost obecné povahy, zaměřené k předcházení možným škodám v budoucnosti, které ještě nehrozí (tzv. všeobecná prevenční povinnost). Druhý druh představuje povinnosti, které jsou zaměřeny na zabránění škodě již hrozící. Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Je-li třeba k odvrácení škody neodkladně třeba zákroku zaměstnance, je povinen zakročit. Této povinnosti je zproštěn v případě, že mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému nebezpečí sebe, ostatní zaměstnance, případně osoby blízké podle § 116 občanského zákoníku, tzn. příbuzné v řadě přímé, sourozence, manžela, partnera; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Škoda musí hrozit zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním poměru. Důležitou okolností, která mu brání ve splnění této povinnosti, může být například skutečnost, že zákrok je třeba učinit na elektronickém zařízení určitým odborným způsobem a zaměstnanci tyto odborné znalosti a dovednosti chybí nebo zdravotní stav zaměstnance, pro který se nemůže vystavit fyzické námaze spojené se zakročením proti hrozící škodě. Jestliže zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závady svému nadřízenému.

#### **4.4.2) Reparační funkce**

Tato funkce se uplatní v případě, že již došlo ke vzniku škody. Jejím účelem je odčinit škodu na majetku účastníků pracovněprávního vztahu. Platná právní úprava na ni klade důraz zejména u náhrady škody způsobené zaměstnavatelem zaměstnanci. Jejím cílem je nahradit zaměstnanci veškerou škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

#### **4.4.3) Sankční funkce**

U sankční funkce jde o to, že náhrada způsobené škody je vlastně i určitým postihem za porušení povinnosti, případně postihem za nezabránění škodné události.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Štangoá, Zachariáš, Nad pracovněprávními vztahy, Orac 1997

## **4.5) Vznik odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích a jeho předpoklady**

Odpovědnost za škodu v pracovním právu vznikne pouze v případě, že jsou splněny všechny zákonem stanovené předpoklady, které jsou uvedeny v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce, která upravují ten který druh odpovědnosti za škodu.

Těmito základními předpoklady jsou:

- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- vznik škody
- příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody
- zavinění – jen u odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

### **4.5.1) Porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**

Povinnosti pracovněprávního charakteru vyplývají pro oba účastníky pracovněprávního vztahu ze zákoníku práce, z jiných zákonů, pokud obsahují úpravu povinností pracovněprávního charakteru, z podzákoných právních předpisů, pokud blíže rozvádějí a konkretizují povinnosti stanovené v zákonech, z pracovního řádu či z pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>15</sup> Protiprávnost je dána tím, že existuje rozpor mezi faktickým chováním účastníka pracovněprávního vztahu, které spočívá v jednání nebo v opomenutí a povinností chování tohoto subjektu stanovenou v některém z výše uvedených pramenů.

### **4.5.2) Vznik škody**

Škoda je výsledkem určitého protiprávního chování (nebo škodné události) a je újmou na ohroženém nebo porušeném právním vztahu. Újma, k níž může v rámci pracovněprávních

vztahů dojit, může mít nejrůznější charakter. Může se jednat o újmu, která spočívá ve zničení nebo poškození věci, o špatný postup, kterým se nezvětší majetek zaměstnavatele, popř. se může jednat o újmu imateriální, která spočívá v zásahu do tělesné integrity člověka, způsobení bolesti, zhoršení podmínek života apod. (tzv. odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění). Ve většině případů škoda spočívá ve zmenšení majetku, a proto bývá definována jako majetková újma vyjádřitelná v penězích. Tam, kde není možné peněžité vyjádření, protože škoda je nemajetkovou poruchou, se v pracovním právu používá pojmu nemajetková újma.

Škoda se dělí především na škodu skutečnou, která spočívá v tom, že se zmenšila existující hodnota věci nebo jiného majetku, který má poškozený ve svém vlastnictví, popř. správě. Za skutečnou škodu se u zaměstnance považuje též ušlý výdělek, protože slouží k zajištění existence zaměstnance a popř. jeho rodinných příslušníků.

Dále se rozeznává jiná škoda, tj. ušlý zisk, spočívající v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví nebo ve správě rozmnožit, k čemuž by za normálního chodu věci došlo. Náhrada ušlého zisku náleží pouze v zákoníku práce výslovně uvedených případech.

Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav (§ 257 zákoníku práce). Škůdce má tedy možnost volby. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty (§ 272 zákoníku práce), tzn. z ceny obvyklé v místě a čase vzniku škody, snížené o částku připadající na případné opotřebení věci. Tato cena bude zpravidla stanovena dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, nebo bude zjištěna znaleckým posudkem jako cena odhadní. Vznik škody a její výši musí prokázat poškozený, který uplatňuje náhradu škody.<sup>16</sup>

#### **4.5.3) Příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody**

Pracovněprávní odpovědnost je možné přičíst určitému subjektu jen v případě, pokud způsobil nepříznivý následek, tj. škodu a pokud mezi tímto nepříznivým následkem a jeho protiprávním jednáním, tzn. porušením právní povinnosti existuje příčinná souvislost. Je tedy třeba zjistit, zda je protiprávní jednání bezprostřední příčinou vzniku škody.

---

<sup>15</sup> M. Součková a kolektiv, *Zákoník práce komentář*, C.H.Beck, Praha 2004

<sup>16</sup> Ladislav Jouza, *Zákoník práce s komentářem*, BOVA POLYGON, Praha 2006

#### 4.5.4) Zavinění

Zavinění je vnitřní psychický vztah subjektu k jeho vlastnímu protiprávnímu chování a jeho výsledku. Je založeno na spojení dvou psychických prvků a to prvku rozumového, tj. vědění a předvídání určitého výsledku a prvku volního spočívajícího v tom, že subjekt něco chce, event. je s něčím srozuměn. Na různé míře kombinace prvků vědění a vůle a jejich různé intenzitě jsou založeny formy a stupně zavinění.

a) *úmysl* – úmysl přímý – škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu a tuto škodu způsobit chtěl

- úmysl nepřímý – škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu a v případě, že ji způsobí, je s ní srozuměn

V praxi dochází k úmyslným škodám zejména při odcizení věcí z majetku zaměstnavatele nebo při zpronevěření této věci (tj. nakládání s věcí jako s vlastní).

b) *nedbalost* – nedbalost vědomá - škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, tu však způsobit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nenastane

- nedbalost nevědomá - škůdce nevěděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, ani ji způsobit nechtěl, ale vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom vědět měl a mohl

Forma zavinění má vliv na způsob a výši právem stanovené náhrady škody.

#### 4.6) Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Pro určení, zda daný případ náhrady škody bude posuzován podle zákoníku práce a bude se jednat o pracovněprávní odpovědnost, je nezbytné, aby činnost, kterou zaměstnanec vyvíjel při vzniku škody, byla podřaditelná pod „plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s plněním pracovních úkolů“. Pokud by ke škodě došlo mimo tento rámec, pak by nemohlo dojít ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Mohla by však vzniknout při naplnění všech předpokladů odpovědnost občanskoprávní. Bude tomu tak při excesu – vybočení z plnění pracovních povinností. Příkladem je případ, kdy zaměstnanec v pracovní době vyrábí nebo opravuje předměty pro svou soukromou potřebu a vznikne mu při tom škoda na věcech.



Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním je vymezen v ustanoveních § 273 a 274 zákoníku práce. Za plnění pracovních úkolů se považuje:

- výkon pracovních povinností vyplývajících zejména z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele (zde jde o činnost, kterou není zaměstnanec povinen vykonávat podle pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel tuto činnost přikázal zaměstnanci vykonat a ten příkazu uposlechl).
- činnost, která je předmětem pracovní cesty
- činnost, která je konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců
- činnost vykonávaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná i přes výslovný zákaz vydaný zaměstnavatelem (např. zaměstnanec se sám rozhodne a pomůže ostatním zaměstnancům v práci, odstraní jim překážku v práci apod.)
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem

Při posuzování, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů, není rozhodující, zda škoda vznikla v pracovní době nebo při práci přesčas.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou:

- úkony potřebné k výkonu práce (např. příprava nářadí). Požívání nápojů, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům v horkých provozech bezplatně poskytovat dle nařízení vlády č. 178/2001 Sb., je úkonem potřebným k výkonu práce.
- úkony během práce obvyklé a nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. osobní hygiena, odevzdání nářadí)
- úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (nikoli však stravování)
- školení zaměstnanců zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, za účelem zvyšování jejich odbornosti

Z úkonů konaných v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se výslovně vylučuje cesta do zaměstnání a zpět, kterou se rozumí cesta z místa bydliště (ubytování) zaměstnance do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů. Dále je vyloučeno stravování, ošetření, popř. vyšetření ve zdravotnickém zařízení (s výjimkou vyšetření prováděného na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací nebo ošetření při první pomoci a cesty k nim a zpět), cesta k nim a zpět, ledaže je konána v objektu zaměstnavatele.

K uvedenému je zajímavé uvést soudní rozhodnutí 6 Cz 44/91 Nejvyššího soudu ČR, v němž soud učinil právní závěr, že při pracovní cestě konané mimo obvod bydliště zaměstnance nebo pracoviště může z povahy a množství přikázané práce vyplynout, že se zaměstnanec musí ubytovat v místě výkonu práce na pracovní cestě, popř. potřeba přenocování vyplyne z toho, že splnění pracovního úkolu si vyžádalo delší čas než se předpokládalo. V takovém případě i přenocování v místě pracovní cesty je úkonem nutným před počátkem práce a po jejím skončení, a jde tedy o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů. V případě, že dojde ke škodě na věcech, je třeba, aby i tyto sloužily k plnění pracovních úkolů, nebo k provedení úkonů k výkonu práce nebo k provedení úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení. Škoda na ostatních věcech není škodou vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a tudíž nevznikne obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (eventuelně může při splnění všech předpokladů vzniknout odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech).<sup>17</sup>

#### **4.7) Srovnání odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance za škodu**

Při vzájemném porovnání jsou patrné jisté odlišnosti v předpokladech vzniku odpovědnosti a ve výši náhrady škody. Předpokladem ke vzniku obou je skutečnost, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Ke vzniku odpovědnosti zaměstnance je třeba zaviněného porušení právní povinnosti z jeho strany (v určitých případech porušení právní povinnosti není podmínkou vzniku odpovědnosti - např. u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů - § 255 zákoníku práce), jde tu o

---

<sup>17</sup> Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2006

subjektivní odpovědnost. Naopak zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na zavinění, tedy jeho odpovědnost je objektivní.

V případě stanovení výše náhrady škody zákoník práce limituje výši odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli nedbalostním jednáním. Výše náhrady škody je omezena vzhledem k výši jeho odměny za vykonanou práci. Tak dochází v pracovněprávních vztazích k prolomení zásady rovnosti stran, která je typická pro civilní právo. Tímto se projevuje ochranná funkce zákoníku práce, který chrání postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Limitace se ale neuplatní v případě, že je škoda způsobena úmyslně nebo pokud zaměstnanec byl v době způsobení škody pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zaměstnanec dále odpovídá za škodu v plné výši v případě škody na právním úkonem svěřených věcech.

#### **4.8) Srovnání pracovněprávní odpovědnosti za škodu s občanskoprávní odpovědností za škodu**

Při srovnání zjistíme, že podstata obou právních vztahů je shodná, ale úprava jednotlivých institutů je odchylná.

Občanské právo obsahuje základní úpravu soukromoprávních vztahů, což platí i pro úpravu práv a povinností plynoucích z odpovědnosti za škodu. Základním principem na kterém spočívá občanskoprávní odpovědnost je povinnost každého počínat si tak, aby ke škodám nedocházelo (§ 415 občanského zákoníku). Občanský zákoník na prvním místě upravuje obecnou odpovědnost za škodu, u níž rozlišuje odpovědnost za porušení právních povinností na základě presumovaného nedbalostního zavinění a objektivní odpovědnost z provozní činnosti. Následuje úprava zvláštních skutkových podstat odpovědnosti za škodu (§ 420 a násl. občanského zákoníku).

Předmětem pracovního práva je realizace výkonu práce jednoho subjektu pro subjekt druhý za sjednanou odměnu. Obsah odpovědnosti za škodu odpovídá předmětu pracovního práva. Od 1.1.2007 lze ustanovení občanského zákoníku použít na pracovněprávní vztahy subsidiárně, ale pouze v případech, kdy tak zákoník práce výslovně stanoví (§ 4 zákoníku práce). Také zákoník práce rozlišuje obecnou odpovědnost za škodu a zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti za škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 250 a násl. zákoníku práce).

Oba druhy odpovědnosti mají společné to, že ten, kdo má povinnost nahradit definovanou škodu, je povinen ji nahradit oprávněnému a to způsobem a v míře, která odpovídá té které odpovědnostní konstrukci. Pro oba druhy je dále společné, že pro vznik odpovědnosti k náhradě škody je třeba, aby byly splněny všechny zákonem stanovené předpoklady. Ty jsou v zásadě pro oba druhy shodné, ale liší se jejich obsah. Ke vzniku odpovědnosti za škodu je třeba vzniku škody. Škodou se rozumí újma v majetkové sféře vyčíslitelná v penězích. Spolu s ní se odškodňují i některé nemajetkové újmy způsobené zásahem do osobněprávních vztahů poškozeného (např. vytrpěné bolesti nebo snížení společenského uplatnění). Společným rysem je vyčíslitelnost a úhrada škody v penězích. Dalším společným předpokladem je příčinná souvislost. Vznik škody musí být následkem předcházející příčiny, aby bylo možné vznik škody příčině přičíst. Posledním shodným předpokladem vzniku odpovědnosti je zavinění. V tomto institutu se obě právní úpravy nejčastěji rozcházejí. Konstrukce skutkových podstat odpovědnosti za škodu v obou právních odvětvích požaduje buď zavinění a nebo je vybudován jako objektivní, tedy bez ohledu na zavinění.

Hlavní rozdíl mezi pracovněprávní odpovědností za škodu a občanskoprávní odpovědností za škodu spočívá v tom, že zatímco druhá z nich vychází z rovného postavení subjektů právního vztahu, první zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli. U občanskoprávní odpovědnosti odpovídá výše náhrady škody zásadně způsobené škodě, naproti tomu u pracovněprávní odpovědnosti je rozsah náhrady škody zaměstnance způsobené zaměstnavateli omezen. Zvýhodnění zaměstnance oproti zaměstnavateli je dále ve větším rozsahu právních skutečností, které mají za následek vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Podle občanského zákoníku je škoda hrazeny vždy v penězích, pouze pokud o to požádá poškozený a pokud je to účelné a možné, hradí se škoda uvedením do původního stavu. V pracovním právu je odpovědná osoba povinna nahradit škodu v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Odpovědná osoba tak má na výběr, který způsob si zvolí.

Pokud jde o rozsah náhrady škody, pak podle občanskoprávní úpravy se zásadně hradí skutečná škoda a ušlý zisk. Výše náhrady škody může být přiměřeně snížena pouze soudním rozhodnutím a to z důvodů zvláštního zřetele hodných. Toto snížení ale není možné u škody, která byla způsobena úmyslně. Podle úpravy obsažené v zákoníku práce, zaměstnavatel hradí zaměstnanci skutečnou škodu, ušlý zisk pouze v případě, že škoda byla způsobena úmyslně.

