

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Liability of the employee for damage

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Diplomant: Vojtěch Blažek, 5. ročník

červen 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 20. 6. 2014

Vojtěch Blažek

Na tomto místě bych chtěl velmi poděkovat panu prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za laskavé vedení mojí práce, za podnětné připomínky a rady, které mě při psaní dokázaly navigovat tím správným směrem.

Obsah

Úvod	1
1. Právní odpovědnost	3
1.1. Pojem právní odpovědnosti	3
1.2. Teoretické koncepce	4
1.2.1 Hrozba sankcí	4
1.2.2 Sankce za porušení povinnosti	5
1.2.3 Dvoufázová koncepce	5
1.3 Porušení povinnosti	6
1.4 Druhy právní odpovědnosti	6
1.4.1 Soukromoprávní a veřejnoprávní	6
1.4.2 Subjektivní a objektivní	7
2. Odpovědnost v pracovním právu	8
2.1 Vymezení pracovněprávní odpovědnosti	8
2.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	9
2.3 Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích	11
2.3.1 Druhy	11
2.3.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu	12
2.3.3 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	13
2.4 Předcházení škodám v pracovním právu	16
2.4.1 Povinnosti zaměstnavatele	17
2.4.2 Povinnosti zaměstnance	17
3. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	19
3.1 Vznik škody	20
3.2 Porušení pracovních povinností zaměstnancem	23
3.3 Příčinná souvislost	24
3.4 Zavinění	26
3.5 Náhrada škody	29
3.5.1 Způsob náhrady	29
3.5.2 Rozsah hrazené škody	29
3.5.3 Rozsah náhrady škody při spoluzavinění zaměstnance	31
4. Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody	32
4.1 Předpoklady vzniku	32
4.2 Náhrada škody	34
5. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	35
5.1 Dohoda o odpovědnosti	35
5.1.1 Předmět dohody	35
5.1.2 Podmínky platnosti dohody a její obsah	37
5.1.3 Společná odpovědnost	38

5.1.4 Zánik dohody	39
5.2 Schodek	40
5.2.1 Pojem schodku	40
5.2.2 Způsoby zjišťování schodku	41
5.3 K možnosti zproštění zaměstnance.....	43
5.4 Náhrada škody	44
6. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	46
6.1 Předpoklady vzniku	46
6.2 Náhrada škody	49
7. Společné otázky odpovědnosti zaměstnance za škodu	51
7.1 Schopnost ovládací a rozpoznávací.....	51
7.2 Dobré mravy a odpovědnost zaměstnance za škodu	52
7.3 Určení výše náhrady škody.....	52
7.4 Moderační právo soudu	53
8. Malá úvaha de lege ferenda	55
Závěr	57
Seznam zkratk	60
Seznam literatury	61
Judikatura.....	64
Summary.....	66

Úvod

Tématem své diplomové práce jsem si zvolil odpovědnost zaměstnance za škodu. Pojem odpovědnosti je korelátem pojmu svobody. Tyto pojmy jsou neodlučitelně spjaty a vzájemně provázány. Čím více svobody se subjektu dostává, tím více odpovědnosti zároveň leží na jeho bedrech a naopak bez svobody není ani odpovědnosti. Naše moderní doba přináší lidem více svobody než kdykoliv předtím. Důvodem je rychlý rozvoj společenského poznání, technologií a všudypřítomná globalizace. Dle výše nastíněné přímé úměry mezi svobodou a odpovědností by to logicky mělo vést dnešního člověka k tomu, aby si více uvědomoval odpovědnost za svoje jednání. Osobně jsem však toho názoru, že je tomu spíše naopak. Lidé chtějí užívat svobod, ale odpovědnosti se často zříkají. Jistě není sporu o tom, že takový postoj může vést k neblahým následkům, a to prakticky ve všech oborech lidské činnosti. Z uvedených důvodů považuji téma odpovědnosti za hodné naší pozornosti, ne-li snad za zásadní.

Pracovněprávní vztahy provázejí drtivou většinu populace po značnou část života, ať už v postavení zaměstnance nebo zaměstnavatele. Vznik škody při výkonu závislé práce jistě není ničím výjimečným. Je nabíledni, že znalost práv a povinností při vzniku škody má podstatnou roli. Může zajistit, aby strany pracovněprávního vztahu uplatnily všechny své nároky a využily všechna svá zákonná práva. Zejména u zaměstnance jako fakticky slabší strany je důležité povědomí o právní úpravě odpovědnosti za škodu, kterou způsobí svému zaměstnavateli nebo která vznikne jemu samotnému při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Cílem mojí práce je podat komplexní rozbor odpovědnosti zaměstnance za škodu. Ve své práci postupuji systematicky od obecných teoretických východisek institutu odpovědnosti za škodu, přes specifika pracovněprávní odpovědnosti pokračuji až po rozbor jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance, jak jsou upraveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“). Tedy obecná odpovědnost a tři druhy tzv. zvláštní odpovědnosti - odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu

svěřených věcí. Stranou mojí pozornosti nezůstane ani úprava předcházení škodám.

Pracovní právo, přesněji oblast individuálního pracovního práva, má historické kořeny v právu občanském. Vzájemný vztah kodexů těchto dvou právních odvětví v minulosti osciloval mezi snahou pracovního práva o popření svého původu, přes poněkud nezvyklou interakci prostřednictvím odkazů v zákoníku práce, až po dnes aktuální princip subsidiarity občanského zákoníku. Doba, kdy tato práce vznikala, je významná tím, že došlo k rekodifikaci soukromého práva. Od 1. 1. 2014 nabytí účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“), který vystřídal po půl století služby svého předchůdce – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ObčZ 1964“). Na začátku práce jsem si proto musel položit otázku, jakým způsobem tato změna ovlivní zpracovávanou problematiku. Vzhledem k tomu, že zákoník práce jako *lex specialis* obsahuje ucelený systém odpovědnostních vztahů je zřejmé, že nebude jeho chod nikterak vážněji narušen, ostatně to si čerstvý zákoník ani nepřeje. V samotné úpravě jsem v této souvislosti zaznamenal pouze jednu pojmovou změnu, kdy „způsobilost k právním úkonům“ byla nahrazena výrazem „svéprávnost“. Přesto v kapitole 3.1 zkouším upozornit na některé potencionální otazníky nového civilního kodexu ve vztahu k zákoníku práce.

Zvolené téma mi přímo nabízí možnost využít při své práci relevantní judikaturu. Proto v textu využívám závěry soudní praxe, jejímž prostřednictvím jsou konkretizovány obecné formulace zákona. Citovaná soudní rozhodnutí jsem čerpal z elektronických právních informačních systémů ASPI a www.beck-online.cz.