Rozsah odpovědnosti zaměstnance je, jak již bylo řečeno, limitován výší odměny za vykonanou práci. Skutečnou škodu hradí jen v případě individuální odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a při škodě způsobené v opilosti, kterou si způsobil sám, případně při zneužití jiných návykových látek. Jde-li o škodu, která byla způsobena úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu škody za ušlý zisk. Moderační právo soudu ke snížení výše náhrady škody přiznává zákoník práce pouze ve vztahu k povinnosti zaměstnance nahradit škodu, a to i v případě škody způsobené úmyslně.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2006

## Část 5

### **Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli**

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v části jedenácté hlavě druhé zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podle zákoníku práce je charakterizována jako odpovědnost subjektivní, jedná se tedy zásadně o odpovědnost za zavinění a to v řadě případů navíc s omezeným rozsahem odpovědnosti. Lze ji definovat jako povinnost jednoho subjektu pracovněprávního vztahu, zaměstnance, poskytnout druhému subjektu tohoto vztahu, zaměstnavateli, náhradu škody, kterou mu způsobil porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Rozlišujeme tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

1. obecná odpovědnost (§ 250 zákoníku práce)

2. zvláštní druhy odpovědnosti:

- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251 zákoníku práce)
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 - § 254 zákoníku práce)
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 - § 256 zákoníku práce)

Tyto zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu se uplatní pouze v případě, že budou splněny všechny jejich zákonné předpoklady. Pokud tedy nepůjde o některý z druhů této zvláštní odpovědnosti, uplatní se obecná odpovědnost podle ustanovení § 250 zákoníku práce.

#### **5.1) Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu**

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v § 250 zákoníku práce. Jak jsem se již zmiňovala, je třeba při zkoumání skutečnosti, zda zaměstnanec za škodu odpovídá, nejprve

aplikovat ustanovení týkající se zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Teprve pokud zjistíme, že zaměstnanec neodpovídá podle těchto ustanovení, můžeme aplikovat ustanovení o obecné odpovědnosti.

Podle § 250 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To, které povinnosti má zaměstnanec z pracovního poměru, plyne především z jeho pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen dohodnout druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce a druh práce (§ 34 odst. 1 zákoníku práce). Z dohodnutého druhu práce poté vyplývají další povinnosti a to především plnit pracovní úkoly podle pokynů nadřízených, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnancům, vytvářet příznivé pracovní podmínky. Pokud škoda byla způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se přiměřeně omezí (§ 250 odst. 2). V tomto případě podle ustanovení § 257 odst. 4, pokud škodu způsobil také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část podle míry svého zavinění (zbývající část škody nese zaměstnavatel). Pokud za škodu odpovídá více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Zákoník práce tedy nezná solidární odpovědnost více škůdců. Zaměstnanec tedy odpovídá pouze za škodu, kterou on sám zaviněně způsobil.

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance je tedy:

- porušení pracovních povinností zaměstnancem (za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům)
- vznik škody na straně zaměstnavatele – tou je majetková újma vyjádřitelná v penězích, která nastala v majetkové sféře poškozeného, tj. zaměstnavatele
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům) – o vztah příčinné souvislosti jde v případě, že škoda vznikla následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem
- zavinění zaměstnance (ve formě úmyslu nebo nedbalosti) – jde o psychický vztah zaměstnance ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako k následku

takového jednání a je povinen ho prokázat zaměstnavatel (s určitými výjimkami, viz. § 250 odst. 3 zákoníku práce)

Náhrada škody v případě obecné odpovědnosti je upravena v § 257 zákoníku práce. Rozsah náhrady škody je u tohoto druhu odpovědnosti dán zásadně skutečnou škodou a je limitován čtyřapůlnásobkem jeho průměrného měsíčního výdělku. Tento limit se neuplatní, pokud škoda byla způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. Opilostí zaměstnance nebo zneužitím jiných návykových látek se rozumí stav, kdy u zaměstnance skutečně došlo ke snížení schopnosti ovládat své jednání a byla již narušena schopnost zaměstnance pohotově reagovat na vzniklé situace. Nestačí pouhé zjištění, že zaměstnanec požil alkohol nebo jinou návykovou látku. Opilost zaměstnance v první řadě posoudí sám zaměstnavatel, který by měl rovněž podle okolností případu posoudit, zda se u zaměstnance požití alkoholu nebo jiných návykových látek, skutečně tento stav promítl do schopnosti zaměstnance zareagovat dostatečně a včas na vnější podněty a ovládat své chování. Pokud zaměstnanec takové posouzení situace neuzná a odmítne uhradit škodu v plné výši, zaměstnavateli nezbude nic jiného, než se domáhat svého práva soudní cestou. Potom otázku, zda škoda byla způsobena v opilosti, posoudí soud na základě znaleckého posudku. Pokud byla škoda způsobena úmyslně, výše náhrady škody není limitována a zaměstnavatel může navíc žádat i náhradu ušlého zisku.

Zaměstnanec je povinen škodu uhradit v penězích, pokud ji neodčinil uvedením v předešlý stav. Včasné a řádné uvedení věci v předešlý stav zaměstnancem představuje řádné uspokojení nároku zaměstnavatele na náhradu škody. Pokud se pro tento druh náhrady škody nerozhodne a nebo takový způsob náhrady škody nepřichází v konkrétním případě vzhledem k povaze škody v úvahu, je zaměstnanec povinen poskytnout peněžní náhradu.

## **5.2) Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody**

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody je upravena v § 251 zákoníku práce.

Podle znění § 251 odst. 1 zákoníku práce na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit



jinak. Toto ustanovení navazuje na ustanovení § 249, které stanoví zaměstnanci prevenční povinnosti, tj. povinnost oznamovací a zakročovací (viz. výše). Zaměstnanec zde vlastně odpovídá za škodu, kterou sám svým jednáním přímo nezpůsobil.

Předpokladem této odpovědnosti tedy je:

- vznik škody na straně zaměstnavatele
- porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, případně proti ní zakročit
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti – pokud by zaměstnanec prevenční povinnost splnil, tzn. pokud by upozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu nebo by proti bezprostředně hrozící škodě zakročil, bylo by vzniku škody zabráněno
- zavinění zaměstnance, které musí mít formu alespoň vědomé nedbalosti, nevědomá nedbalost by zde nestačila (v takovém případě by odpovědnost za škodu vůbec nevznikla)
- skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak (např. proto, že přímý škůdce nebyl zjištěn nebo neuhradil plnou výši této škody). Nejde tedy o primární odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli, ale o odpovědnost subsidiární, která nastupuje v případě, že škoda není nahrazena skutečným škůdcem.
- vědomost zaměstnance o hrozící škodě – kdyby o ní nevěděl, těžko by mohl upozornit vedoucího zaměstnance na takovou škodu nebo zakročit k jejímu odvrácení

Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem (§ 251 odst. 2). Zproštění se této odpovědnosti by se nevztahovalo na případy, kdy by zaměstnanec svým zásahem způsobil škodu výrazně větší než tu, která hrozila.

Pokud jsou splněny všechny předpoklady stanovené zákonem pro tento druh odpovědnosti za škodu a zaměstnavatel požaduje od zaměstnance příspěvek k úhradě škody, je třeba zjistit jeho výši. Výše příspěvku bude hlavně ovlivněna tím, v jaké výši zůstala škoda neuhrazena. Platí, že při určování výše náhrady škody se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily

splnění povinnosti a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (§ 258 zákoníku práce).

V dřívějším zákoníku práce bylo v § 175 stanoveno, že se má rovněž přihlídnout k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, který povinnost nesplnil. Tato dikce byla z nového zákoníku práce vypuštěna z toho důvodu, že zaměstnavatel není oprávněn zkoumat osobní a majetkové poměry zaměstnance a zaměstnanec nemá povinnost je zaměstnavateli sdělovat. Jedná se o ochranu osobních údajů a o zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a nediskriminaci.

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

Tento druh odpovědnosti zaměstnance za škodu je upraven v § 252 – 254 zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, patří ke zvláštní odpovědnosti za škodu, která je ve vztahu k obecné odpovědnosti zvýšená, a tím i vůči zaměstnanci přísnější.

Převzal-li zaměstnanec na základě dohody o odpovědnosti (ta byla dříve nazývána dohoda o hmotné odpovědnosti) odpovědnost za svěřenou hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek (§ 252 odst. 1 zákoníku práce).

Předpokladem této odpovědnosti tedy je:

- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách
- písemná dohoda o odpovědnosti, kterou je možno uzavřít pouze se zaměstnancem, který dovršil 18 let věku (dohoda uzavřená ústně nebo s mladším zaměstnancem by byla neplatná)
- zavinění zaměstnance, které je však presumováno (jde však o vyvratitelnou domněnku)

Schodek na svěřených hodnotách lze definovat jako rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, tj. mezi údaji účetní evidence, o něž je skutečný stav nižší než stav účetní.<sup>19</sup> Schodkem tedy není škoda, která vznikla v důsledku jednání zaměstnance, jestliže zboží, i když je poškozené či dokonce zcela znehodnocené zaměstnavateli zůstalo. O schodek se jedná pouze v případě, že dané hodnoty zaměstnavateli chybějí. I když zaměstnanec na toto zboží převzal odpovědnost, odpovídá pouze podle zásad obecné odpovědnosti za škodu.

Při výkonu zaměstnání u zaměstnavatele vykonávají zaměstnanci různé pracovní činnosti, ke kterým je třeba, aby jim byli svěřeny určité hodnoty, s nimiž budou hospodařit a které jsou povinni vyúčtovat. Dva charakteristické znaky těchto hodnot jsou tedy, že tyto hodnoty musí být zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny (sám s nimi nakládá) a musejí být určeny k oběhu nebo spotřebování (zaměstnanec je vyúčtovává). Může však jít i o jiné zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Novou podmínkou oproti dosavadní úpravě je, že zaměstnanec má možnost s těmito hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Osobní dispozicí se rozumí, že zaměstnanec má být teoreticky možnost se svěřenými hodnotami nakládat, a to nejen v pracovní době, ale i mimo ni. Osobní dispozice je omezena např. v případě, kdy zaměstnanci není dočasně v době trvání dohody umožněn přístup ke svěřeným hodnotám. Zamezením osobní dispozice je i případ, kdy je zaměstnanec povinen odevzdávat klíč od pokladny nebo skladu do úschovy zaměstnavateli či jiné osobě.

Vznikají také pochybnosti, zda předmětem zvýšené odpovědnosti za schodek mohou být předměty, které jsou svěřovány zaměstnancům za tím účelem, aby je propůjčovali dalším osobám, např. hostům. Typickým příkladem jsou příbory a nádobí v restauracích a ložní prádlo a ručníky ve zdravotnických lůžkových zařízeních, ubytovnách apod. Vzhledem k tomu, že jde o předměty, které mají povahu hodnot dávaných do oběhu, nelze vyloučit ani zde odpovědnost za schodek. Dohody o odpovědnosti by však zaměstnanci a zaměstnavatelé měli uzavírat jen v případě, jsou-li vytvořeny všechny předpoklady k tomu, aby o ně mohla zaměstnanec bez rizika pečovat, zejména aby mohl kontrolovat jejich převzetí a vrácení jinými osobami.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> srov. R 12/1976

<sup>20</sup> srov. R 40/1964

Předmětem zvýšené odpovědnosti nemohou být hodnoty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu a není umožněna zaměstnancova osobní dispozice s nimi po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Z okruhu těchto hodnot jsou vyloučeny základní prostředky, například motorová vozidla a drobné krátkodobé předměty v používání (například o inventář kanceláře, prodejny apod.). Je proto nesprávná praxe některých zaměstnavatelů, kteří uzavírají dohody o hmotné odpovědnosti s řidiči a tyto dohody se týkají motorového vozidla. Takovéto dohody jsou neplatné a odpovědnost řidiče za svěřené vozidlo je nutno posuzovat jen podle zásad obecné odpovědnosti.<sup>21</sup>

K tomu, aby zaměstnanec odpovídal za schodek, je třeba uzavření dohody o odpovědnosti. Pokud bude zaměstnavatel uplatňovat vůči zaměstnanci odpovědnost za schodek, je povinen v případném sporu tuto dohodu předložit. Podmínkou její platnosti je platný pracovněprávní vztah založený řádnou pracovní smlouvou. Tuto dohodu lze sjednat i se zaměstnancem, který je činný na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podmínkou platnosti však není provedení inventarizace. Její neprovedení nemá za následek neplatnost nebo zánik dohody. Při uzavírání dohody je třeba zaměstnance o důsledcích řádně poučit. Zaměstnavatel mu musí vytvořit řádné pracovní podmínky. Pokud před uzavřením dohody nemůže zaměstnavatel závady v těchto pracovních podmínkách, na které ho zaměstnanec upozorňuje odstranit, musí se písemně zavázat, že je v určité lhůtě odstraní.

Zákoník práce stanovuje v § 252 odst. 2 zvláštní věkovou způsobilost k uzavření dohody o odpovědnosti. Ta smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku, přičemž tuto dohodu může pracovník uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil. Tuto dohodu nemůže uzavřít před dovršením osmnácti let ani pracovník, který dosáhl zletilosti např. uzavřením manželství s povolením soudu podle občanského zákoníku.<sup>22</sup> Dále je v § 252 odst. 3 stanoveno, že tato dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Písemná forma se sankcí neplatnosti platí i pro všechny dodatky k dohodě, které mění její obsah. To ale neznamená, že by text dohody nemohl být učiněn formou natištěného formuláře; pouze podpisy účastníků musí být provedeny vlastnoručně.<sup>23</sup> Dohoda může být uzavřena samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy.

<sup>21</sup> srov. R 12/1976

<sup>22</sup> srov. R 30/1988

<sup>23</sup> JUDr. Jaroslav Jakoubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmanová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství Anag, 2007

Zavinění zaměstnance není zaměstnavatel povinen prokazovat. Z toho vyplývá, že zaviněné způsobení schodku zaměstnancem se předpokládá a že je na zaměstnanci, aby prokázal, že schodek nezavinil. Je povinen prokázat jen to, že vznikla škoda (schodek) a že zaměstnanec uzavřel dohodu o odpovědnosti. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo z části pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. Zproštění odpovědnosti za schodek u zaměstnance je pak důsledkem povinnosti, kterou zaměstnavateli stanoví § 248 zákoníku práce, dle kterého je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení majetku. Pokud zaměstnavatel zjistí závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Dalšími důvody pro zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek mohou být dále například nahodilé události, jako je oheň, povodeň nebo jiná živelní událost. Schodek může vzniknout i úmyslným jednáním někoho jiného, např. občan se zmocní léků v lékárně.

Někdy dochází k situacím, ve kterých vzniká konkurence odpovědnosti odpovědného zaměstnance s odpovědností podle občanského zákoníku, když vznikla zaměstnavateli škoda zaviněním jiných fyzických osob, které však nejsou k němu v pracovněprávním vztahu. Nejčastěji jde o náhradu škody způsobenou vloupáním do prodejen, skladů, pokladen a jiných provozoven. Pokud odpovědný zaměstnanec nemohl vyúčtovat všechny svěřené předměty v důsledku protiprávního jednání jiných osob, může se zcela nebo z části zprostit odpovědnosti za vzniklý schodek.<sup>24</sup>

Je proto třeba vždy zjistit podrobnosti zásahu a jeho následky. Škoda v těchto případech nezáleží pouze v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného zboží nebo odcizených peněz, vybavení případně zařízení napadeného objektu, ale i v újmě na majetku poškozeného, která spočívá v tom, že nedosáhl uspokojení svého nároku na vyúčtování všech majetkových hodnot, které svěřil odpovědnému zaměstnanci, pokud tomu by se podařilo zprostit se odpovědnosti proto, že pachatel vloupání způsobil svým zaviněným jednáním takovou situaci, která odpovědnému zaměstnanci bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a svěřené věci opatrovat. Pachatel bude tedy odpovídat nejen za škodu na věcech, které odcizil či poškodil, ale i za tu část schodku, v níž se hmotně odpovědný zaměstnanec zprostil své odpovědnosti. Při střetu těchto dvou odpovědností jedna vylučuje druhou a z toho důvodu nelze řešit jednu z nich bez předběžného vyšetření odpovědnosti druhé. Pro rozhodnutí o odpovědnosti pachatele

---

<sup>24</sup> srov. R 40/1971

bude vždy třeba nejprve řešit otázku odpovědného zaměstnance, případně spoluodpovědnost zaměstnavatele a teprve poté určit rozsah povinnosti pachatele vloupání.

Zásah neznámého pachatele nezprošťuje odpovědného zaměstnance odpovědnosti v případě, že zaměstnanec nesplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem, vznik schodku umožnil. Tento obecný právní závěr přijal Nejvyšší soud ve věci Sou R NS sv. 15 – C 1091 ve skutkovém případě, kdy si odpovědný zaměstnanec nechal ukrást z otevřeného auta vysokou finanční hotovost v době, kdy spravovali s řidičem poškozenou pneumatiku a kufřík s hotovostí nechal ležet bez dozoru v přední části neuzamčeného automobilu.

Poškození zaměstnavatelé někdy uplatňují proti pachatelům též náhradu škody, která spočívá v nákladech vynaložených na mimořádné inventury, které musely být po vloupání provedeny. K tomu judikatura uvádí, že tato inventura je nutným úkonem nejen pro zjištění, ale i pro uplatnění nároku na náhradu škody vzniklé vloupáním. Proto může zaměstnavatel tyto náklady jako součást škody požadovat.<sup>25</sup>

V ustanovení § 253 zákoníku práce je upraven zánik dohody o odpovědnosti. Zaměstnanec, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci nebo přeřazován na jiné pracoviště, anebo pokud zaměstnavatel v době do 15 dnů (dříve do jednoho měsíce) od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. V případě společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení musí zaměstnanec zaměstnavateli oznámit písemně. Zákon sice stanovuje písemnou formu pro odstoupení, ale ne pod sankcí neplatnosti. Při nedodržení písemné formy by však zaměstnanec jen obtížně dokazoval, že od dohody skutečně odstoupil a kdy se tak stalo. Dohoda rovněž zaniká dnem skončení pracovního poměru.

Prakticky jediným způsobem zjišťování schodku je inventura. Skutečný stav hmotného případně nehmotného majetku se zjišťuje fyzickou inventurou, u závazků, pohledávek a případně jiných složek majetku, u nichž nelze provést fyzickou inventuru, se provádí inventura dokladová. § 254 zákoníku práce se zabývá inventarizací hodnot svěřených k vyúčtování. Toto ustanovení bylo převzato do zákoníku práce z nařízení vlády č. 108/1994

Sb. Inventarizace se provádí při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru. Inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování není předpokladem platnosti dohody o odpovědnosti. Pokud ji zaměstnavatel neprovede, přivádí ho to do důkazní nouze, jaký byl stav hodnot převzatých zaměstnancem k vyúčtování a zda na těchto hodnotách vznikl schodek. Inventarizace se provádí podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, se inventarizace provádí při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

Jestliže zaměstnanec, který odpovídá za schodek společně s ostatními a jehož pracovní poměr skončil nebo který byl převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen a nepožádá o provedení inventarizace, bude odpovídat za případný schodek, který bude zjištěn při nejbližší inventarizaci na jeho dřívějším pracovišti. Pokud zaměstnanec, který je zařazen na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

V případě pochybností o tom, zda byla inventarizace správná, je třeba zjišťovat okolnosti, za kterých došlo k převzetí hodnot k vyúčtování a zda byla inventarizace provedena způsobem stanoveným v zákoně o účetnictví. Pokud dojde k soudnímu sporu, je obvykle nařízeno provedení důkazu znaleckým posudkem z oboru účetnictví ke správnosti inventarizace, jsou přezkoumávány doklady o inventurách a slyšení zaměstnanec, kteří inventarizaci prováděli.

Rozsah náhrady škody je upraven v ustanoveních § 259 a § 260 zákoníku práce. Rozlišuje se individuální a společná odpovědnost za schodek. U individuální odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Můžeme tedy hovořit o zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu, která spočívá v tom, že tento individuálně hmotně odpovědný

---

<sup>25</sup> srov. R. 22/1979

zaměstnanec odpovídá za celou skutečnou škodu, aniž se uplatní limit čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku, tak jako u obecné odpovědnosti zaměstnance. Při společné odpovědnosti za schodek se určí podíl jednotlivým zaměstnancům na náhradě škody podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodek, přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl zaměstnanec zařazen na pracoviště během výše uvedeného období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na toto pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. U společné odpovědnosti nesmí podíl náhrady škody u jednotlivých zaměstnanců – s výjimkou jejich vedoucího a jeho zástupce – přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Pokud se takto nepodaří nahradit celou škodu, zbytek jsou povinni uhradit vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Jestliže se zjistí, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění a zbytek hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

#### **5.4) Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů**

Tento druh zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je upraven v § 255 a 256 zákoníku práce. Tato odpovědnost stojí na stejných principech, jako odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování. Podle tohoto odpovědnostního institutu tedy nelze posuzovat poškození svěřeného předmětu, ale pouze škodu ve formě jeho ztráty. Za poškození svěřeného předmětu odpovídá zaměstnanec za podmínek a v rozsahu podle obecné odpovědnosti.

Zaměstnanec nese odpovědnost za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Převzetí stvrzuje zaměstnanec svým podpisem. Těmito předměty mohou být jen věci, které, které má při výkonu práce používat výlučně zaměstnanec a musí je mít po dobu, po kterou svěření trvá, ve své stálé dispozici. Jedná se nejčastěji o osobní ochranné pracovní pomůcky, drobné nářadí, notebooky, mobilní telefony apod. (jde o předměty drobnější povahy). Není tedy možné, aby



zaměstnanec převzal na písemné potvrzení např. vybavení kanceláře či stavební stroj, které jsou zaměstnavatelem určeny k použití více zaměstnancům.<sup>26</sup>

Tyto předměty musí chránit nejen před poškozením, ale musí je také ve stanovené době zaměstnavateli vrátit. Pokud tedy odpadl důvod pro další používání svěřeného předmětu nebo došlo ke skončení pracovního poměru, je povinností zaměstnance předmět vrátit. Pokud tak neučiní, je zaměstnavatel oprávněn domáhat se svého nároku podáním žaloby na vydání věci. Zákoník práce sice tento způsob nápravy neupravuje, ale všeobecná zásada ochrany vlastnického práva zakotvená v našem právním řádu připouští, aby se vlastník věci mohl domáhat jejího vydání proti tomu, kdo věc v rozporu s právními předpisy zadržuje.<sup>27</sup> Za ztrátu svěřených předmětů odpovídá zaměstnanec pouze v případě, že je převzal na písemné potvrzení. Toto potvrzení nemá jen evidenční povahu a nejde rovněž jen o administrativní doklad o převzetí, ale je to jedna z podmínek vzniku odpovědnosti za jejich ztrátu. Písemné potvrzení musí svěřený předmět konkrétně identifikovat.

Nově se zavádí povinnost uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v případě, že hodnota předmětu svěřeného zaměstnanci k výkonu práce je vyšší než 50 000 Kč. Tato částka může být nařízením vlády zvýšena na základě zmocnění v § 255 odst. 6 zákoníku práce. K uzavření této dohody je stanovena zvláštní věková způsobilost a písemná forma pod sankcí neplatnosti, tedy stejné podmínky jako u dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

Předpoklady uplatnění tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu tedy jsou:

- písemné potvrzení o svěření věci v hodnotě do 50 000 Kč nebo dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci, pokud hodnota svěřené věci je vyšší než 50 000 Kč
- ztráta svěřené věci

Zavinění zaměstnance není zaměstnavatel povinen prokazovat. Zaměstnanec se může zcela nebo zčásti této odpovědnosti zprostit, pokud prokáže, že ke škodě došlo bez jeho zavinění. Judikatura dovodila, že zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když například doloží, že měl věci v uzamčené skříňce nebo když se v

<sup>26</sup> srov. R 40/1964,

<sup>27</sup> srov. R 26/1975

důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o své věci postarat; stačí také když se zjistí, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.<sup>28</sup>

V ustanovení § 256 jsou stanovena pravidla, kdy může zaměstnanec od dohody odstoupit a zánik této dohody. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být zaměstnavateli oznámeno písemně. Zákon sice stanovuje pro odstoupení písemnou formu, ale nestanoví sankci neplatnosti. Při nedodržení písemné formy by ovšem zaměstnanec jen těžko dokazoval, že od dohody opravdu odstoupil. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody zaměstnavateli doručeno, pokud není v odstoupení uveden den pozdější.

Pokud jde o rozsah náhrady škody, je zaměstnanec povinen ji nahradit v plné výši. Judikatura stanovila, že při stanovení výše náhrady škody na věci je třeba vycházet z nákladů (jejich ceny), které je třeba vynaložit na uvedení věci do původního stavu. Výši peněžité náhrady, vyjadřující náklady na uvedení věci v předešlý stav, je třeba zjistit a stanovit objektivně nezávisle na okolnostech souvisejících se škodnou událostí. Není-li uvedení do původního stavu možné, pak vodítkem pro stanovení výše náhrady škody bude výše nákladů, které jsou nutné k tomu, aby odškodnění bylo poskytnuto jinak (např. náklady na obstarání stejné nebo obdobné věci).<sup>29</sup>

### **5.5) Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu**

V ustanovení § 261 se upravuje odpovědnost za škodu osob stížených duševní poruchou, osob které se vlastní vinou uvedly do stavu, že nejsou schopny ovládnout své jednání nebo jeho následky, a za úmyslné jednání proti dobrým mravům.

Zákoník práce v § 261 odst. 1 stejně jako občanský zákoník v § 422 vychází ze zásady, že nelze činit odpovědným za škodu toho, kdo pro duševní poruchu není způsobilý k tomu, aby mohl ovládnout své jednání, případně posoudit jeho následky. Pojem duševní poruchy není v zákoníku práce definován. Můžeme ji z psychiatrického hlediska definovat jako zřetelnou

<sup>28</sup> srov. R. 64/1961

<sup>29</sup> srov. R. 25/1990

odchylku od běžné normy, resp. od stavu zdraví, kterým se rozumí stav úplné duševní a sociální pohody.<sup>30</sup> U osob, které jsou stíženy duševní poruchou, není rozhodné, zda byly zbaveny způsobilosti k právním úkonům či v ní byly omezeny, nebo zda jde o poruchu přechodného nebo trvalého rázu. Důležitá je vazba existence duševní poruchy na dobu jednání, které bylo příčinou vzniku škody.

Ustanovení § 261 odst. 2 zákoníku práce stanoví shodně s § 423 občanského zákoníku, že není důvodné vylučovat odpovědnost za škodu toho, kdo se sám vlastní vinou uvede do stavu nepřičetnosti. Podle mne je správné a spravedlivé, aby taková osoba sama nesla následky toho, že se přivedla do takového stavu. Jde například o škody způsobené zaměstnanci pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných látek.

Za škodu podle § 261 odst. 3 zákoníku práce odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním v rozporu s dobrými mravy. Obdobně tak stanoví i § 424 občanského zákoníku. Jde o pravidla, která nejsou výslovně vyjádřena v žádné právní normě. Dobré mravy definovala judikatura soudů tak, že se jimi rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu základních norem. V rozporu s dobrými mravy je právní úkon, který se nepříčí zákonu a ani jej neobchází, ale přece je z hlediska mravních zásad, na kterých spočívá společnost, nežádoucí.

V ustanoveních § 262 a 263 zákoníku práce je upraven postup pro určování, projednávání a uplatňování náhrady škody zaměstnavatelem.

Zákon výslovně stanoví, že o výši požadované náhrady škody rozhodne zaměstnavatel. Z toho plyne, že je jen na zaměstnavateli, zda bude náhradu škody na zaměstnanci vůbec požadovat a popřípadě v jaké výši. Jiná situace ale nastane v případě, že za škodu odpovídá statutární orgán nebo jeho zástupce. V tomto případě bude místo zaměstnavatele rozhodovat ten, kdo je na jejich pracovní místo ustanovil. Tím odpadnou problémy, kdo je nadřízeným orgánem, který měl určovat náhradu škody podle dřívější úpravy.

Vedle povinnosti projednání je stanovena i pořádková lhůta, ve které má být zaměstnanci oznámeno, v jaké výši na něm bude zaměstnavatel požadovat náhradu škody. To je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat a písemně oznámit nejpozději do 1 měsíce

---

<sup>30</sup> O.Novotný, A.Dolenský, J.Jelínek, M.Vanduchová: Trestní právo hmotné I. ASPI Publishing, s.r.o., 2003

ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Nesplnění této povinnosti ale není nikterak sankcionováno a má tedy pouze pořádkovou povahu. Nesplnění těchto povinností nemá vliv na právo zaměstnavatele na náhradu škody.

Zaměstnanec může uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody. Dohoda musí být písemná pod sankcí neplatnosti a její součástí musí být výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal.

Zákonem je stanovena povinnost výši požadované náhrady škody a obsah případné dohody o náhradě škody projednat s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí a pokud je požadovaná náhrada škody vyšší než 1000 Kč.

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud podle § 264 zákoníku práce výši náhrady škody přiměřeně snížit. Jde tedy o moderační právo soudu ve vztahu k požadované výši náhrady škody. Dle judikatury je soud při rozhodování o nároku na náhradu škody povinen i bez návrhu vždy zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody.<sup>31</sup> Zákon nestanovuje žádná další omezení či hranice, a tak je jen na rozhodnutí soudu, jak konkrétní případ posoudí. V konkrétních případech se bude jednat o přihlídnutí k okolnostem vzniku škody, k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, k jeho vztahu k plnění pracovních úkolů, k formě a míře zavinění zaměstnancem apod. Snížení samo o sobě není v podstatě nijak limitováno, ale vzhledem k tomu, že se v § 264 zákoníku práce hovoří o snížení rozsahu škody, lze z toho logickou úvahou dovodit, že soud nemůže škůdce povinnosti zprostit úplně, tj. nemůže mu náhradu škody zcela prominout.

Spoluzavinění poškozeného na tzv. manku není předpokladem pro použití mimořádného zmírňovacího práva. Je-li tu spoluzavinění, je třeba nejdříve zjistit díl škody připadající na škůdce. Teprve potom může být uvažováno o tom, zda jde o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody připadající na škůdce byla ještě snížena.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> rozsudek NS ze dne 25.11.2004, sp.zn. 21 Cdo 1330/2004, Soubor sv. 31, C 2998  
<sup>32</sup> srov. R 137/1954

## Část 6

### **Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci**

Hlavním smyslem právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je snaha, aby zaměstnanci byla plně nahrazena škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Hlavní funkcí této odpovědnosti je tedy funkce reparační, která klade důraz na odčinění škody na majetku účastníka pracovněprávního vztahu. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je koncipována jako odpovědnost objektivní, tzn. bez ohledu na zavinění. Tato objektivní odpovědnost je tak poměrně tvrdou sankcí, která zaměstnavatele postihuje a to bez ohledu na to, zda se choval či nechoval v souladu s právem. Může proto působit demotivačně a proto je tato konstrukce doplněna ustanovením § 270 zákoníku práce, kde je stanoveno, že pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí. Důkazní břemeno tak leží na zaměstnavateli.