Víra v dokonalý zákon bude vždy jen chimérou, neboť každodenní realita nezřídka může přinést situaci, s níž zákonodárce nepočítal. A je úkolem nás právníků, abychom se snažili ke zmíněné dokonalosti zákonů alespoň směřovat. V kapitole 8. své práce proto přidávám svůj příspěvek *de lege ferenda*, byť je pouze technického charakteru. Na možné nedostatky právní úpravy se snažím upozornit i v kapitole 7.4 věnované moderačnímu právu soudu.

Práce vychází z právního stavu k 20. 6. 2014.

1. Právní odpovědnost

1.1. Pojem právní odpovědnosti

Právo představuje pouze jeden z hodnotových systémů, které ovlivňují lidské chování a tím i chod našeho světa. Sám pojem odpovědnosti vznikl a nadále existuje ve strukturách mimoprávních. O odpovědnosti jako pomu právním můžeme hovořit až od počátku 19. století v souvislosti s rozvojem velkých právních kodifikací, v nichž začal být pojem právní odpovědnosti používán, byť nikoliv ve zcela jednotném významu.¹ Přestože od této doby se stala právní odpovědnost etablovaným institutem právního řádu jako celku i jednotlivých právních odvětví, nepanuje ohledně jejího vymezení mezi právními teoretiky úplná shoda.

Porušení různých druhů norem může mít za následek vznik zejména odpovědnosti morální, politické a právní. Přičemž ze samotného prolínání jednotlivých soustav sociálních norem vyplývá, že totéž chování může založit více druhů odpovědnosti. Vždy je ale třeba porušení normy konkrétního normativního systému. Nemůže proto dojít situaci, kdy by porušením morální normy vznikla právní odpovědnost, ledaže by tato morální norma byla zároveň právním pravidlem.

Důsledkem porušení odlišných druhů společenských norem je vznik rozdílných sankcí. Například porušení morální normy může vyvolat odsouzení společností či tíhu vlastního svědomí. Kvalitativní odlišení právní sankce vyplývá z vlastností právní normy jako obecně závazného pravidla chování, jehož dodržování je zabezpečeno státním donucením. Uplatnění právní sankce stejně jako jakéhokoliv jiného projevu státní moci je však omezeno zásadou enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí, která je vyjádřena v čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

Konstituování odpovědnosti jako právního pojmu vede k nutnosti jeho vymezení v systému právních institutů. K důležitosti nalezení definice pojmu právní odpovědnosti přispívá i fakt, že se jedná o institut, který se uplatňuje napříč prakticky všemi právními odvětvími. Obecně lze právní odpovědnost charakterizovat jako *povinnost snést*

¹ HURDÍK, J. *Institucionální pilíře soukromého práva v dynamice vývoje společnosti*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 84

*zákonem stanovenou újmu v případě, že nastane zákonem stanovená skutečnost.*² Tuto zákonem stanovenou újmu nazýváme sankcí. Vztah mezi odpovědností a sankcí jako nepříznivým následkem porušení právního pravidla je určující pro rozlišení hlavních teorií odpovědnosti v právu, jimiž se pokusím zabývat v následující podkapitole.

1.2 Teoretické koncepce

Cílem mojí práce není přinést vyčerpávající rozbor široké doktrinní diskuze na téma právní odpovědnosti. Proto se zde nezabývám názory všech autorů, kteří se k této problematice vyjadřovali.

1.2.1 Hrozba sankcí

Představitelem koncepce odpovědnosti jako hrozby sankcí je V. Knapp. Její podstatou je, že odpovědnost předchází sankci. Nelze tedy hovořit o splnutí odpovědnosti a sankce, protože odpovědnost vzniká současně s primární povinností³ a trvá nezávisle na skutečnosti, zda došlo k porušení primární povinnosti jako nezbytného předpokladu uplatnění zákonem předvídané sankce. Toto oddělení odpovědnosti a sankce má za následek, že odpovědnostní povinnost subjektu je vázána již k prvotní povinnosti chovat se určitým způsobem. V tomto prvním stádiu sankce pouze hrozí. Existuje latentně v pozadí právního vztahu a záleží na chování subjektu, jestli dojde k jejímu probuzení v důsledku porušení primárního závazku. Tato teorie klade důraz na prevenční funkci odpovědnosti. Chápe odpovědnost uloženou na bedra nositele primární povinnosti jako záruku toho, že subjekt bude dostatečně motivován k jejímu splnění, a tím pádem nenastane aktivizace sankce. Uvedené závěry však nemohou obstát v trestním právu vzhledem k sankčnímu charakteru trestní odpovědnosti, která vzniká až na základě porušení primární povinnosti. Lze si jen obtížně představit, že subjekt bude odpovědný za trestný čin předem, aniž by jednal v rozporu s trestněprávní

² KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck. 1995, str. 200

³ KNAPP, V., LUBY, Š. *Československé občanské právo I*. 2. vyd. Praha : Orbis, 1974, str. 499

normou. Pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí se v právní vědě nesetkalo s větším počtem zastánců.

1.2.2 Sankce za porušení povinnosti

Koncepce, která ztotožňuje odpovědnost se sankcí za porušení povinnosti, se stala v naší právní teorii dominantní, když se k ní řadíme většinu autorů v čele se Š. Lubym, J. Švestkou a dalšími.⁴ Z tohoto pojetí budu vycházet ve své práci i já. Uvedení autoři odmítají možnost existence odpovědnosti, aniž by došlo k porušení práva. Právní odpovědnost nemůže předcházet porušení povinnosti, s níž je spojena. Jinými slovy subjekt nemůže být odpovědný za splnění povinnosti, ale odpovídá až následně za její nesplnění. Dospějeme tak k závěru, že se odpovídá až za porušení primární povinnosti, které má za následek vznik nové sekundární (odpovědnostní) povinnosti. Tato odpovědnostní povinnost je obsahem nového sekundárního právního vztahu,⁵ jehož existence není dále závislá na osudu vztahu porušeného.

Sankce zde není následkem odpovědnosti, ale je sama odpovědností.⁶ K vzájemnému vztahu odpovědnosti a sankce je třeba uvést, že se nejedná o pojmy se zcela totožným obsahem. Sankce jako újma za porušení povinnosti nemusí nutně spočívat ve vzniku odpovědnosti, nýbrž se může projevit i jiným způsobem ve sféře narušitele práva (např. neplatností právního jednání, zánikem práva). Odpovědnost je tedy pouze jedním druhem sankce, která může narušitele primárního vztahu postihnout.

1.2.3 Dvoufázová koncepce

Jako další z možných pohledů stojící někde uprostřed mezi předchozími lze uvést názor M. Kalenské. Podle ní má odpovědnost dvě fáze.⁷ V té první, jež nastává

⁴ KNAPP, V., LUBY, Š. *Československé občanské právo I.* 2. vyd. Praha : Orbis, 1974, str. 500 a násl.

⁵ Někteří autoři však odpovědnost za právní vztah vůbec nepovažují. K tomu srov. např. HANDLAR, J. *Několik poznámek ke koncepci odpovědnosti jako sekundárního právního vztahu.* *Právník.* 2004. s. 169-177

⁶ KNAPP, V., LUBY, Š. *Československé občanské právo I.* 2. vyd. Praha : Orbis, 1974, str. 500 a násl.