Zaměstnavatel odpovídá za škodu i v případě, že neporušil žádnou právní povinnost a není totožný se subjektem, který škodu skutečně způsobil. Pokud škodu zaměstnanci způsobí někdo jiný než zaměstnavatel, má ten poté, co nahradí zaměstnanci škodu, nárok požadovat náhradu škody vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, tzv. následný regres a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak (§ 271 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci skutečnou škodu a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

Známe tyto druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu:

1. obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (§ 265 zákoníku práce)
2. zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu
  - odpovědnost při odvracení škody (§ 266 zákoníku práce)
  - odpovědnost na odložených věcech (§ 267 zákoníku práce)
  - odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 365 - § 393 zákoníku práce)

Úprava obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu má charakter *lex generalis*, zvláštní druhy odpovědnosti jsou pak *lex specialis*. Platí zde obecné pravidlo, že pokud jsou splněny speciální znaky zvláštních skutkových podstat, je nutno aplikovat speciální úpravu. Pokud ale tyto znaky nejsou naplněny, aplikujeme *lex generalis*, tedy skutkovou podstatu obecné odpovědnosti. Obecná odpovědnost má tedy subsidiární charakter.

V dalším výkladu se budu zabývat jednotlivými druhy odpovědnosti zaměstnavatele s tím, že svou pozornost zaměřím především na odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání.

### 6.1) Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je upravena v ustanovení § 265 zákoníku práce.

Podle § 265 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá za škodu zaměstnanci, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Základními předpoklady vzniku obecné odpovědnosti tedy jsou:

- vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním<sup>33</sup>
- porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a výše uvedeným porušením právních povinností či úmyslným jednáním proti dobrým mravům
- zavinění zaměstnavatele, které se ovšem předpokládá, pokud není prokázán opak

Přitom platí, že osobou, která škodu zaměstnanci způsobila, nemusí být sám zaměstnavatel, ale i jiný zaměstnanec zaměstnavatele nebo i jakákoliv třetí osoba, která je bez právního vztahu k zaměstnavateli (ty by odpovídaly podle občanského zákoníku). Pro vznik tohoto odpovědnostního vztahu není rozhodující, zda osoba porušující právní povinnosti nebo jednající proti dobrým mravům tak jednala zaviněně či bez vlastního zavinění, zaměstnavatel bezvýhradně odpovídá za každou škodu, omezenou jen spoluúčastí poškozeného.

---

<sup>33</sup> srov. 6 Cz 44/91 Nejvyššího soudu ČR

Na základě ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá rovněž za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem podle § 11 a násl. zákoníku práce (jde hlavně o statutární orgány, vedoucí organizačních útvarů apod.) V těchto případech není rozhodující, při které činnosti škoda vznikla (na rozdíl od § 265 odst. 1 zákoníku práce), zda při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním nebo při jiné činnosti. Zde je rozhodující, z jakého jednání zaměstnavatele a jakými zaměstnanci byla škoda způsobena. Škoda musí vzniknout porušením právní povinnosti těmito osobami v rámci plnění úkolů zaměstnavatele, který je vymezen okruhem zaměstnavateli činnosti. V tomto rámci jsou tito zaměstnanci oprávněni činit právní úkony jménem zaměstnavatele, např. právní úkony týkající se vzniku, změny či zániku pracovního poměru apod. Příkladem mohou být personalisté nebo mzdoví účetní, tedy zaměstnanci zaměstnavatele jednajícím jeho jménem, kteří nevydáním potvrzení o zaměstnání - zápočtového listu, tj. porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele, způsobili zaměstnanci škodu spočívající např. v neposkytnutí podpory v nezaměstnanosti úřadem práce, protože zaměstnanec neměl z důvodu nevydání potvrzení o zaměstnání jak doložit ukončení předchozího pracovního poměru.

V § 313 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel musí vydávat zaměstnanci při skončení pracovního poměru a nově i dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání, tj. zápočtový list, v němž musí uvést např. údaje o zaměstnání, druhu konaných prací, dosažené kvalifikaci apod. Zápočtový list je dnes jediným důkazem o skončení pracovního poměru. Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat, ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo toto potvrzení přiměřeně upravit. Pokud by se stalo, že zaměstnanci vznikla v důsledku nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele škoda, mohl by ji na něm vymáhat.<sup>34</sup> Pokud tedy poruší právní povinnost jiný zaměstnanec než ten, který je oprávněn jednat jménem zaměstnavatele a jinému zaměstnanci vznikne škoda, může poškozený uplatňovat náhradu škody jen za podmínek stanovených § 265 odst. 1 zákoníku práce.

---

<sup>34</sup> Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2006

Posledním ustanovením v rámci obecné odpovědnosti je ustanovení § 265 odst. 3. Zde je výslovně stanoveno, že zaměstnavatel neodpovídá za škodu na dopravním prostředku, kterého použil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Nově je stanoveno, že zaměstnavatel rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadích, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu. Toto ustanovení se vztahuje zejména na používání osobního automobilu zaměstnance při pracovní cestě. Pokud zaměstnanec použije k pracovní cestě vlastní vůz bez souhlasu zaměstnavatele a dojde při cestě k jeho poškození a zároveň k ublížení na zdraví zaměstnance, zaměstnavatele zaměstnanci za škodu na vozidle neodpovídá. Souhlas či nesouhlas s použitím vozidla může vyplývat z nejrůznějších důvodů, jako je např. technický stav vozidla, nezkušenost řidiče apod. Důvod nesouhlasu nemusí zaměstnavatel zaměstnanci sdělit. Při současném poškození vozidla a ublížení na zdraví zaměstnance se bude jednat o pracovní úraz (popř. obecnou odpovědnost za škodu, pokud poškození na zdraví nelze kvalifikovat jako pracovní úraz), a odpovědnost zaměstnavatele se bude posuzovat podle § 366 zákoníku práce.

Pokud jde o rozsah náhrady škody, ten je upraven v ustanovení § 268 zákoníku práce jak pro případ obecné odpovědnosti, tak i pro případ odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech. Budu se jím zabývat později a proto odkazuji na další text.

## **6.2) Odpovědnost při odvracení škody**

Odpovědnost za odvracení škody je jedním z druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci a je upravena v ustanovení § 266 zákoníku práce. Toto ustanovení navazuje na ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce o zakročovací povinnosti zaměstnance ( viz. výše). Smyslem tohoto ustanovení je podle mne především motivovat k plnění prevenčních povinností zaměstnance, neboť takto má jistotu, že pokud mu vznikne při odvracení škody hrozící zaměstnavateli škoda, bude mu nahrazena.

Pro vznik této odpovědnosti jsou stanoveny některé specifické předpoklady:

- zaměstnanec utrpěl škodu, když odvracel jinou škodu, hrozící zaměstnavateli



- nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a počínal si při odvracení škody způsobem přiměřeným okolnostem
- event. zaměstnanec odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Podle zákonné úpravy přísluší zaměstnanci náhrada věcné škody a účelně vynaložených nákladů. To však pouze v případě, že zaměstnanec nebezpečí sám úmyslně nevyvolal. Přiměřenost zákroku bude záležet na konkrétních podmínkách v jednotlivých případech a na způsobu zákroku zaměstnance. Je třeba ho zvažovat podle jeho naléhavosti, ale také s přihlédnutím ke zkušenostem a kvalifikaci zaměstnance. Přihlíží se hlavně k tomu, jaká škoda zaměstnavateli hrozila a jakým způsobem jí bylo možné zabránit.

### **6.3) Odpovědnost za škodu na odložených věcech**

Tento druh odpovědnosti je v zákoníku práce upraven v § 267. V ustanovení § 145 předešlého zákoníku práce byla zaměstnavatelům uložena povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí zaměstnanci do práce, jakož i obvyklých dopravních prostředků, které používají k cestě do práce s zpět. K tomu, aby zaměstnavatelé skutečně zajišťovali bezpečnou úschovu, byly v ustanovení § 204 předešlého zákoníku práce stanoveny konkrétní podmínky odpovědnosti za případnou škodu na těchto odložených věcech. V novém zákoníku práce byla tato povinnost zrušena a současně byla odpovědnost zaměstnavatele za škodu na těchto věcech upravena v § 267. Zákoník práce takto chrání zaměstnance, protože výkon zaměstnání je často spojen s odkládáním věcí. Jde například o převlékání se do pracovního oděvu a odkládání věcí, které by se mohly při práci poškodit či zničit.

Předpoklady pro vznik této odpovědnosti jsou:

- vznik škody na věcech odložených při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- skutečnost, že věci byly odloženy na místě zaměstnavatelem určeném (např. šatna, uzamykatelná skříň, zásuvka psacího stolu) nebo na místě, kam se obvykle odkládají (např. věšák v zasedací místnosti)

Z toho plyne, že například nelze požadovat náhradu škody za hodinky zapomenuté v umývárně na umyvadle nebo za sako odložené na opěradlo židle a nikoliv do skříně. Zároveň se ale zaměstnavatel nezproští své odpovědnosti v případě, že na věšák pověsí tabulku s nápisem, že „za odložené věci se neručí“. Takovéto jednostranné prohlášení se často užívá například v restauračních zařízeních, ale v žádném případě nemá právní důsledky a nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti za případnou škodu v případě, že by se věc ztratila.

U odložených věcí je třeba rozeznávat ty, které zaměstnanec obvykle do práce nosí a ty, které do práce obvykle nenosí. Okruh věcí, které se obvykle nosí do práce je uveden v § 226 zákoníku práce v souvislosti s povinností zaměstnavatele zajistit jejich bezpečnou úschovu. Hovoří se zde o svrších a osobních předmětech. Pojem věcí, které se do práce obvykle nenosí je dle mého názoru poněkud vágní a proto je také tato problematika často řešena judikaturou. Při posuzování otázky, zda jde o věc, která se do práce obvykle nosí či nikoliv, je třeba vždy vycházet nejen ze subjektivního hlediska každého zaměstnance ale též z hlediska objektivního. Je třeba vycházet z konkrétní situace, konkrétního pracoviště, přihlídnout k pracovní náplni obvyklé u zaměstnanců určité kategorie apod.

Aby mohly být včas a zcela objasněny okolnosti vzniku škody na odložených věcech, je zaměstnanci uloženo škodu nahlásit svému zaměstnavateli. Nárok na náhradu škody na odložených věcech ze zákona zanikne a zaměstnavatel ho nepřizná v tom případě, že zaměstnanec zaměstnavatele neuvědomí o škodě bez zbytečného odkladu nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl (viz. § 267 odst. 2 zákoníku práce). Jde tu tedy o prekluzivní lhůtu, jejíž marné uplynutí má za následek zánik nároku na náhradu škody.

#### **6.4) Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech**

Podle § 268 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu a v případě škody způsobené úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody. Skutečnou škodou je v případě poškození věci cena její opravy bez zhodnocení a v případě ztráty věci cena, kterou by věc měla v době ztráty, kdyby byla nabízena k prodeji. Jinou škodou se rozumí ušlý zisk.

Jde-li o škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle nosí do práce (to co je obvyklé je třeba vykládat s ohledem na dobré mravy, jde např. o běžné oblečení a obuv, příruční taška, hodinky, brýle..), nebo které zaměstnavatel nepřeveze do zvláštní úschovy, není výše náhrady škody limitována. Stejně tak hradí zaměstnavatel škodu u všech věcí, způsobil-li jí jiný zaměstnanec zaměstnavatele.

U věcí, které zaměstnanec do práce obvykle nenosí a které nebyly převzaty do zvláštní úschovy a škodu nezpůsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele, je odpovědnost omezena částkou 10 000 Kč (dříve 5 000 Kč). Z tohoto důvodu se doporučuje, aby zaměstnanci v obdobných případech požádali o převzetí těchto věcí do zvláštní úschovy po dobu výkonu práce. Ve výplatní den, pokud byla zaměstnanci mzda nebo plat vyplacena v hotovosti, je za limitní hranici podle ustálené judikatury považována celá vyplacená částka.<sup>35</sup> Zákon zároveň stanoví, že vláda může částku 10 000 Kč nařízením vlády zvýšit.

## **6.5) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je posledním ze zvláštních typů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a jde tu o odpovědnost jak za újmu majetkovou tak i nemajetkovou, která zaměstnanci vznikla. Zatímco v ostatních případech zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele jde především o újmu majetkovou a při její náhradě se uplatňuje především reparační funkce odpovědnosti, tak v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniká zaměstnanci újma na zdraví, v důsledku které nemůže po určitou dobu nebo v plné míře získávat prostředky na uspokojování svých životních potřeb a na uspokojování životních potřeb spolužijících osob prací. Často také vznikají samozřejmě náklady spojené s léčením a někdy i věcná škoda. Při náhradě tohoto druhu škody se kromě funkce reparační uplatňuje i funkce satisfakční. Je třeba, aby došlo nejen k úhradě peněžitých nároků stanovených v zákoně, ale také k celkové restituci u poškozeného, aby se mu umožnilo se maximálně zařadit zpět do běžného života, aby následky poškození zanechaly na zaměstnanci co nejmenší stopy.

---

<sup>35</sup> stov. Sborník IV, str. 982

Pokud jde o úpravu zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, odkazuje nás zákoník práce (§ 275) na zvláštní právní předpis, kterým je zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců č. 266/2006 Sb., který má nabýt účinnosti 1. ledna 2008. Do té doby platí úprava poskytování náhrady škody v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání podle zákoníku práce, která je zařazena mezi přechodná ustanovení.

V ustanoveních § 364 odst. č. 4 – 9 zákon řeší základní otázky týkající se přechodu právní úpravy odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, resp. nároků vzniklých z tohoto systému, na nový systém úrazového pojištění, který je upraven již výše zmíněným samostatným zákonem. Zákon řeší postup v jednotlivých případech podle konkrétní situace, když se pracovní úraz stal nebo nemoc z povolání byla zjištěna před účinností zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Případy jsou dále rozděleny podle toho, zda jde o takové, u kterých již bylo o nárocích pravomocně rozhodnuto, došlo k dohodě nebo skutečnému poskytování těchto nároků nebo byly případně nároky již zjištěny, ale nenastala ani jedna z výše uvedených situací. Samostatně jsou pak řešeny případy, kdy nároky vznikly před 1.1.1993 a nevztahuje se na ně zákonné pojištění podle dosavadního zákoníku práce a případy, kdy vyplácení těchto nároků převzal stát.

Po účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců budou tzv. staré nároky vyplácet orgány úrazového pojištění s výjimkou starých nároků vzniklých před 1.1.1993, na které se nevztahovalo zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle dosavadního zákoníku práce nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů a kde povinnost vyplácet tyto nároky nepřešla na stát. Tyto nároky tedy budou i dále podle dosavadních právních předpisů vyplácet dosavadní zaměstnavatelé a do systému úrazového pojištění by přešly pouze v případě, že by povinnost k jejich výplatě v budoucnu přešla na stát.

Zvlášť je upravena přeměna náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhrada na výživu pozůstalých v dávky podle zákona o úrazovém pojištění, na úrazovou rentu a úrazovou rentu pozůstalého, s tím že je zajištěno, že její výše nesmí být nižší než náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrada nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému či pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

### 6.5.1) Předpoklady vzniku odpovědnosti

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou následující:

- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
- vznik škody na straně zaměstnance
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody

Není tedy důležité, zda se zaměstnavatel nebo třetí osoba dopustili porušení právní povinnosti (protiprávního jednání) a není třeba ani zavinění, jde o odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel bude odpovídat za škodu i v případě, že dodržel všechny povinnosti, které vyplývají z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, s výjimkou případů, kdy se odpovědnosti částečně či zcela zproští při naplnění podmínek stanovených v § 367 zákoníku práce.

Pro další výklad je nezbytné nadefinovat pojmy pracovní úraz a nemoc z povolání.

#### 6.5.1.1) Pracovní úraz

Tento pojem je vymezen v odst. 1 § 380 zákoníku práce a při jeho definici se vychází z ustálené judikatury.<sup>36</sup> Pracovním úrazem se rozumí porucha zdraví způsobená zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů a to nejen vlivů mechanických, ale i chemických (např. v případech náhlých otrav) a psychických.<sup>37</sup>

Jako pracovní úraz je třeba posuzovat též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. V těchto případech jde o to, že určité jednání nebo rozhodování zaměstnance při plnění jeho pracovních úkolů, vede k jeho fyzickému napadení osobou, které se toto rozhodnutí či jednání týká. K úrazu tak dochází v době, kdy zaměstnanec už tyto úkoly neplní, ale dochází k němu právě proto, že je dříve plnil nebo bude plnit. Je znám případ vraždy statutárního zástupce zaměstnavatele bývalým vedoucím zaměstnancem, který od zaměstnavatele odešel pro neshody se statutárním zástupcem zaměstnavatele.

<sup>36</sup> srov. např. R 27/62, R 1/63, R 20/69

<sup>37</sup> Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2006

Podle ustanovení § 380 odst. 3 zákoníku práce není pracovním úrazem úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Co se rozumí touto cestou je uvedeno v § 387 odst. 1 zákoníku práce. Rozumí se jí cesta ze zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na shromaždiště a zpět.

Specifická úprava se pak týká pracovní cesty zaměstnance, kterou se rozumí omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem jeho pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět, se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jeho skončení (§ 387 odst. 2 zákoníku práce). Co se rozumí objektem zaměstnavatele není v zákoně upraveno. Na základě judikatury lze konstatovat, že objektem zaměstnavatele se rozumí zejména uzavřený objekt, do něhož se zpravidla vstupuje přes vrátnici či recepci, který zpravidla není veřejně přístupný a v němž se již zaměstnanec musí pohybovat v souladu s pokyny zaměstnavatele.

K úrazu je třeba úrazového děje. Tím je událost, která poškozují zdraví, náhle působí na organismus zaměstnance a způsobuje jeho poškození. Pro úrazový děj je typická jeho objektivnost, tzn. nezávislost na vůli jiných osob a neočekávanost. K úrazu dochází náhlým působením vnějších sil, tj. činností jiných předmětů nebo působením vlastní tělesné síly. Úrazem je jakékoliv porušení zdraví, ať již tělesné či duševní, ke kterému došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení bylo způsobeno zevními vlivy, které jsou svou povahou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, na kterou není zvyklý a která není přiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato námaha musí být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná, ale ne nutně jedinou, avšak podstatnou a značnou.

Příčinou úrazu jsou ve většině případů mechanické vlivy, méně pak působení chemických či jiných látek, se kterými zaměstnanec přichází do styku, např. světlo, plyny, jedy apod. Působení těchto jevů musí být krátkodobé, náhlé a násilné.

Porušením zdraví se rozumí jak porušení fyzické tak i psychické. Je třeba posuzovat stejně námahu z tělesné i duševní práce. Úraz vyvolaný mimořádným psychickým vypětím je možné považovat za pracovní, pokud k němu dojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Velmi zajímavou otázkou je to, zda považovat infarkt myokardu za pracovní úraz. Za určitých podmínek to možné je, ač zdánlivě chybí vnější faktor úrazového děje. Avšak i v tomto případě může jít u úrazový děj tehdy, jde-li o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v rámci obvyklé namáhavé práce, ke které však není organismus zaměstnance přizpůsoben anebo na kterou svými schopnostmi nestačí.<sup>38</sup>

Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je totiž psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkolů) nebo fyzické trauma (neobvyklé, běžnému zařazení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí). K takovému mimořádnému vypětí ale samozřejmě musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Není třeba, aby již při zásahu do integrity zdraví vzniklo poškození zdraví v celém rozsahu. Může nejprve dojít k nepatrnému, latentnímu poškození, které se postupem času rozvine ať již samo o sobě nebo v souvislosti se zdravotní predispozicí poškozeného nebo s přispěním jiných vlivů. Jako příklad mohu uvést např. zaměstnance, který byl ve výkopu poraněn kamenem. Zranění bylo spojeno s krátkodobou pracovní neschopností, ale po dvou letech se u něj vyvinula posttraumatická epilepsie s trvalými následky.

#### 6.5.1.2) Nemoc z povolání

Dále je samozřejmě třeba v souvislosti s odpovědností zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vymezit i pojem nemoci z povolání. V ustanovení § 380 odst. 4 zákoníku práce je stanoveno, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Nemoci z povolání můžeme tedy definovat jako nemoci uvedené v právních předpisech o sociálním zabezpečení, jestliže vznikly za podmínek tam uvedených. Jejich taxativní výčet je uveden v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, u nichž se uznává jejich profesionální původ, jestliže zaměstnanec konal práci v podmínkách, z nichž příslušná nemoc z povolání vzniká (např. při práci přicházel do styku s látkami, které uvedenou nemoc mohou způsobit).

Podle podmínek vzniku nemocí z povolání jsou rozděleny do šesti základních kapitol:

1. nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, např. nemoc z olova, mědi, rtuti apod.

<sup>38</sup> stov. 34 C 202/82 Městského soudu v Brně

2. nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory, např. nemoc způsobená ionizujícím zářením, porucha sluchu způsobená hlukem
3. nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, např. rakovina plic z radioaktivních látek, alergická onemocnění horních cest dýchacích při práci, u níž je prokázána expozice prachu
4. nemoci z povolání kožní způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory
5. nemoci z povolání přenosné a parazitární
6. nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Tento taxativní výčet nemocí z povolání nevylučuje zařazení nových nemocí z povolání pod ustálené označení nebo nemoci zcela nové, které vycházejí z aktuálních poznatků lékařské vědy.<sup>39</sup>

V případě zařazení nové nemoci z povolání do seznamu těchto nemocí zaručuje zákoník práce odškodnění této nemoci jako nemoci z povolání, i když vznikla před jejím zařazením do seznamu a to nejvýše za dobu tří let nazpět před jejím zařazením. Tato možnost je však spíše teoretická, protože seznam nebyl minimálně od roku 1995 až dosud nijak doplňován.

Nemocemi z povolání se zpravidla rozumí poškození zdraví, vzniklé dlouhodobějším působením vnějších vlivů nezávisle na vůli zaměstnance. Z praxe však vyplývá, že nemoc z povolání může vzniknout i jednorázovým působením těchto vlivů, např. při otravě olovem.

V případě, že se u zaměstnance objeví několik nemocí, které ovlivňují jeho zdravotní stav a pracovní možnosti, je třeba zjistit, která z nich je nemocí z povolání, zda zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v podmínkách, za kterých tato nemoc z povolání vzniká a v jakém rozsahu nemoc z povolání ovlivnila při celkovém onemocnění zaměstnance jeho zdravotní způsobilost.<sup>40</sup>

Nemoci z povolání jsou v seznamu charakterizovány velmi obecnými znaky, a proto je otázka existence či neexistence nemoci z povolání u konkrétního zaměstnance věcí odborného posouzení příslušného zdravotnického zařízení. Ve sporných případech je pak toto posouzení záležitostí znaleckého posouzení znalcem z oboru zdravotnictví, odvětví pracovní úrazy a nemoci z povolání.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Judr. Josef Hochman, Náhrada škody podle zákoníku práce, Linde nakladatelství s.r.o., 2005

<sup>40</sup> srov. R. 17/1975

<sup>41</sup> srov. R. 11/1976



### 6.5.1.3) Vznik škody

Vznik škody je druhým předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele. Pojmové vymezení škody je obsaženo v předchozích částech práce, a proto na něj odkazují. Při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se celkový nárok na náhradu škody skládá z jednotlivých dílčích nároků, které mají charakter nároků na náhradu hmotné škody, ale i z nároků na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, tzn. nároků nehmotné škody, která spočívá v nutnosti odškodnit fyzické útrapy způsobené poruchou zdraví a její léčbou a dále nároky vzniklé ztížením společenského uplatnění zaměstnance v běžném životě následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

### 6.5.1.4) Příčinná souvislost

Posledním nutným předpokladem pro vznik odpovědnostního vztahu zaměstnavatele je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a vzniklou škodou. Tato příčinná souvislost musí být dána, resp. prokázána. Za prokázanou se považuje v případě, že pracovní úraz nebo nemoc z povolání byly důležitou, podstatnou a značnou příčinou vzniku škody na zdraví zaměstnance.<sup>42</sup> Nestačí tedy pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje. Platí též, že příčinnou souvislost nevylučuje ani určitá predispozice zaměstnance ke vzniku poškození zdraví.

### 6.5.1.5) Odpovědný zaměstnavatel

Je třeba také objasnit, který zaměstnavatel bude za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vlastně odpovídat.

Pokud jde o škodu vzniklou pracovním úrazem, pak se v ustanovení § 366 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že za pracovní úraz odpovídá zaměstnavatel v tom případě, že škoda zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Není výslovně stanoveno, jako tomu bylo dříve, že odpovědnost nese zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době pracovního úrazu v pracovním poměru. Za škodu způsobenou pracovním

---

<sup>42</sup> srov. R 11/1976

úrazem tak odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v pracovněprávním vztahu a jehož úkoly plnil nebo ke škodě došlo v přímé souvislosti s plněním těchto úkolů.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při nemoci z povolání je vymezena v § 366 odst. 2 zákoníku práce a to tak, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Odpovědnost za nemoc z povolání je proti minulé úpravě vymezena obsáhleji, neboť dosud odpovídal zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za nichž tato nemoc vzniká. Nyní odpovídá kterýkoliv zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec před zjištěním nemoci z povolání pracoval za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká.

#### **6.5.2) Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele**

Platí, že zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, aniž musí zaměstnanec prokazovat jeho zaviněné nebo protiprávní jednání (tato odpovědnost je tedy objektivní). Z toho důvodu jsou v zákoníku práce upraveny důvody, při jejichž naplnění se může zaměstnavatel této odpovědnosti zprostit. Výčet těchto důvodů je taxativní a jejich existenci prokazuje zaměstnavatel. Podle závažnosti jednotlivých důvodů se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti zčásti nebo zcela. Důvodem pro zproštění se odpovědnosti může být porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany poškozeného zaměstnance, jeho opilost nebo zneužití jiných návykových látek a lehkomyšlné jednání.

##### **6.5.2.1) Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele**

K úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele dochází v případech uvedených v ustanovení § 367 odst. 1 zákoníku práce:

a) zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokynu k tomu směřujícího zaměstnancem, ač byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány

Tento liberační důvod se týká porušení povinností zaměstnance, které jsou mu uloženy právními a ostatními předpisy nebo pokyny zaměstnavatele a slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a k předcházení vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání a materiálních škod. Těmito předpisy jsou např. předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, stavební předpisy, předpisy o požární ochraně apod. Pokud jde o pokyny, ty vydává nadřízený svým podřízeným a musí být jednoznačné, konkrétní a srozumitelné, aby podřízený zaměstnanec věděl, co a jak má plnit. (srov. § 349 zákoníku práce). Zaměstnavatel musí prokázat nejen to, že zaměstnanec předpis nebo pokyn porušil, ale také to, že sním byl seznámen<sup>43</sup> a že jeho znalost a dodržování soustavně vyžadoval a kontroloval. Vyžaduje se porušení konkrétních předpisů i pokynů a toto porušení musí být zaviněné (musí být porušeno vědomě). Zaměstnavatel se nemůže v těchto případech dovolávat všeobecných ustanovení, podle kterých si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své i jiných (§ 367 odst. 4 zákoníku práce). Další podmínkou pro zproštění se odpovědnosti je příčinná souvislost mezi vzniklou škodou na zdraví a porušením bezpečnostního předpisu či pokynu.

b) opilost či zneužití jiných návykových látek, přičemž zaměstnavatel nemohl škodě zabránit

Aby se mohl zaměstnavatel tohoto zprošťovacího důvodu dovolat, musí prokázat splnění všech nezbytných předpokladů, tzn. že zaměstnanec byl při práci opilý či zneužil jiné návykové látky, že tu existuje příčinná souvislost mezi tímto a škodou vzniklou zaměstnancem a že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

Pojem opilosti ani jiných návykových látek není v zákoníku práce definován (nelze jej vykládat stejně jako pojem opilství v trestním právu, kde se vyskytuje jako pojmenování trestného činu, kterého se dopouští ten, kdo po té, co požil alkoholického nápoje, vykonával zaměstnání nebo činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví lidí nebo způsobit značnou škodu na majetku). Nelze učinit rovnítko mezi stavem po požití alkoholu a opilostí. Na stav opilosti podle zákoníku práce lze usuzovat v případě, kdy dojde k požití alkoholu v takové míře, že dojde ke snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Posouzení je věcí znaleckého posudku, neboť znalec-lékař může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností zaměstnance. Pozorování svědků ohledně jeho chování nemusí být vždy spolehlivým měřítkem. Je ale povinností soudu opatřit náležité skutkové podklady

<sup>43</sup> srov. R 32/1963

pro znalce.<sup>44</sup> Vnější projevy požití alkoholických nápojů, jako je např. malátnost, únava, nemotorné pohyby, obtížná a nesrozumitelná řeč, jsou pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání spolehlivějším kritériem než množství požitého alkoholu či krevní zkouška. Nelze totiž zapomínat na to, že každý reaguje na alkohol jinak.

Pokud jde o to, co podřadit pod jiné návykové látky, pak toto určení je věcí znaleckou. Jde vlastně o jiný prostředek, kterým se dosáhne stavu sníženého sebeovládání jako je tomu u alkoholu. Zákon hovoří o jejich zneužití jako o příčině vzniku škody. Návykovými látkami mohou být i různé druhy léků. Zaměstnavatel by se ale zřejmě dle mého názoru nemohl odpovědnosti zprostit jen tím, že by dokázal, že zaměstnanec byl pod vlivem těchto látek, ale musel by prokázat, že je požil proto, aby holdoval jejich opojným účinkům. Jestliže by tedy zaměstnanec užíval léky a omylem si k nim vzal lék jiný, který by měl za následek snížení jeho duševních funkcí a v důsledku toho poté utrpěl úraz, nešlo by zřejmě o zneužití návykových látek.

#### 6.5.2.2) Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Pokud si uvědomíme, že na základě některých právních skutečností uvedených výše došlo k úplné liberaci odpovědnosti zaměstnavatele na základě toho, že tyto právní skutečnosti byly jedinou příčinou vzniku škody, pak v případě že zjistíme, že nebyly příčinou jedinou, není možné, aby se zaměstnavatel zprostil své odpovědnosti zcela, ale pouze částečně.

Třetím důvodem částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je skutečnost, že zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní ani jiné předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si být přítom vědom vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem, že si může přivodit újmu na zdraví. Základním znakem lehkomyšlného jednání je neobvyklost jednání zaměstnance. Za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání, které vyplývá z rizika práce (§ 367 odst. 2 písm. b zákoníku práce). Judikatura dovodila, že důvodem tohoto částečného zproštění je, když lze charakterizovat jednání zaměstnance jako riskování nebo hazardérství. Je také třeba vždy brát v úvahu kvalifikaci, nabyté zkušenosti, věk, dobu zaměstnání zaměstnance apod. Pokud zaměstnavatel lehkomyšlné jednání trpí, nemůže se své odpovědnosti zprostit ani z části.