⁷ KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo.* 2. podstatně přeprac. a dopl. vyd. Praha : Panorama, 1988, str. 294

během primární povinnosti, vystupuje do popředí preventivně ochranná funkce odpovědnosti, kterou M. Kalenská zdůrazňuje a jejíž působení má především zabránit genezi dalšího stadia. Druhá fáze odpovědnosti nastává po nesplnění primární povinnosti a projevuje se vznikem sankční povinnosti nebo sankčního vztahu.

1.3 Porušení povinnosti

Porušení povinnosti tvoří spolu s protiprávním stavem dvojici právních skutečností, která je způsobilá založit právní odpovědnost. Může se jednat buď o porušení povinnosti komisivního charakteru, kdy se subjekt chová tak, jak nemá a svým aktivním jednáním překročí zákaz určitého chování. Nebo může být právní povinnost porušena způsobem omisivním, kdy se subjekt, v rozporu s povinností, nekoná to, co konat má a tím poruší příkaz určitého chování. Teorie rozlišuje tyto sankční postihy při porušení právní povinnosti:

- a) Trvání původní povinnosti a možnost jejího vynucení státní mocí.
- b) Vznik nové sekundární povinnosti. V tomto případě se jedná o právní odpovědnost. Jde o novou povinnost odlišnou od té původní, která je obsahem vzniklého odpovědnostního právního vztahu.
- c) Jiné následky porušení právní povinnosti.⁸

Je třeba zdůraznit, že s porušením právní povinnosti může být spojen pouze některý z výše uvedených následků, či vícero z nich současně.

1.4 Druhy právní odpovědnosti

1.4.1 Soukromoprávní a veřejnoprávní

Tradiční právní dualismus umožňuje rozlišovat mezi odpovědností soukromoprávní a veřejnoprávní. Mezi klasické druhy soukromoprávní odpovědnosti řadíme odpovědnost za škodu (terminologií nového civilního kodexu povinnost

⁸ GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, str. 161

k náhradě újmy na jmění⁹), odpovědnost z prodlení, odpovědnost za bezdůvodné obohacení, odpovědnost za vadu věci a další. Odpovědnostní vztah u uvedených druhů odpovědnosti typicky vzniká mezi rušitelem práva a osobou v jejíž právní sféře se rušitelovo jednání negativním způsobem projevilo. U sankčního postihu vystupuje do popředí funkce reparační (náhradová), popř. restituční (obnova předchozího stavu). K typům veřejnoprávní odpovědnosti řadíme kupříkladu odpovědnost trestní a administrativní. Pro tyto druhy odpovědnosti je naopak příznačný vznik odpovědnostního vztahu mezi rušitelem práva a osobou odlišnou od té, v jejíž právní sféře se jeho jednání projevilo, nejčastěji státem. Z funkcí veřejnoprávní odpovědnosti je nejvýraznější represe (potrestání) a prevence (generální a individuální).

1.4.2 Subjektivní a objektivní

Historicky starší subjektivní odpovědnost je odpovědností za zavinění, které je nezbytným předpokladem jejího vzniku. To znamená, že odpovědnostní následek dopadá vždy na subjekt, který porušil právní povinnost. Avšak dynamický rozvoj společnosti a rizika s ním související přináší požadavek na vyváženější uspořádání některých právních vztahů. To vedlo ke konstituování odpovědnosti objektivní, která nevyžaduje ke svému vzniku zavinění. Objektivní odpovědnost tak může nést subjekt, který svým jednáním neporušil právní povinnost. Tato odpovědnost vzniká na základě nezaviněného porušení právní povinnosti nebo v důsledku protiprávního stavu. Podle toho, zda se objektivně odpovědný subjekt může dovolat právem stanovených skutečností, které ho odpovědnosti zproští, rozlišujeme častěji se vyskytující odpovědnost s možností liberace a přísnější odpovědnost absolutní - bez liberačních důvodů. Objektivní typ odpovědnosti bývá používán v oblasti odpovědnosti zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům nebo v souvislosti s provozováním některých rizikových činností. Je hojně uplatňován v právu životního prostředí.

⁹ § 2894 ObčZ

2. Odpovědnost v pracovním právu

2.1 Vymezení pracovněprávní odpovědnosti

Institut odpovědnosti je imanentní součástí všech právních odvětví. Můžeme hovořit o odpovědnosti trestní, správní, občanskoprávní nebo odpovědnosti v právu pracovním. Nauka pracovního práva definuje odpovědnost jako *zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.*¹⁰ K této definici je však třeba doplnit, že zákoník práce stanoví v některých případech vznik odpovědnosti i v těch situacích, kdy k porušení primární povinnosti nedojde. Jinými slovy, že právním důvodem vzniku odpovědnostní povinnosti může být také protiprávní stav. Jedná se o zvláštní případy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Zaměstnavatel je odpovědný nejenom za nezaviněné porušení právní povinnosti, ale i za škodu, která vznikla v důsledku kvalifikované škodné události. V literatuře se lze setkat s názorem, který upozorňuje na pojmovou nelogičnost odpovědnosti za škodu způsobenou protiprávní událostí. V těchto případech se jeví vhodnější použití termínu kvaziodpovědnost.¹¹

Jedním z charakteristických znaků pracovněprávní odpovědnosti je fixace na základní pracovněprávní vztah, jehož předchozí existence je nezbytnou podmínkou vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Následně se sekundární právní povinnost stane obsahem odpovědnostního právního vztahu, a tím pádem se stává nezávislou na trvání pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a může trvat i po jejich skončení. Pro sekundární právní povinnost je důležité, že je odlišná od primární povinnosti a vzniká teprve jejím porušením, nikoliv dříve.

Za další pojmový rys pracovněprávní odpovědnosti považujeme vynutitelnost státním donucením. Pracovněprávní odpovědnost jako jeden z druhů pracovněprávních sankcí je zajištěna možností vynucení státní mocí. Tato vlastnost ji diferencuje od mimoprávních sankcí. O odpovědnost se jedná i v případech, kdy subjekt plnil pod

¹⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 398

¹¹ BĚLINA, M. *Odpovědnost v československém pracovním právu*. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica.*, 1982, č. 3-4, str. 228

hrozbou státního donucení svoji sankční povinnost dobrovolně, tedy kdy k faktické realizaci státního donucení nebylo přistoupeno.