---

<sup>44</sup> Slov. R 11/1976

Za lehkomyšlné jednání zaměstnance považoval soud jeho pokus zastavit tělem jedoucí uvolněný hornický vozík, ač nešlo o případ odvrácení hrozící škody zaměstnavateli, ani o nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví a zaměstnanec musel vědět, že je to riskantní a že vozík takto zastavit nemůže. Nešlo tedy o běžnou neopatrnost, ale o lehkomyšlné jednání. Proto žalobu o plné odškodnění pracovního úrazu zamítl, když zaměstnavatel částečně náhradu uznal a zaplatil.<sup>45</sup>

Pokud jde o rozsah zproštění se odpovědnosti, posuzuje ho zaměstnavatel podle míry zavinění zaměstnance s tím, že jedinou limitací zaměstnavatele při takovém posouzení je, že důvodem je lehkomyšlné jednání zaměstnance, kdy je zaměstnavatel povinen uhradit nejméně jednu třetinu vzniklé škody. V praxi se rozsah zproštění se vyjadřuje zpravidla v procentech či zlomcích.

Pokud zaměstnanec zakročí proti hrozící škodě, aby ochránil majetek zaměstnavatele nebo životy a zdraví lidí, a přitom při této činnosti utrpí pracovní úraz, je třeba zajistit, aby byl tento vždy odškodněn. Zaměstnavatel se tedy nemůže zprostit své odpovědnosti zčásti nebo zcela s poukazem na to, že vzniklá škoda na zdraví je nepoměrně vyšší než výše škody, která mohla zaměstnavateli vzniknout, kdyby nedošlo k jejímu odvrácení zaměstnancem při plnění jeho zakročovací povinnosti.

### **6.5.3) Náhrada škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání**

Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání sestává z dílčích taxativně uvedených nároků, které vystupují zcela samostatně a závisí na tom, zda nárok uplatňuje postižený zaměstnanec nebo pozůstalí po poškozeném zaměstnanci, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u kterého byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout v rozsahu v jakém za škodu odpovídá, náhradu za:

- ztrátu na výděлку – po dobu pracovní neschopnosti  
- po skončení pracovní neschopnosti

---

<sup>45</sup> srov. R 28/1980

- bolest a snížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- věcnou škodu

(viz § 369 odst. 1 zákoníku práce)

Tyto dílčí nároky mohou zaměstnanci příslušet vedle sebe s výjimkou nároků na náhradu za ztrátu na výděлку po dobu a po skončení pracovní neschopnosti ( viz § 381 zákoníku práce).

Pokud jde o rozsah a způsob náhrady škody , pak tyto je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem. Způsob nebo formy tohoto projednávání ale nejsou blíže specifikovány. Projednávání odškodnění má pro zaměstnance důležitý výchovný a vysvětlující význam. Umožňuje totiž projednání důležitých otázek jako jsou např. řádné seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy, jejich zaviněné porušení, posouzení příčin pracovního úrazu, rozsah nároků na odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání apod. Projednávání odškodnění s odborovými orgány umožňuje těmto orgánům působit na zaměstnavatele, aby učinil všechna vhodná opatření k zabránění vzniku dalších podobných škod, provádět neformální kontrolu odškodňování z hlediska jeho včasnosti, informovanosti zaměstnance, zda nedochází k tolerování porušování bezpečnostních předpisů, zda přístup zaměstnavatele k odškodňování pracovních úrazů má určitou jednotnou linii apod.

### *Věcná škoda*

Věcnou škodou je újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného.<sup>46</sup>

O škodu na věcech v souvislosti s pracovním úrazem jde například v případě, jestliže si zaměstnanec při pracovním úrazu poškodí hodinky, které měl u sebe, zničí si oblečení apod.

Věcná škoda je pojem širší a zahrnuje i náklady spojené s obstaráváním domácnosti, náklady na pečovatelku o děti apod. Může spočívat i ve zvýšených nákladech na stravu. Tak například v případech, kdy je dodržování určité skladby stravy přímo podmínkou úspěšného léčení jako např. u žloutenky, lze tyto zvýšené náklady považovat za náklady spojené s léčením. Existují ale i případy, kdy lékaři doporučují konzumaci určitých potravin a zvýšené náklady takto vzniklé je třeba považovat za věcnou škodu, která má být poškozenému uhrazena, pokud náklady přesahují částku, kterou zaměstnanec za stravu vynakládal před pracovním úrazem. Pod věcnou škodu se podřazují též náklady, které vznikají poškozené zaměstnankyni tím, že pro následky pracovního úrazu nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost,

<sup>46</sup> Slov. R 17/1978

kteřou před úrazem vykonávala a tyto práce nebo jejich část za ni musí vykonávat někdo jiný, i manžel, který je předtím nevykonával. Výši tohoto nároku je třeba určit podle objektivních hledisek, tedy podle obecné hodnoty těchto prací a nikoliv podle výdělku člena rodiny, který tyto práce koná místo postižené.<sup>47</sup>

V případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleží pozůstalým:

- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením
- náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- náhrada nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých
- náhrada věcné škody

#### **6.5.3.1) Nároky poškozeného zaměstnance**

##### **6.5.3.1.1) Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti**

Zaměstnanci většinou vzniká v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ztráta na výdělku. Je třeba rozlišovat, zda jde o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti nebo po jejím skončení. Jde o dva samostatné dílčí nároky, které náležejí v odlišných sociálních situacích poškozeného, nepřislouší vedle sebe, jsou zde odchylné předpoklady jejich vzniku a také k samotnému vzniku dochází v jinou dobu.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je nejčastějším nárokem zaměstnance na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Patří do kategorie tzv. opětujících se nároků, neboť nárok na tuto náhradu se skládá z jednotlivých dílčích nároků za ztrátu na výdělku z každé pracovní neschopnosti, neboli každá pracovní neschopnost na následky téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zakládá samostatný dílčí nárok na náhradu za ztrátu na výdělku. Tato povaha uvedených nároků se projeví např. při zjišťování průměrného výdělku rozhodného pro výpočet každého jednotlivého plnění na tuto náhradu či při posuzování promlčení. Platí, že nároky na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví a nároky na

---

<sup>47</sup> srov. S IV str. 970

náhradu nákladů na výživu pozůstalých se nepromlčují, promlčují se však nároky na jednotlivá plnění z nich vyplývající ( § 389 zákoníku práce). Subjektivní promlčecí lhůta je dvouletá. Při úpravě promlčení vychází zákoník práce z občanského zákoníku. Promlčení se podle ustanovení § 329 odst. 1 zákoníku práce řídí § 100 odst. 1 a 2 a § 101 občanského zákoníku. Pokud jde o promlčecí dobu, pak ta se podle § 331 zákoníku práce řídí ustanoveními paragrafů 103, 106, 107, 109, 110, 111 a 112 občanského zákoníku.

Náhrada za ztrátu na výdělkem po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského (§ 370 odst. 1 zákoníku práce). Průměrným výdělkem je průměrný hrubý výdělek zjištěný ke dni vzniku pracovní neschopnosti podle § 351 a násled. zákoníku práce. Plnou výší náhrady mzdy a platu se rozumí výše, která by zaměstnanci náležela, kdyby nedošlo k situaci, že náhrady mzdy nebo nemocenské nenáleží nebo byly z důvodů porušení léčebného režimu kráceny. Tato úprava reaguje na nový zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., podle kterého nemocenská náleží zaměstnanci až od 15. dne pracovní neschopnosti a do té doby mu podle § 192 zákoníku práce náleží náhrada mzdy. V § 393a zákoníku práce je však stanoveno, že ustanovení § 192 – 194 se nepoužije až do dne účinnosti zákona o nemocenském pojištění, tedy od 1.1. 2008, do té doby náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti podle § 192 - 4 nepřisluší. Náhrada mzdy se poté bude poskytovat za dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními a za svátky, za které jinak přísluší náhrada mzdy. Výše nemocenského se zjišťuje podle předpisů o nemocenském pojištění a poskytuje se za kalendářní dny trvání pracovní neschopnosti.

Náhrada za ztrátu na výdělkem se tedy vypočítá tak, že se od průměrného výdělkem za příslušný počet pracovních dnů pracovní neschopnosti odečte skutečně vyplacené nemocenské za kalendářní dobu trvání pracovní neschopnosti. V některých případech se však nebude při výpočtu přihlížet ke skutečně vyplacenému nemocenskému, ale k zákonnému nároku na nemocenské a to v případech, kdy zaměstnanec nárok na nemocenské nemá z důvodů v zákoně uvedených (např. při úmyslném sebepoškození, při vzniku pracovního úrazu opilostí zaměstnance apod.). Při výpočtu výše náhrady se tedy bude vycházet z nemocenského, které by zaměstnanec obdržel, kdyby nebylo tohoto jednání.

Následkem stejného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání může být zaměstnanec v pracovní neschopnosti i vícekrát. Podle § 370 odst. 2 zákoníku práce mu v každém jednotlivém případě vznikne nový dílčí nárok na náhradu ztráty na výdělkem před vznikem této



další škody. Pokud před touto další pracovní neschopností zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, pak se mu náhrada poskytne do výše částky, do níž by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl znovu práce neschopen. Pro odškodnění ztráty na výdělků se tedy použije jako základ průměrný výdělek ke dni vzniku této nové neschopnosti, ale průměrný výdělek rozhodný pro odškodňování ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

V praxi se někdy vyskytují i případy, kdy vznik škody předchází zjištění nemoci z povolání. V těchto případech pak náhrada za ztrátu na výdělků při nemoci z povolání patří poškozenému nejen ode dne zjištění této nemoci, ale již ode dne, kdy škoda z nemoci z povolání poškozenému prokazatelně vznikla.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je poskytována pravidelně jednou měsíčně, pokud se samozřejmě nedohodne zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

#### **6.5.3.1.2) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**

Na tento typ náhrady má zaměstnanec nárok v tom případě, že v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není po skončení pracovní neschopnosti zcela nebo částečně jeho pracovní schopnost obnovena a to se projeví v jeho ztrátě na výdělků. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity náleží poškozenému zaměstnanci v takové výši, aby se spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání, s připočtením případného plného nebo částečného invalidního důchodu poskytovanému z toho samého důvodu, rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody (viz § 371 odst. 1 zákoníku práce). Zároveň ovšem platí, že se nepřihlíží k případnému zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, k jeho snížení podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.

Zákoník práce ovšem nedefinuje, co se rozumí zvýšeným pracovním úsilím, což je dle mého názoru naprosto pochopitelné. Posouzení toho, zda zaměstnanec musí k dosažení určité výše výdělků vyvinout zvýšené pracovní úsilí, bude velmi individuální a bude spíše otázkou pro znalecký posudek. Za zvýšené pracovní úsilí by bylo možné pokládat zvýšenou námahu k

překonání zvláštních obtíží spojených s poškozením zdraví, bez níž by nemohl zaměstnanec dosáhnout takových výdělků jako při běžném pracovním úsilí.<sup>48</sup>

Pro stanovení výše náhrady je tedy nezbytné zjistit výši průměrného výdělku zaměstnance před vznikem škody a výdělek zaměstnance, kterého dosahuje po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Průměrným výdělkem před vznikem škody se rozumí průměrný výdělek zjištěný podle ustanovení § 351 a následujících.

Výdělkem po vzniku škody se zpravidla rozumí takový výdělek, kterého zaměstnanec dosahuje po převedení na jinou méně placenou práci nebo výdělek sice na stejné pozici, ale snížený v důsledku zdravotních omezení, které byly způsobeny pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Během pobírání náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti může nastat situace, že zaměstnanec bude uznán práce neschopným též z jiného důvodu, než byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání. I v tomto případě mu náleží náhrada za ztrátu na výdělků. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se však považuje ten výdělek, z něhož byla stanovena výše nemocenského.

Dosud platná právní úprava neřešila výslovně situaci, zda tento typ náhrady přísluší zaměstnanci, který není zaměstnán, ale o práci se uchází a postupovalo se podle judikatury.

Nová právní úprava (viz § 371 odst. 3 zákoníku práce) vychází také z této judikatury. Podmínkou je, aby se zaměstnanec aktivně o získání zaměstnání snažil. Existují dvě skupiny případů:

- 1) právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklo ještě za trvání pracovního poměru, resp. zaměstnanec náhradu pobíral a ta mu náleží ve stejné výši i nadále
- 2) právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklo až po skončení pracovního poměru – za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje minimální mzda.

Pokud zaměstnanec bez své viny dosahuje výdělků nižšího než ostatní zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele vykonávají stejnou práci či práci stejného druhu, je za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považován průměrný výdělek, kterého dosahují tito jiní zaměstnanci.

---

<sup>48</sup> srov. R 8/1983

Existují i případy, kdy se při výpočtu ztráty na výdělku vychází z výdělku vyššího než je skutečný zaměstnancův výdělek. Je tomu tak například tehdy, když zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zaměstnavatelem zajištěna a kterou by mohl vykonávat s ohledem na své zdraví a kvalifikaci. Může to být například proto, že si chce najít zaměstnání sám. Poté jde ale k jeho tíži, jestliže v tomto jeho vybraném zaměstnání bude dosahovat nižších výdělků, než kterých by dosahoval v zaměstnání zaměstnavatelem mu zajištěném. Zaměstnanci potom přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna (§ 371 odst. 5 zákoníku práce). Zaměstnavatel podobně zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat, např. tím, že bezdůvodně snížil svůj pracovní úvazek, přešel na méně placenou práci bez souvislosti s následky úrazu nebo nemoci z povolání apod.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je stejně jako náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti poskytována pravidelně jednou měsíčně, pokud se samozřejmě nedohodne zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak (§ 382 zákoníku práce).

Zákon výslovně stanoví, že náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti náleží pouze do konce kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dovrší 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Je tedy rozhodující, která z těchto skutečností nastane dříve. Zánik nároku na tuto náhradu je tedy bezvýjimečný, nelze přihlížet ani k případnému přetrvávajícímu pracovnímu potenciálu zaměstnance.

#### **6.5.3.1.3) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění představují náhrady imateriální újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Na rozdíl od předchozí právní úpravy, kdy smrtí zaměstnance tento nárok zanikal bez ohledu na to, zda postižený zaměstnanec nárok ještě za svého života uplatnil, stanoví nový zákoník práce v § 328, že peněžité práva smrtí zaměstnance nezanikají, a proto ani nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance nezaniká a stává se tak předmětem dědictví.

Odškodňuje se tak určitý stupeň bolesti, resp. omezení poškozeného zaměstnance v jeho životě a mají sloužit k tomu, aby si postižený mohl opatřit náhradní požitky k vyrovnání

prožitých či prožívaných utrpení, strastí a omezení v osobním i pracovním životě. Obě tyto náhrady jsou zaměstnanci podle § 372 odst. 1 zákoníku práce poskytovány jednorázově a jsou založeny na systému tzv. bodového ohodnocení. Bližší úpravu potom stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Náhrada bolestného se poskytuje za bolesti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, za bolesti při léčení a odstraňování jejích následků. Za bolest je považováno každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která ji utrpěla. Bodové ohodnocení škody na zdraví se vymezuje v lékařském posudku, který je vypracován ošetřujícím lékařem poškozeného nebo ho vydává zdravotnické zařízení, jehož posuzující lékař zpracoval tento posudek.

Náhrada za ztížení společenského uplatnění přísluší poškozenému zaměstnanci za následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu, mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění v životě, na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního zaměstnání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání apod. s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví.

Sazby bodového hodnocení za bolest a ztížení společenského uplatnění jsou uvedeny v příloze k vyhlášce č. 440/2001 Sb., podle níž se bude postupovat do nabytí účinnosti nového zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, tj. do 31.12. 2007 (§ 394 odst. 2 zákoníku práce). Pokud by se stalo, že v nich není obsaženo, použilo by se bodového ohodnocení bolesti, s níž je možné posuzovanou škodu na zdraví po stránce bolesti nejvíce srovnávat.