I přes svoji vnitřní členitost zůstává právo systémem jednotným. Tento fakt se odráží v možnosti kumulace nebo „jednočinného souběhu“ odpovědností. Znamená to, že porušení pracovněprávní povinnosti nemusí nutně založit pouze pracovněprávní odpovědnost, nýbrž i odpovědnostní vztahy podle dalších právních odvětví (občanské, trestní právo aj). Shora uvedená provázanost systému práva má rovněž za následek, že ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti může (i když je to méně časté) dojít také na základě porušení právní normy jiného právního odvětví, než je pracovní právo.¹²

2.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Uvnitř pracovního práva můžeme odpovědnost členit z různých hledisek. Například na odpovědnost smluvní a mimosmluvní nebo individuální a kolektivní. Převahu si však v pracovním právu získalo členění odpovědnosti na:

- a) *hmotnou,*
- b) *jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost,*
- c) *odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.*¹³

ad. a) hmotná

Tento typ odpovědnosti v pracovním právu reprezentuje především odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu. Odpovědnostní povinnost hmotného charakteru má v pracovněprávních vztazích také povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru (§ 69 ZPr) nebo povinnost zaměstnance zaplatit smluvní pokutu za porušení sjednané konkurenční

¹² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 400

¹³ Tamtéž, str. 402 n.

doložky (§ 310 odst. 3. ZPr). V minulosti bychom do této kategorie mohli řadit i odpovědnost za vadné plnění. Předchozí zákoník práce - zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr 1965“), totiž upravoval ve znění účinném do 31. prosince 2000 odpovědnostní povinnost zaměstnance, který zaviněně svou vadnou prací vyrobil zmetek (vadný výrobek). Podle tehdejší právní úpravy mu za práci na něm nepřislušela mzda.¹⁴ Vedle odpovědnosti za vadné plnění mohla zaměstnanci současně vzniknout i odpovědnost za škodu, jež byla pro tyto případy výslovně upravena v § 184 ZPr 1965.

ad. b) jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

V těchto případech nemá odpovědnostní povinnost majetkový charakter, ale jejím obsahem je nehmotný zásah do práv odpovědného subjektu. Tento zásah může spočívat typicky v povinnosti strpět jednostranné rozvázání pracovního poměru. O odpovědnosti však můžeme hovořit pouze v situacích, kdy je důvodem jednostranného rozvázání porušení právní povinnosti. U výpovědi dané zaměstnavatelem se bude jednat o výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. g) a h) ZPr. Dále půjde o okamžité zrušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance (§ 55 a § 56 ZPr). O sekundární povinnost sankčního charakteru se jedná i při povinnosti zaměstnance strpět zaměstnavatelovo odstoupení od pracovní smlouvy, pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce ve smyslu § 34 odst. 3 ZPr.

ad. c) odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

Zde mohou vzniknout pochybnosti, zda se jedná o pracovněprávní odpovědnost či právní poměr spadající do správního práva. K realizaci této odpovědnosti totiž dochází v průběhu správního dozoru. Jeho vykonavatel ukládá účastníkům pracovněprávních vztahů sankce za porušení právních předpisů. Např. orgán inspekce práce ukládá sankce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ § 118 ZPr 1965

2.3 Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích

2.3.1 Druhy

Systematika zákoníku práce rozlišuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, která je vždy odpovědností subjektivní a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci mající ve všech případech objektivní povahu. Důvodem této diferenciaci je rozdílné postavení uvedených subjektů v pracovněprávním vztahu.

Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- a) obecná odpovědnost (§ 250 ZPr)
- b) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251 ZPr)
- c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 – 254 ZPr)
- d) odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (§ 255 – 256 ZPr)

Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu:

- a) obecná odpovědnost (§ 265 ZPr)
- b) odpovědnost při odvrácení škody (§ 266 ZPr)
- c) odpovědnost na odložených věcech (§ 267 ZPr)
- d) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání¹⁵

¹⁵ Tento druh odpovědnosti upravuje zákoník práce v přechodných ustanoveních. Je tomu tak proto, že zákonodárce počítal s tím, že se její úprava stane obsolentní po nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který by znamenal výraznou systémovou změnu. Dosavadní úprava totiž funguje na principu zákonného pojištění zaměstnavatele pro případy jeho odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Podmínky zákonného pojištění zaměstnavatele upravuje vyhláška 125/1993 Sb. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců přenáší odpovědnost ze zaměstnavatele do systému sociálního pojištění. Pojistné by měly provádět orgány správy sociálního zabezpečení. Osud zákona o úrazovém pojištění je však nejistý, protože jeho účinnost byla několikrát odkládána. Naposledy na 1. 1. 2015. V legislativním procesu (dne 20. 6. 2014 byl schválen poslaneckou sněmovnou ve třetím čtení) se nachází vládní návrh zákona, který by účinnost posunul k 1. 1. 2016.

2.3.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Institut odpovědnosti za škodu v pracovním právu plní odlišné funkce, než je tomu v obecném právu občanském, proto pracovní právo vytváří svébytný systém odpovědnostních poměrů. Vystupují zde do popředí sociální aspekty pracovněprávní odpovědnosti za škodu. Její konstrukce odráží faktickou nerovnost vztahu zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce. Nutno zdůraznit, že tyto funkce nemohou být v praktickém působení od sebe odděleny, nýbrž se vzájemně prostupují a vyvažují.

Odpovědnost za škodu plní v pracovním právu tyto funkce:

- a) *preventivně výchovnou*
- b) *reparační*
- c) *sankční*¹⁶

ad. a) preventivně výchovná

Odpovědnost za škodu má výchovné a preventivní účinky jednak přímo proti narušiteli právního vztahu, který má být nepříznivými důsledky poučen, aby se pro příště sankcionovaného jednání zdržel, tak zároveň působí preventivně i na ostatní subjekty pracovněprávních vztahů.

ad. b) reparační

Reparační funkce vyjadřuje povinnost odpovědného subjektu, aby nahradil poškozenému vzniklou škodu, a to buď uvedením v předešlý stav či v penězích. Nutno zdůraznit, že promítnutí této náhradové povinnosti se výrazně odlišuje vzhledem k ekonomickým možnostem jednotlivých subjektů. U zaměstnanců je proto horní hranice v některých případech limitována výší průměrného měsíčního výdělku, tím dochází k ochraně sociálního postavení zaměstnance, jež by mohlo být při neomezené odpovědnosti ohroženo. Odpovědnost zaměstnavatele je naopak koncipována velmi široce a na reparační funkci je kladen důraz.

¹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 404

ad. c) sankční

Funkce potrestání odpovědného subjektu nutností nést nepříznivé následky porušení právního vztahu vystupuje do popředí především tam, kde výše uvedená funkce reparační není příliš výrazná. Bude tomu tak u omezené odpovědnosti zaměstnance. Při vzniku škody většího rozsahu zaměstnanec nehradí celou škodu, ale pouze k její úhradě přispívá.

2.3.3 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Conditio sine qua non pro založení odpovědnosti za škodu podle zákoníku práce je u zaměstnance i zaměstnavatele, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Legální definice těchto pojmů nalezneme v § 273 a § 274 ZPr. Plněním pracovních úkolů rozumíme výkon pracovních povinností z pracovního poměru, tyto vyplývají ze zákoníku práce, z jiných právních předpisů či přímo z pracovní smlouvy nebo dohod konaných mimo pracovní poměr. Dále pod plnění pracovních úkolů spadá jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, tedy taková, která nevyplývá přímo z pracovního poměru. O plnění pracovních úkolů jde také v případě činnosti, která je předmětem pracovní cesty. § 273 odst. 2 ZPr plněním pracovních úkolů rozumí činnosti vykonávané pro zaměstnavatele na podnět, který může vzejít od odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP či ostatních zaměstnanců, dále činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy. To vše za předpokladu, že k těmto činnostem zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo je nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Mezi plnění pracovních úkolů zákoník práce řadí i dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.

Praxe ovšem přináší nutnost posouzení i těch případů, kdy ke škodě nedojde při vlastním plnění pracovních úkolů (nebo přímé souvislosti s ním), ale ještě v rámci jeho plnění. Judikatura si pro vyřešení této otázky vytvořila kritéria místního, časového a věcného (vnitřního účelového) vztahu.¹⁷ Z plnění pracovních úkolů (popř. přímé souvislosti s ním) proto nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá

¹⁷ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70

místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních povinností. Přičemž nejdůležitějším kritériem je poslední uvedené. Významné je tedy to, zda zaměstnanec při činnosti, již byla způsobena škoda, sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů. Nemůžeme proto automaticky prohlásit za exces z plnění pracovních úkolů (popř. přímé souvislosti s ním) činnost zaměstnance, při níž byla škoda způsobena trestným činem nebo činností vykonávanou ve stavu opilosti.¹⁸ Vnitřní účelový vztah k činnosti naopak není naplněn, pokud bylo zjištěno, že zaměstnanec pracovní činnost nehodlal plnit a svým jednáním sledoval jiný zájem, např. vydat se na cestu ze zaměstnání.¹⁹

Nejvyšší soud dále zdůraznil, že pro závěr, zda určitá činnost vybočuje z plnění pracovních úkolů (nebo přímé souvislosti s ním), není samo o sobě významné, že zaměstnanec porušil touto činností, kromě jiných, také povinnosti z pracovního poměru. Jinými slovy, pokud dojde k porušení povinností z pracovního poměru, neznamená to automaticky posouzení vzniklé škody podle zákoníku práce. Rozhodující je, že zaměstnanec jednáním, z něhož vznikla škoda, nesledoval z objektivního ani subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů a není tak dán vnitřní účelový vztah k plnění pracovních úkolů. Okolnost, že zaměstnanec svým excesivním jednáním porušil také povinnosti z pracovního poměru, je tu nepodstatná.²⁰

Podle § 274 ZPr jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony potřebné k výkonu práce, za tyto považujeme např. doplňování tekutin u zaměstnanců, kteří pracují v horkém provozu, a zaměstnavatel jim poskytuje ochranné nápoje. Stejně tak jsou v přímé souvislosti úkony během práce obvyklé (např. návštěva sociálního zařízení), úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. převlékání pracovního oděvu, očista).

K výkladovým nejasnostem může docházet u úkonů obvyklých v době přestávky v práci na jídlo a oddech. Samotné stravování je z přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů vždy vyňato. V případě cesty ke stravování je třeba důsledně rozlišovat, zda stravování probíhá v objektu zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec při své cestě neopustí objekt zaměstnavatele, pak je i tato cesta v přímé souvislosti s plněním

¹⁸ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70

¹⁹ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha : Linde, 2005, str. 17

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2612/2010

pracovních úkolů. Objekt zaměstnavatele definuje judikatura jako prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dojde-li k úrazu zaměstnance mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem.²¹

Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů je dána při vyšetření zaměstnance u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět, v těchto případech bez ohledu na umístění zdravotnického zařízení v objektu zaměstnavatele. Jiným vyšetřením není přiznána přímá souvislost s plněním pracovních úkolů vyšetřením samotným, ani cestě k nim a zpět (s výjimkou cesty konané do zdravotnického zařízení v objektu zaměstnavatele).²²

Cestu do zaměstnání a zpět zákoník práce explicitně prohlašuje za úkon, který není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Touto cestou rozumíme podle § 387 odst. 1 ZPr cestu z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Jak jsem uvedl již výše, činnost, která je předmětem pracovní cesty, se považuje za plnění pracovních úkolů. Cesta z obce bydliště do pracoviště nebo místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty a zpět, je považována za nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení dle § 387 odst. 2 ZPr. V těchto případech bude tedy za cestu do zaměstnání, která není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, považována cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná. Pokud využije zaměstnanec veřejné dopravy, končí dle převládajícího názoru jeho cesta do zaměstnání vstupem na nádraží. Další cestování (vlakem, autobusem apod.) do místa výkonu pracovní cesty je považováno za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení.²³ V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je i školení organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací nebo orgánem nadřízeným zaměstnavateli, za předpokladu, že toto školení sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců (§ 274 odst. 2 ZPr). O dopravě na školení, které se koná mimo sjednané místo výkonu

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21Cdo 1824/2005

²² BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 980

²³ Tamtéž, str. 981

práce, platí výše uvedené o cestování do místa pracovní cesty obdobně.

V nedávné minulosti soudy řešily otázku souvislosti aktivit v rámci tzv. team-buildingu s plněním pracovních úkolů. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že pokud bude prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit bylo v konkrétním případě prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců a schopnosti jejich vzájemné spolupráce, mohlo by být na takové činnosti nazíráno (a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z vnitřního účelového pohledu zaměstnance) jako na účast na školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit (§ 230 odst. 2 ZPr), a tím pádem půjde o činnost, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.²⁴

K pojmu přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů bývalý Nejvyšší soud judikoval, že při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním pracovních úkolů nejde o jakoukoli, tedy i jen nepřímou souvislost, ale o přímou souvislost. Jestliže pracovníci žalobce oslavovali ve skladu prodejny své pracovní výsledky, přičemž došlo k požáru, když žalovaná zapoměla vypnout před opuštěním místnosti elektrický rychlovařič, na němž vařila pro účastníky oslavy kávu, nelze v případě jednání žalované hovořit o zaviněném porušení povinností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Vzniklou škodu je proto třeba posuzovat podle obecných předpisů práva občanského.²⁵ Lze uzavřít, že vzhledem k rozmanitosti pracovních činností je zapotřebí posuzovat nejednoznačné případy individuálně, s přihlédnutím k okolnostem jednotlivého případu.

2.4 Předcházení škodám v pracovním právu

Pracovní právo primárně sleduje zajištění nerušeného fungování pracovněprávních vztahů. V tomto smyslu se odpovědnostní systém uplatňuje druhotně, tedy až v případě, kdy prevence nebude z nějakého důvodu účinná. Toto odráží

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68

systematika zákoníku práce, když před úpravu odpovědnosti řadí prevenční povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců.