### *Bolestné*

Při bodovém hodnocení bolesti se hodnotí její akutní fáze, přihlíží se k rozsahu a způsobu poškození zdraví, jeho závažnosti, průběhu léčení včetně náročnosti použité léčby a ke všem komplikacím. Ohodnocení se provádí až v době stabilizace pacienta. Výše odškodnění je 120 Kč za jeden bod. Pokud škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčby (např. infekce rány prodlužující dobu léčení), mimořádně náročný způsob léčby nebo vedla ke zvlášť těžkým následkům, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě s ohledem na věk poškozeného a jeho předpokládané společenské uplatnění, bodové ohodnocení se zvyšuje nad hranice uvedené ve vyhlášce až o 50 %, případně na dvojnásobek celkové částky. Ve zvlášť výjimečných případech mimořádného zřetele hodných může soud odškodnění přiměřeně zvýšit nad stanovené nejvyšší výměry (§ 388 zákoníku práce). Tak je

tomu např. v případě , kdy kulturní, sportovní či jiné zapojení poškozeného před úrazem bylo na vysoké úrovni a mimořádné.<sup>49</sup>

#### *Ztížení společenského uplatnění*

Při určování bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění se hodnotí závažnost škody na zdraví, její předpokládaný vývoj a průběh léčeni v rozsahu, ve kterém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě i společnosti. Lékařský posudek se v tomto případě vydává zpravidla až po jednom roce, kdy došlo ke škodě na zdraví. Pokud jde o bodové ohodnocení, pak je shodné jako u bolestného i se shodnými podmínkami pro jeho zvyšování.

#### **6.5.3.1.4) Účelně vynaložené náklady spojené s léčením**

V souvislosti s utrpěným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohou poškozenému zaměstnanci vznikat určité náklady spojené s léčením. Ne všechny lékařské úkony, zdravotní pomůcky a léky jsou plně hrazeny zdravotními pojišťovnami, některé nejsou hrazeny vůbec. Nárok na náhradu těchto nákladů může vzniknout teprve po jejich vynaložení a budou uhrazeny tomu, kdo je vynaložil. To znamená, že nepřísluší pouze poškozenému zaměstnanci. Jejich náhrada však bude spíše výjimečná, neboť postižený zaměstnanec má nárok při pracovních úrazech na bezplatné léčení, takže mu zpravidla žádné náklady nevzniknou. Může přicházet v úvahu například při vzniku pracovního úrazu při služební cestě konané v cizině. Pokud by si v takovém případě poškozený sám hradil náklady na léčení a pobyt v nemocnici, pak by mu je měl zaměstnavatel odpovědný za úraz na základě jím předložených účtů uhradit.

Rozumí se jimi zejména náklady na léky a zdravotní prostředky a výkony, které nejsou plně hrazeny zdravotními pojišťovnami, ale byly vynaloženy na základě doporučení ošetřujícího lékaře a jsou nezbytné k léčení poškozeného.

Tyto nároky musí být účelné, tzn. že musí přispět k léčení, zlepšení rekonvalescence, resp. zdravotního stavu poškozeného. To musí soud vždy v konkrétním případě zkoumat.

Patří sem například i zvýšené náklady na dietní stravování, vždy je však třeba prokázat příčinnou souvislost mezi nemocí z povolání a potřebou dietního stravování.<sup>50</sup> Náklady spojené s léčením vznikají také při návštěvách ošetřovaného zaměstnance při jeho

<sup>49</sup> srov. R 10/1992

<sup>50</sup> srov. R 44/1978

hospitalizaci. Judikatura v těchto případech ovšem zdůrazňuje, že z hlediska účelnosti je třeba vždy zkoumat, zda návštěvy příznivě ovlivnily psychický stav pacienta, a tím urychlily léčebný proces. Zároveň upozorňuje na nutnou úspornost při volbě dopravního prostředku použitému k těmto návštěvám. Není možné poskytnout náhradu nákladů vzniklých použitím osobního vozidla, když bylo možné použít veřejného dopravního prostředku s podstatně nižšími náklady.

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 424/2003 nelze považovat za neúčelně vynaložené náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání k lékaři, jehož si poškozený zaměstnanec vybral v rámci svého práva na svobodnou volbu lékaře jen proto, že by při poskytování léčebné péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být tyto náklady nižší.

#### **6.5.3.1.5) Ztráta na důchodu**

Stejně jako v dosavadní úpravě je výslovně stanoveno, že škodou není případná ztráta na důchodu. Vychází se z toho, že náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se podle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. i podle dříve platných zákonů o sociálním zabezpečení započítává do vyměřovacího základu pro výpočet důchodu.

#### **6.5.3.2) Náhrada škody pozůstalým**

Jednotlivé druhy náhrad v případě úmrtí zaměstnance jsou upraveny v ustanovení § 375 a násl. zákoníku práce. Výčet těchto náhrad je konečný což znamená, že nelze přiznat jiné než vyjmenované náhrady. Možnost k jejich uplatnění není nikterak závislá na tom, zda zaměstnanec uplatnil svá práva před svým úmrtím či nikoliv. Nároky pozůstalých jsou odvozeny od nároků zemřelého a slouží ke zmírnění sociálního dopadu smrti spolu žijícího zaměstnance. Lhůty pro jejich uplatnění jim začínají běžet též samostatně, tzn. ode dne, kdy se poškozený, v daném případě pozůstalý, dozvěděl o tom, jakou má škodu a kdo za ni odpovídá.

Pokud tedy zemřel zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je podle § 375 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých
- náhradu věcné škody

#### **6.5.3.2.1) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením později zemřelého zaměstnance**

Tento typ náhrady je svým charakterem podobný náhradě spočívající v úhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením v případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nezemřel. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se poskytuje tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil. Pokud tedy vynaložil náklady na léčení ještě sám zaměstnanec před svou smrtí, pozůstalým škoda nevznikla. Pokud pozůstalí tento nárok uplatňují, musí vždy prokázat, že náklady vynaložili.

V tom, co se rozumí účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením, odkazují výše.

#### **6.5.3.2.2) Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

I náklady spojené s pohřbem se hradí tomu, kdo je vynaložil. Odečte se od nich pohřebné poskytované podle předpisů o nemocenském pojištění. V současné době je výše pohřebného stanovena částkou 5000 Kč. Pokud by nebylo pohřebné z prostředků nemocenského pojištění vyplaceno, např. pro opožděné uplatnění nároku, nemohla by být příslušná částka od vynaložených nákladů na pohřeb odečtena a zaměstnavatel by tedy musel prokázané výdaje nahradit v plné výši.

Co se rozumí náklady na pohřeb je stanoveno v § 376 odst. 2 zákoníku práce. Oproti dřívější úpravě je nyní tento výčet konečný a jiné druhy náhrad nepřicházejí v úvahu. Jsou jimi výdaje účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky (tyto výdaje byly oproti dřívější úpravě zvýšeny a jsou nyní limitovány částkou 20 000 Kč), výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku. Smutečním ošacením se rozumí nejen šaty, ale i obuv.

Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně, zvýšit částku na zřízení pomníku nebo desky (§ 376 odst. 3 zákoníku práce).

### 6.5.3.2.3) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, jeho pozůstalým náleží náhrada nákladů na jejich výživu. Jedná se zpravidla o dlouhodobý dílčí nárok, který je uspokojován měsíčními plněními. Účelem této dávky je nahradit příjem, který zaměstnanec poskytoval ze své odměny za práci osobám blízkým. Tato náhrada tedy přísluší pozůstalým, kterým zemřelý fakticky poskytoval výživu nebo ji byl povinen poskytovat podle zákona o rodině. Ke splnění zákonných podmínek je třeba, aby šlo o pravidelné a soustavné poskytování prostředků na výživu v penězích nebo poskytování jiných prostředků určených k uspokojování běžných životních potřeb. Nešlo by o tento případ například při poskytování občasných dáreků.

Pod pojem pozůstalí jsou podle judikatury zahrnovány děti, rodiče, sourozenci a jiné osoby, které žily se zemřelým po dobu jednoho roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a které z tohoto důvodu pečovaly o společnou domácnost nebo byly na něho odkázány výživou. Náhrada nákladů na výživu tedy náleží i pozůstalé družce, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost, i jejím dětem, jestliže žily v jejich společné domácnosti a zemřelý jim výživu poskytoval.<sup>51</sup>

Tato náhrada přísluší pozůstalým nejdéle do doby, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let.

Při výpočtu náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance zjištěného před jeho smrtí a zároveň je rozhodná výše důchodu přiznaná pozůstalým z titulu smrtelného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Od 1.1.2007 platí nový způsob výpočtu této náhrady podle § 377 odst. 2 zákoníku práce. Náhrada tedy přísluší ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval či byl povinen poskytovat jedné osobě a 80 % průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od takto zjištěných částek se odečte důchod přiznaný pozůstalým z téhož titulu, přičemž k jejich případnému výdělku se nepřihlíží. Náhrada ovšem nesmí přesáhnout částku, do které by zemřelému zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělku.

Tato úprava velmi zjednodušila celkový výpočet náhrady oproti předešlé právní úpravě tzv. dílové metody.

---

<sup>51</sup>rov. R 26/1971



#### **6.5.3.2.4) Jednorázové odškodnění pozůstalých**

Dalším nárokem, který v rozsahu své odpovědnosti poskytuje zaměstnavatel v případě smrtelného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je jednorázové odškodnění pozůstalému manželu a nezaopatřenému dítěti. Oproti dřívější úpravě se nevyžaduje podmínka nároku dítěte na sirotčí důchod.

Toto odškodnění by mělo přispět ke zlepšení sociální situace pozůstalých bezprostředně po ztrátě živitele.

Manželovi náleží odškodnění ve výši 240 000 Kč, stejně jako každému nezaopatřenému dítěti (dosud to bylo 50 000 Kč a dítěti ve výši 80 000 Kč). Rovněž rodičům zemřelého, kteří s ním žily ve společné domácnosti, přísluší v úhrnné výši 240 000 Kč (podle dřívější úpravy to bylo 50 000 Kč ) a to jen v odůvodněných případech.

Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, zvýšit jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 378 odst. 2 zákoníku práce).

#### **6.5.3.2.5) Náhrada věcné škody**

Tato náhrada je v podstatě shodná s náhradou věcné škody poskytovanou zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Rozdíl je samozřejmě v oprávněném subjektu, kterým jsou v tomto případě dědicové po zemřelém zaměstnanci.

#### **6.5.4) Změna poměrů poškozeného**

Ustanovení § 390 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

Toto ustanovení umožňuje zaměstnanci, který byl postižen pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, tak i zaměstnavateli odpovědnému za zaměstnancův pracovní úraz nebo nemoc z povolání, dovolávat se změn poměrů na straně zaměstnance a to podstatných, ke kterým došlo od doby, kdy byla naposledy určena výše určitého dílčího nároku na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Nejčastější změnou poměrů poškozeného, týkající se náhrady za ztrátu na výdělku, v praxi bývá: změna plného invalidního důchodu v částečný a naopak, odnětí částečného invalidního důchodu, odchod do starobního důchodu, zhoršení zdravotního stavu apod.

Změna poměrů může vést ke snížení, zvýšení náhrady či zániku nároku na ni vůbec.

Zákoník práce zmocňuje vládu k úpravám podmínek, výše a způsobu náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání (viz. § 390 odst. 2 zákoníku práce). Totéž se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Vláda má takto možnost reflektovat obecný mzdový vývoj, na němž by se měli nepřímo podílet i zaměstnanci postižení pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím, že se jim bude náhrada za ztrátu na výdělku poskytovat do takové výše výdělku, kterého by pravděpodobně dosahovali v zaměstnání, ve kterém utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

## **Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců**

Institut zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání byl zakotven od 1.1. 1993 v § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce jako přechodné opatření.

Současná právní úprava provizorním způsobem zabezpečila ochranu poškozených zaměstnanců v situaci, kdy byl zahájen proces privatizace dřívějších státních podniků, jejich následné restrukturalizace spojené s pohybem pracovních sil, častými změnami vlastnických poměrů, zánikem podniků a s dalšími změnami, které by ve svých důsledcích připravily řadu zaměstnanců o jeden ze základních prvků pracovněprávní a sociální ochrany. Stát musel současně vyřešit problém ochrany zaměstnanců, financování jejich nároků v případě zániku zaměstnavatele a vytvořit potřebné předpoklady pro zdárný průběh transformace ekonomiky, zejména pro privatizaci státních podniků.

Ustanovení § 205d zákoníku práce určilo dvě komerční pojišťovny, které jsou nositeli pojištění a dodnes znemožňuje ostatním z celkového počtu 26 komerčních pojišťoven sdružených v České asociaci pojišťoven se zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání zúčastnit.

Současný systém pojištění si neklade za cíl zlepšit prevenci a přispět k rehabilitaci. Cílem je pouze zaručit poškozenému odpovídající finanční náhradu, nikoliv usnadnit jeho návrat do zaměstnání.

Vůči tomuto systému byly vznášeny četné výhrady jak vzhledem k zaměstnavatelům tak zaměstnancům i zdravotním pojišťovnám a to především z těchto důvodů:

- u zaměstnanců tu neexistuje jednoznačná podpora jejich zpětného zařazení do pracovního procesu v co nejkratší možné době
- u zaměstnavatelů chybí tlak na přijímání účinných preventivních opatření

- u zdravotních pojišťoven je tu problém neexistence hospodářské soutěže<sup>52</sup>

Tento systém je založen na povinném pojištění každého zaměstnavatele s výjimkou organizačních složek státu u vybrané pojišťovny. Zaměstnavatel má na základě této úpravy právo, aby za něho příslušná pojišťovna (Česká pojišťovna, a.s., Kooperativa, a.s.) uhradila škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a to v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel podle zákoníku práce odpovídá. Zákonné pojištění se týká všech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance (nepatří sem organizační složky státu). Není třeba uzavírat pojistnou smlouvu, neboť toto pojištění vzniká přímo ze zákona. Zákonné pojištění vzniká vznikem pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele. Podle ustanovení § 205d odst. 8 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, platí, že pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v tomtéž rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel. Tím je tedy zajištěn nárok poškozeného zaměstnance v případě, že dojde k zániku zaměstnavatele bez právního nástupce.

V případě, že pojišťovně vznikne provozováním zákonného pojištění majetková újma, mají právo na její úhradu ze státního rozpočtu. V případě přebytku vzniklého z tohoto pojištění, bude tento odveden pojišťovnami do státního rozpočtu.

Nový zákoník práce ovšem ve svých zrušovacích ustanoveních, konkrétně v § 395 bod 1, zrušil jako celek zákon 65/1965 Sb., zákoník práce. Zároveň je ovšem v ustanovení § 365 stanoveno, že až do dne nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání přechodnými ustanovením zákoníku práce, vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a také ustanovením § 205d zrušeného zákona 65/1965 Sb. Jde tu tedy o ne právě standardní řešení, kdy se na právní vztahy zaměstnance a zaměstnavatele má aplikovat zrušená právní norma..

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců č. 266/2006 Sb. přinese od 1.1.2008, kdy nabude účinnosti, zcela novou komplexní úpravu úrazového pojištění.

Od roku 2008 už nebude existovat pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ale forma sociálního úrazového pojištění s vlastním

<sup>52</sup> Práce a mzda 7-8/2006, JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

systémem poskytovaných dávek. Odpovědnost za škodu způsobenou na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se tak přenesou z oblasti pracovněprávního systému sociálního zabezpečení, a to formou dávek úrazového pojištění, které bude vyplácet Česká správa sociálního zabezpečení přímo poškozenému zaměstnanci.<sup>53</sup>

V následujících řádcích alespoň stručně nastíním tento nový systém úrazového pojištění.