2.4.1 Povinnosti zaměstnavatele

Generálně má zaměstnavatel pro předcházení škodám povinnost zajistit pracovní podmínky, které umožňují řádné plnění pracovních úkolů bez ohrožení zdraví či majetku (§ 248 odst. 1 ZPr). Svoji konkretizaci toto ustanovení nachází v celé řadě povinností uložených na bedra zaměstnavatele. Lze uvést zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, pracovní podmínky osob se zdravotním postižením nebo mladistvých zaměstnanců. Široká paleta ustanovení preventivního charakteru se nachází v části V. ZPr, jež je věnována bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Pokud zaměstnavatel zjistí nedostatky je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Zanedbáním svých povinností dává zaměstnavatel zaměstnanci například možnost částečného nebo úplného zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 odst. 5 ZPr).

Za účelem ochrany majetku přiznává zákoník práce zaměstnavateli oprávnění provádět kontrolu vnášených nebo vynášených věcí, popř. provádět osobní prohlídky zaměstnanců (§ 248 odst. 2 ZPr). Vlastní výkon těchto kontrol a prohlídek nesmí zasahovat do práv zaměstnance na ochranu osobnosti. Zároveň je stanoveno, že tyto úkony mohou být prováděny pouze v nezbytném rozsahu. Nezbytnost má být posuzována objektivně, vzhledem k charakteru činnosti, kterou zaměstnanec vykonává a k místním podmínkám.²⁶ Sexuálnímu obtěžování má předcházet požadavek na provádění osobních prohlídek osobami stejného pohlaví.

2.4.2 Povinnosti zaměstnance

Úprava předcházení škodám ze strany zaměstnance nejprve obecně proklamuje jeho povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani

²⁶ KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2013: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek : právní stav k 31. březnu 2013*. Praha : Golden Books, 2013, str. 311

k bezdůvodnému obohacení (§ 249 odst. 1 ZPr). Je třeba zdůraznit, že tuto povinnost má zaměstnanec po celou dobu pracovního poměru a její trvání není závislé na hrozbě konkrétní škody. Porušení této může být posouzeno jako porušení povinnosti ve smyslu § 250 ZPr.

Jestliže existuje hrozba konkrétní škody, má zaměstnanec dvě zvláštní povinnosti. Tou první je povinnost upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu (zde jde o škodu, která hrozí komukoliv, nejenom zaměstnavateli). Kdo je vedoucí zaměstnanec vymezuje § 11 ZPr, a contrario tedy nestačí informovat běžného zaměstnance. Na formu jednání, kterým má být vedoucí zaměstnanec obeznámen s potencionálním vznikem škody, neklade zákon žádné požadavky. Může se tak stát i neformálním způsobem (např. gestikulací, voláním), z něhož vedoucí zaměstnanec spolehlivě rozpozná hrozící nebezpečí. Z logiky věci vyplývá, že upozornění má smysl pouze v situacích, kdy na něj navazujícím opatřením ze strany zaměstnavatele může být vzniku škody efektivně zabráněno. Pokud je nebezpečí natolik bezprostřední, že upozornění k účinné prevenci nestačí, má zaměstnanec povinnost sám zakročit k odvrácení škody. Nyní se jedná (na rozdíl od oznamovací povinnosti) pouze o škodu, která hrozí přímo jeho zaměstnavateli. Zákonodárce zachovává určitou proporcionalitu mezi ochranou majetku zaměstnavatele a ochranou samotného zaměstnance, když stanoví případy, kdy zaměstnanec není povinen zakročit. Půjde o situaci, kdy mu v tom brání důležitá okolnost nebo pokud by tím vystavil vážnému nebezpečí sebe nebo osoby blízké. Pro výklad pojmu osoby blízké subsidiárně použijeme § 22 odst. 1 ObčZ. Porušení zvláštních povinností upozornit nebo zakročit může dát vznik zaměstnancově odpovědnosti za škodu podle § 251 ZPr. Oproti tomu plnění povinnosti zakročit proti hrozící škodě zprošťuje zaměstnance odpovědnosti za škodu tímto jednáním způsobenou.

3. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Podle obecné odpovědnosti za škodu může být zaměstnanec odpovědný zaměstnavateli při současném splnění těchto podmínek:

- a) vznik škody,
- b) porušení pracovních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením pracovních povinností a
- d) zavinění na straně zaměstnance.

V soudním řízení nese poškozený zaměstnavatel povinnost tyto předpoklady tvrdit a dokázat. Obecná odpovědnost za škodu představuje *lex generalis* pro zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu. Když nejsou splněny podmínky pro některý ze zvláštních druhů odpovědnosti, musíme se vždy zabývat otázkou uplatnění odpovědnosti podle obecného ustanovení. Pokud dojde k objektivní kumulaci více škodních událostí, je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance v každém případě zvlášť.²⁷

Ve spletitých pracovněprávních vztazích se nezdálo zjistit, že ke vzniku škody přispěl sám zaměstnavatel tím, že porušil některou z vlastních povinností. Například nevytvořením příznivých pracovních podmínek nebo neprovedením předepsaného školení zaměstnanců. Zákoník práce vychází z toho, že nezaviněné následky nemohou být přičteny k tíži zaměstnance. Ten odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše, jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku a výši škody.²⁸ Při spolupůsobení zaměstnance a zaměstnavatele na vzniku škody dojde k tomu, že se odpovědnost zaměstnance poměrně omezí (§ 250 odst. 2 ZPr).

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004

3.1 Vznik škody

Škodou chápeme takovou újmu, která nastala a projevuje se v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem (tj. penězi).²⁹ Škodu dále dělíme na škodu skutečnou (*damnum emergens*) a škodu jinou – ušlý zisk (*lucrum cessans*). Pracovní právo se soustředí na skutečnou škodu, jež tkví ve zmenšení již existujícího majetku a závisí na povaze poškození. Ušlý zisk záleží v tom, že poškozený nemohl majetek rozmnožit tak, jak by k tomu za obvyklého běhu věcí došlo, má význam pouze u škody způsobené úmyslně. Škoda není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením v příčinné souvislosti.³⁰ Jak jsem již uvedl výše, důkazní břemeno vzniku škody nese zaměstnavatel. K jeho úspěšnému unesení je zapotřebí, aby škoda existovala nejpozději v době rozhodování soudu. V opačném případě bude žaloba zamítnuta.