Úrazové pojištění je upraveno jako sociální pojištění pro případ poškození zdraví zaměstnance nebo jiné osoby, která se nachází v obdobném postavení, při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání. Je tedy založeno striktně na pojistném principu, což znamená, že nebudou zajištěny osoby, za které nikdo nárok na dávku předem nezaplatí. Tyto případy jsou dnes pokryty § 391 - 393 zákoníku práce (viz výše). Počítá se s tím, že tyto osoby budou, pokud jde o nároky v případě úrazu utrpěného při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti, kryty obecnou občanskoprávní úpravou.

Orgány úrazového pojištění budou Česká správa sociálního zabezpečení, Okresní správy sociálního zabezpečení a ústředním orgánem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokud jde o osobní působnost zákona, pak ta je vymezena v ustanovení § 3 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tento se bude vztahovat především na zaměstnance činné v pracovním poměru vč. státních zaměstnanců a zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pojištění se budou povinně účastnit i jiné osoby zákonem o úrazovém pojištění rovněž označované jako zaměstnanci.

Podmínkou účasti na pojištění je výkon zaměstnání na území České republiky. Za ten se považuje i přechodný výkon zaměstnání mimo území republiky, pokud je místo výkonu zaměstnání trvale v ČR nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR. Povinně se budou účastnit také pracovníci činní na území ČR v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů. Pokud bude místo výkonu zaměstnání trvale v cizině, pak budou podle zákona povinně pojištěni ti zaměstnanci, kteří nejsou povinně pojištěni podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání a mají, s výjimkou státních příslušníků jiných členských států Evropské unie, trvalý pobyt na území ČR.

Pojištění vznikne dnem, v němž zaměstnanec nebo jiná pojištěná osoba poprvé započne s výkonem práce. Zánik pojištění je vázán na ukončení právního vztahu či výkonu činnosti.

Plátcem pojistného bude zaměstnavatel a pojistné bude příjmem státního rozpočtu. Nový zákon motivuje zaměstnavatele k zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neboť při příznivém průběhu pojištění může být pojistné zaměstnavateli sníženo o 5 - 10 %

<sup>53</sup> Tisková zpráva MPSV o schválení zákona o úrazovém pojištění

(tzv. sleva na pojistném) a naopak při trojnásobném překročení stanoveného ukazatele úrazového pojištění, tzv. úrazové zátěže, dojde k individuálnímu zvýšení pojistného u příslušného zaměstnavatele, nejvýše o 30 % pro jeden kalendářní rok. Rovněž může být zaměstnavateli uložena přírážka k pojistnému v případě zjištění opakovaného závažného porušení povinností uložených zaměstnavateli právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pokud jde o výši a placení pojistného, pak to se bude stanovovat procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v rozhodném období, tj. kalendářním měsíci. U zaměstnance, jehož zaměstnání nezakládá účast na nemocenském pojištění, bude za vyměřovací základ považována jeho zúčtovaná mzda nebo odměna. Sazby pojistného jsou stanoveny v příloze č. 2 zákona a jsou určovány podle převažující činnosti vykonávané zaměstnavatelem. Ta je určena podle členění ekonomických činností stanovených v Odvětvové klasifikaci ekonomických činností vydané Českým statistickým úřadem.<sup>54</sup>

Jednotlivé dávky, které mohou být na základě zákona o úrazovém pojištění přiznány, přibližně odpovídají nárokům přiznávaným za obdobných okolností poškozenému zaměstnanci původním zákoníkem práce. Jedná se o jednorázová či opakující se peněžité plnění poskytovaná zaměstnanci poškozenému pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, pozůstalým či osobám, které účelně vynaložily náklady spojené s léčením nebo pohřbem.<sup>55</sup>

Zákon rozeznává tyto druhy peněžitých dávek:

- úrazový příplatek
- úrazové vyrovnání
- úrazová renta
- bolestné
- příspěvek za ztížení společenského uplatnění
- náhrada nákladů spojených s léčením
- náhrada nákladů spojených s pohřbem
- jednorázový příspěvek pozůstalému
- úrazová renta pozůstalého

---

<sup>54</sup> Práce a mzda 7-8/2006, JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

<sup>55</sup> Právní rozhledy, č. 9/2007, JUDr. Hana Novotná, K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců

Vedle toho může být za splnění podmínek stanovených zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců poskytnuta nově i věcná dávka ve formě rehabilitace. Tato dávka má zmírnit sociální dopad poškození zdraví a zvýšit možnost návratu do zaměstnání, a tím přispět k vyššímu společenskému uplatnění.

V některých případech dojde z hlediska výše plnění, které zaměstnanec z úrazového pojištění obdrží ve srovnání se současnou právní úpravou, ke zhoršení a v jiných případech naopak. Ke snížení dojde zejména v případech opakujících se dávek u případů s nižší mírou poškození zdraví, kde existuje objektivní možnost rychlého návratu zaměstnance do zaměstnání, ale nepřiměřená výše náhrad k tomuto návratu nemotivuje. Ba naopak.

## Část 8

### Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech

V § 391 – 393 zákoníku práce jsou upraveny zvláštní případy odpovědnosti za škodu, kdy tuto škodu utrpěly v souvislosti se svou činností fyzické osoby, které ovšem nejsou zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce. Jde o:

- odpovědnost za škodu způsobenou žáky střední školy, středního odborného učiliště, odborného učiliště, vyšší odborné školy nebo učiliště nebo studenty vysokých škol při teoretickém nebo praktickém vyučování nebo v přímé souvislosti s ním škole, právnické nebo fyzické osobě, nebo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení a odpovědnost za škodu vzniklou žákům nebo studentům

Nově je zvlášť upravena odpovědnost příslušného školského zařízení za škodu, která vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní fyzickým osobám s uloženou ústavní výchovou nebo nařízenou ochrannou výchovou a osobám v preventivní výchovné péči.

- odpovědnost za škodu u osob plnících veřejné funkce a funkcionářů odborové organizace, osob se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a připravují se na budoucí povolání
- právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají též: členové dobrovolných požárních sborů, baňských záchranných sborů, fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popř. s jeho vědomím osobně napomáhají při zásahu proti živelní události nebo při odstraňování jejích následků, fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti (např. zvelebování obce), členové družstev, zdravotníci červeného kříže, dárči při odběru krve, členové horské služby, fyzické osoby, které jim osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby dobrovolně vykonávající pečovatelskou službu sociálního zabezpečení a fyzické osoby pověřené zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností



## Část 9

### **Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracích konaných mimo pracovní poměr**

Nejvýznamnějším a nejčastějším druhem pracovněprávního vztahu je bezpochyby pracovní poměr. Zaměstnavatel se zaměstnancem spolu mohou uzavřít také některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatel by je měl využívat hlavně tehdy, kdy se jedná o plnění jeho úkolů, na které s ohledem na jejich malý rozsah, nízkou četnost, případně jednorázovost, není zcela účelné uzavírat pracovní poměr. I v rámci těchto pracovněprávních vztahů může samozřejmě vzniknout jak zaměstnanci tak zaměstnavateli škoda, kterou je třeba nahradit. Podle § 77 odst. 1 zákoníku práce se na práci konanou podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, pokud není dále stanoveno jinak. To není a tak se užije tato obecná úprava.

### **Odpovědnost za škodu podle zákona o kolektivním vyjednávání ( § 23 a 30 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání)**

Problematika odpovědnosti za škodu je kromě zákoníku práce upravena také v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon upravuje zvláštní případy odpovědnosti za škodu v ustanoveních § 23 a § 30 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání.

Odpovědnost podle tohoto zákona nastoupí tehdy, pokud dojde ke vzniku škody v průběhu stávky. Za tuto škodu odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle občanského zákoníku, tj. podle § 420 a následujících. Výjimkou je případ, kdy škoda vznikla při zabezpečování činnosti podle § 19 zákona o kolektivním vyjednávání. Podle tohoto ustanovení je odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, povinna poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. Zaměstnanci podílející se na zabezpečování těchto činností se řídí pokyny zaměstnavatele. V těchto případech se odpovědnost za škodu řídí zákoníkem práce.

Jestliže ale byla škoda způsobena výlučně přerušením práce stávkou, účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníku stávky neodpovídají.

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

Za škodu vzniklou výlučně přerušením práce výlukou zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, neodpovídají.

## Část 11

### Závěr

Pro život každého z nás má význam způsob, jakým si obstaráváme prostředky pro uspokojování svých osobních potřeb. I přesto, že po roce 1989 byla otevřena možnost soukromého podnikání, zůstává zaměstnání, jako forma závislé činnosti, stále nejčastějším způsobem opatřování finančních prostředků.

Pracovněprávní vztahy jsou tedy pro život velmi významné, a proto se právo snaží upravit veškerá rizika a problémy, které by mohly vzniknout. Projevuje se tak výrazně sociální funkce úpravy zaměstnaneckých vztahů.

Od 1. ledna 2007 je v účinnosti dlouho očekávaný nový zákoník práce, který tak nahradil úpravu starou přes 40 let.

Nové pojetí zákoníku práce vychází z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídá mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Pracovněprávní vztahy se vymezují k dosavadnímu občanskému zákoníku a liberalizují se. Dochází k rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, kogentními normami se garantují zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky, v dalších otázkách se vytváří prostor zejména pro smluvní ujednání.

I přes pozitiva, která nový zákoník práce jako moderní právní předpis bezpochyby přináší, je však v úpravě odpovědnosti za škodu zatížen některými problémy minulé právní úpravy. Je třeba podotknout, že zaměstnavatelé, jakožto samostatné ekonomické subjekty, již ve většině případů nejsou ekonomicky neotřesitelnými subjekty, ale také drobnými živnostníky. Existence a zdravý ekonomický vývoj těchto subjektů je velice důležitý pro ekonomický růst celého našeho hospodářství. Nelze přehlédnout, že v oblasti pracovního práva, zejména pak v úpravě institutu odpovědnosti za škodu, je prolomena zásada rovnosti subjektů, která je soukromoprávní úpravě vlastní. Zejména s ohledem na již výše zmiňovaný charakter subjektů, které jsou zaměstnavateli, se tato nerovnost v pracovněprávních vztazích může projevit menší ochotou zaměstnávat, popřípadě snahou řešit tyto problémy pomocí tzv. práce na černo, tj. schwarz systémem. To je možné pozorovat hlavně u těch nejmenších zaměstnavatelů, jako jsou drobní a střední živnostníci. Výrazem zmiňované nerovnosti v

úpravě odpovědnosti za škodu v pracovním právu je například stanovení limitů náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli z nedbalosti.

Zaměstnanci pracují podle pokynů zaměstnavatele a s prostředky, které jim k výkonu práce svěřil. Nové technologické postupy a zařízení jsou většinou velmi nákladné. Tím, že je zaměstnavatel svěřil zaměstnanci, podstupuje určité riziko, že v případě poškození tohoto drahého zařízení porušením povinností zaměstnance, o něj přijde a sám se tak může dostat do existenčních problémů. Od zaměstnance totiž může, v případě jeho nedbalostního zavinění, požadovat maximálně čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku a tak větší část škody může zůstat neuhrazena a ponese ji on sám. V případě menších podnikatelů to může znamenat i konec jejich podnikání.

Na druhou stranu nelze přehlédnout charakter pracovního práva jako specifického právního odvětví s jeho výraznou sociální a ochrannou funkcí. Je třeba mít na paměti, že zaměstnanec se v pracovněprávním vztahu nachází ve fakticky slabším postavení a proto je třeba mu poskytnout potřebnou ochranu.

Příjmy mají pro zaměstnance zásadní sociální význam a požadavek, aby zaměstnanec uhradil škodu způsobenou z nedbalosti v plném rozsahu, by mohl znamenat existenční nouzi pro něj i na něm závislé osoby.

Proto by bylo dle mého názoru a s ohledem na výše uvedené vhodné diskutovat o výši těchto limitů.

Vzhledem k obsahu diplomové práce považuji rovněž za vhodné zmínit se na závěr současně o pozitivěch, která s sebou přinese od 1. ledna 2008 nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. I když cílem této práce bylo zejména pojednat o platné právní úpravě, nelze přehlédnout blížící se termín účinnosti výše zmíněného právního předpisu. Pozitiva, která přináší, jsou nesporná. Lze především poukázat na motivační charakter tohoto předpisu, který se snaží motivovat zaměstnavatele k přijímání nejrůznějších preventivních a ochranných opatření k předcházení škodám a k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tím že dává možnost slev nebo naopak přírážek k pojistnému. Stejně tak je možné se zmínit o snaze motivovat zaměstnance k dřívějšímu návratu do zaměstnání pomocí institutu snížení opakujících se dávek u případů s nižší mírou poškození zdraví, kde existuje objektivní možnost brzkého návratu do pracovního procesu, ale dosud platná právní úprava nepřiměřenou výší náhrad k tomuto návratu nemotivuje. Poškozenému zaměstnanci může být rovněž poskytnuta jedna nová věcná dávka a to úrazová rehabilitace. Tato dávka představuje pro zaměstnance výrazný pokrok, neboť má napomoci jejich rychlejšímu uzdravení a tím i dřívějšímu návratu do práce.

S ohledem na zmíněná pozitiva nové pracovněprávní úpravy a to i v oblasti odpovědnosti za škodu a i přes uvedené přetrvávající problémové okruhy, lze závěrem k novému zákoníku práce říci, že jde o moderní právní předpis odpovídající trendům moderních právních úprav pracovněprávních vztahů ve vyspělých demokratických zemích na celém světě, státy Evropské unie nevyjímaje. Po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bude výše uvedené umocněno existencí komplexní právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, což nepochybně ještě více přispěje k zabezpečení právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů.

## Seznam použitých zkratk

**R** – Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31.12.1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1.1.1993)

**S IV** – Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ČSR a SSR 1970 – 1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1986

## Seznam literatury

### 1. Monografie

- Bělina M. a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001  
Bělina M., Pracovní právo, Všehrad, Praha 1994  
Boguszak Jiří a Čapek Jiří, Teorie práva, Codex, Praha 1997  
Galvas M. a kol., Pracovní právo, Nakladatelství Doplněk a Masarykova univerzita, Brno 2004  
Gerloch Aleš, Teoria práva, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda 2001  
Heyrovský Leopold, Dějiny a systém soukromého práva římského, Knihkupec C.K. České univerzity, Praha 1910  
Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Linde nakladatelství s.r.o., 2005  
Jouza Ladislav, Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2006  
JUDr. Jaroslav Jakoubka, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Zuzana Šubertová, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 2007  
Kalenská, M. a kol., Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1998  
Kincl, Urfus, Skřejpek, Římské právo, C.H. Beck, Praha 1995  
Knappová, Švestka a kol., Občanské právo hmotné I., ASPI, Praha 2002  
Luby, Š., Prevenci a zodpovědnost v občianskom práve I., Vydavateľstvo SAV, Bratislava 1958  
Malý Karel, České právo v minulosti, Orac 1995  
Novotný O., Dolenský A., Jelínek J., Vanduchová M., Trestní právo hmotné I., ASPI Publishing, s.r.o., 2003  
Součková M. a kol., Zákoník práce komentář, C.H.Beck, Praha 2004  
Štangová Věra, Zachariáš Jaroslav, Nad pracovněprávními vztahy, Orac 1997

### 2. Články

- Práce a mzda 7-8/2006, JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců  
Právní rozhledy, č.9/2007, JUDr. Hana Novotná, K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců  
Knapp, V., Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I., Nakladatelství ČSAV, Praha 1956  
Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí o schválení zákona o úrazovém pojištění, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)