Náhrada škody musí být zaměstnavatelem uplatněna včas, neboť nárok podléhá promlčení. Z tohoto hlediska je významná doba vzniku škody. Počátek existence škody spočívající v závazku zaměstnavatele uhradit uloženou pokutu nenastává již okamžikem, kdy rozhodnutí nabylo právní moci, ale až skutečným zmenšením majetkových prostředků zaměstnavatele – uhrazením pokuty. Samotný závazek, byť vykonatelný, není škodou před jeho splněním už jen z toho důvodu, že není jisté, zda k jeho splnění (a tím i majetkové ujmě) vůbec dojde. Žalující zaměstnavatel může s žalobou o náhradu škody proti zaměstnanci uspět až po splnění závazku, v němž je spatřován vznik škody.³¹ Subjektivní promlčecí lhůta k náhradě škody počíná běžet v okamžiku, kdy se skutečný poškozený dozví o škodě a o odpovědném subjektu. Tento moment nelze ztotožňovat s okamžikem, kdy o těchto skutečnostech nabyl vědomost advokát, který poškozeného na základě plné moci zastupoval.³²

Skutečnou škodu může představovat také splatná pohledávka zaměstnavatele, která je vzhledem k okolnostem konkrétního případu nedobytná. Při zjišťování

²⁹ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 921

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

³¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2647/2009

³² KOTTNAUER, A. *Zákoník práce : komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha : Leges, 2012, str. 776

nedobytnosti pohledávky se nelze opírat o subjektivní mínění věřitele o úspěšném vymožení pohledávky, ale vychází se z objektivního zjištění. Toto objektivní zjištění je možno učinit nejenom, když věřitelova pohledávka nebude moci být vymožena např. pro zastavení výkonu rozhodnutí pro nedostatek majetku, ale dle Nejvyššího soudu i v těch situacích, kdy je vzhledem k okolnostem případu nepochybné, že pohledávka za obligačním dlužníkem je nedobytná. Ke vzniku škody dochází v těchto případech ve chvíli, kdy o nedobytnosti pohledávky není pochyb a nikoliv až tehdy, kdy bude výkon rozhodnutí proti obligačnímu dlužníkovi neúspěšný. Oprávnění věřitele proti závazkovému dlužníkovi a odpovědnost zaměstnance za škodu ob stojí vedle sebe.³³ Nejvyšší soud dle mého názoru správně reflektuje situace, kdy je v praxi zcela jasné, že s ohledem na okolnosti případu bude např. návrh na výkon rozhodnutí pokusem toliko formálním a povede pouze k neúčelnému množení sporů.

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli nejen za tu škodu, kterou způsobil přímo jemu (např. poškozením strojů), nýbrž i za tu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním osobě třetí – od zaměstnavatele odlišné. Např. řidič z povolání způsobí dopravní nehodu. Za škodu způsobenou řidičem bude odpovídat jeho zaměstnavatel podle obecného práva občanského. Zaměstnavatel poté může požadovat její náhradu po svém zaměstnanci v intencích zákoníku práce. Tato škoda představuje pro zaměstnavatele škodu skutečnou, neboť se jedná vždy o zmenšení jeho majetku (uhrazením škody způsobené zaměstnancem), bez ohledu na to, zda jím poskytnutá náhrada zahrnuje i ušlý zisk.³⁴ Za účinnosti ObčZ 1964 nemohlo být o takto nastaveném fungování právních vztahů nejmenších pochybností vzhledem k dikci § 420 odst. 2 ObčZ 1964. Zmíněný odstavec stanovil, že *škoda je způsobena právnickou nebo fyzickou osobou, pokud byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili* (zaměstnavatel používá ke své činnosti zaměstnance). Především zde byla výslovně vyloučena přímá odpovědnost zaměstnance podle občanského zákoníku. „*Tyto osoby samy za škodu takto způsobenou podle tohoto zákona neodpovídají, jejich odpovědnost podle pracovněprávních předpisů není dotčena.*“

Nový civilní kodex do předmětné problematiky vnáší hned několik

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007

³⁴ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str 924

potencionálních otazníků. § 2914 ObčZ zní: „*Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést určitou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.*“ Čerstvě účinný občanský zákoník neobsahuje výslovné vyloučení zaměstnancovi přímé odpovědnosti za škodu, kterou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním způsobil třetí osobě, ani při těchto případech explicitně neodkazuje na jeho odpovědnost podle zákoníku práce. To otevírá prostor výkladu, podle něhož zákonodárce chtěl umožnit poškozenému, aby se mohl domáhat náhrady škody nikoli jen na zaměstnavatelském subjektu (ve shora uvedeném příkladu provozovateli autodopravy), ale i na konkrétním zaměstnanci (řidiči), který škodu fakticky způsobil. Poškozený by mohl požadovat náhradu škody po jednom z nich nebo po obou zároveň. Zaměstnavatel a zaměstnanec by tak odpovídali solidárně. Ochranu zaměstnance, který podle § 257 odst. 2 ZPr odpovídá za nedbalostní škodu maximálně do výše 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku, by bylo možné dovodit z ustanovení § 2915 ObčZ. Tento zní: „*Je-li k náhradě škody zavázáno několik škůdců, nahradí škodu společně a nerozdílně; je-li některý ze škůdců povinen podle jiného zákona k náhradě jen do určité výše, je zavázán s ostatními škůdci společně a nerozdílně v tomto rozsahu.*“

Jistě bude zajímavé sledovat, jakým způsobem se k výše načrtnutému postupu postaví rozhodovací praxe. Osobně si myslím, že takovéto pojetí by bylo nepřipustným obcházením pracovněprávní odpovědnosti a v širších výkladových souvislostech rozhodně neobstojí. Pádným argumentem je sama definice závislé práce, jejímž pojmovým znakem kromě jiného je, že zaměstnanec vykonává závislou práci na odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 ZPr). Za její výkon má být odpovědný pouze svému zaměstnavateli a nikoliv třetím osobám, které stojí mimo vztahy podřízenosti a nadřízenosti.

3.2 Porušení pracovních povinností zaměstnancem

Dalším nezbytným předpokladem pro konstituování odpovědnosti zaměstnance za škodu je porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Výkladem pojmu „plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním“ jsem se již zabýval v kapitole 2.3.3. Na tomto místě se proto hlavně zaměřím na porušení povinností. Pramenem relevantních povinností mohou být právní předpisy, pracovní řád, pracovní smlouva, popř. (důsledně vzato) pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.³⁵ Pro závaznost těchto pokynů nemá význam, zda byly dány písemnou nebo ústní formou.

Porušení pracovních povinností nepochybně představuje vybočení z řádného plnění pracovních úkolů. Tento exces musíme důrazně odlišovat od situací, kdy zaměstnancovo jednání vybočí z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním. Samotné porušení pracovních povinností neznamenaá exces z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním. Jinými slovy i protiprávním jednáním může zaměstnanec sledovat z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů. V opačném případě, když by jakékoliv porušení pracovních povinností vybočilo zároveň z plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, by ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance nikdy nemohlo dojít, neboť by se uvedené předpoklady vzájemně vylučovaly a jejich současné splnění by nikdy nenastalo.

Poškozený musí v žalobě přesným způsobem konkretizovat pracovní povinnost, jejíž porušení zavadlo příčinu vzniku škody. Navíc musí být v řízení spolehlivě prokázáno, že tuto pracovní povinnost měl žalovaný zaměstnanec. Mezi elementární povinnosti zaměstnance řadíme i povinnost chránit majetek zaměstnavatele před jeho odcizením. Za porušení uvedené povinnosti se považuje situace, kdy je zaměstnanci odcizen služební automobil, který se svolením zaměstnavatele parkoval v místě svého bydliště, avšak nedošlo k jeho řádnému zabezpečení proti krádeži.³⁶

Nejvyšší soud protiprávnost na straně zaměstnance charakterizuje jako

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004

³⁶ BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2008, str. 183

objektivně existující rozpor mezi jednáním (opomenutím) zaměstnance a stanovenou právní povinností. Chápe ji jako objektivní stav, který může, ale nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance. Samotná existence protiprávního stavu je nezávislá na subjektivním vztahu jednajícího zaměstnance ke svému chování, které se přičií stanoveným pravidlům chování a ke škodě jako následku tohoto chování.³⁷

3.3 Příčinná souvislost

Třetí náležitostí obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi právní skutečností (zde zaviněným porušením povinnosti zaměstnance) a způsobenou škodou. Jednoduše řečeno, že vznik škody má svojí příčinu v zaviněném porušení povinnosti. Pro naplnění podmínky příčinné souvislosti nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody jako důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, ale vztah kauzality musí být postaven najisto. Ve složitých společenských vztazích nebude výjimečná situace, kdy ke vzniku škody přispějí kromě zaviněného porušení povinností zaměstnancem také příčiny jiné (např. povětrnostní vlivy). I tehdy půjde o zachování kauzálního nexu, pokud zaviněné porušení povinnosti bude jednou z příčin, a to příčinou, která si mezi ostatními zachová dostatečný význam. Slovy Nejvyššího soudu se musí jednat o příčinu důležitou, podstatnou a značnou.³⁸

Každodenní běh událostí vytváří nepřetržitý proud příčinné souvislosti, kdy každý jev má příčinu v jiném jevu, současně je zároveň sám příčinou jevu dalšího. Pro účely odpovědnosti za škodu je nutné z takto širokého pojetí umělým způsobem izolovat jen ty příčiny, které vznik škody skutečně vyvolaly. Úkolem soudu poté bude mezi takto izolovanými příčinami posoudit, nakolik bylo mezi nimi významné zaměstnancovo porušení povinnosti z pracovního poměru. Čili zda dosáhlo takového významu, že bez něj škoda buď vůbec nevznikla, nebo by nenastala v takové míře, v níž k tomu došlo.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

Z pohledu zaměstnance je nezbytné, aby všechny části řetězce příčin, na jehož počátku stojí jeho protiprávní jednání, které je příčinou škodní události na konci řetězu, byly zahrnuty zaviněním. Tedy aby při úmyslu byl zaměstnanec alespoň srozuměn s tím, že se příčinný vztah může rozvinout způsobem, na jehož konci se nachází možný škodlivý následek. Pro nedbalost (nevědomou) potom postačí, aby o všech stádiích kauzálního průběhu věcí měl a mohl zaměstnanec vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět.

Závěr soudu o tom, že škoda byla způsobena v příčinné souvislosti se zaviněným porušením povinnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, představuje skutkové (nikoliv právní) zjištění soudu. Jako otázka skutková tedy nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.³⁹ Skutkové zjištění o kauzálním průběhu je výsledkem volného hodnocení důkazů, kdy soud podle § 132 OSŘ hodnotí důkazní prostředky, jimiž byl zjišťován stav věci podle své úvahy, každý důkaz jednotlivě i všechny v souhrnu. Skutkové zjištění soudu musí mít oporu ve spisu.

K vlivu skončení pracovního poměru na trvání příčinné souvislosti se judikatura staví následovně. Skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nemá samo o sobě dopad na trvání příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou. Věc je třeba i nadále posuzovat podle pracovněprávní odpovědnosti za škodu.⁴⁰ Individuální pracovněprávní vztahy mohou vznikat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak i mezi zaměstnavateli a dalšími osobami (např. dědici). Pracovněprávní vztahy nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odlišujeme pracovněprávní vztahy základní, těmi jsou podle § 3 ZPr pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a pracovněprávní vztahy ostatní. Takovým ostatním pracovněprávním vztahem mohou být nároky zaměstnavatele a zaměstnance na náhradu škody. A to, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Výše jsem pracovněprávní odpovědnost vymezil jako sekundární právní povinnost, která vzniká porušením povinnosti primární. Tato primární povinnost je

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003

obsahem základního pracovněprávního vztahu. Ovšem nově vzniklá sekundární právní povinnost se stane obsahem odpovědnostního právního vztahu a není již žádným způsobem spojena se základním pracovněprávním vztahem. Pro zachování příčinné souvislosti je podstatné, že příčina v podobě porušení primární povinnosti leží uvnitř pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ke škodě jako následku může docházet až po jeho skončení.

3.4 Zavinění

Kvarteto nutných předpokladů pro založení obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 250 ZPr kompletuje zavinění. Tento znak je jedním z rozdílových od odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, neboť ta má vždy charakter odpovědnosti objektivní, tedy bez zřetele k zavinění. Zákoník práce pojem zavinění nevymezuje. Teorie i praxe (a to nejenom práva pracovního) chápe zavinění jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání.⁴¹ Dle základní bipartice rozlišujeme zavinění úmyslné a nedbalostní, tyto se dále dělí:

- ❖ úmysl (dolus)
 - přímý
 - nepřímý

- ❖ nedbalost (culpa)
 - vědomá
 - nevědomá

Zavinění můžeme charakterizovat pomocí dvou složek. První z nich je složka vědění (intelektuální). Půjde o to, jestli zaměstnanec věděl, že může svým jednáním způsobit škodu, či zda o tom nevěděl. Druhá je složka vůle, která vyjadřuje volní vztah

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003

ke způsobenému následku. Zaměstnanec buď chtěl škodu způsobit, nebo nechtěl.

Přímý úmysl (*dolus directus*) se vyznačuje tím, že jednatel věděl, že škodu může způsobit a chtěl tak učinit. Pro nepřímý úmysl (*dolus eventualis*) je typické, že jednatel ví o tom, že škodu může způsobit a je s tím srozuměn. Rozdíl mezi přímým a nepřímým úmyslem spočívá ve složce volní. Srozumění vyjadřuje kladný vztah ke způsobenému následku, kdy zaměstnanec nepočítá s žádnou konkrétní okolností, která by mohla vzniku škody zabránit. O nepřímý úmysl půjde i tehdy, kdy je zaměstnanci vznik škody lhostejný. Pro zavinění z nedbalosti je příznačná úplná absence složky volní, zaměstnanec škodu svým jednáním nikdy způsobit nechce. Kritériem rozlišení zde bude složka intelektuální. Vědomá nedbalost se vyznačuje tím, že zaměstnanec sice ví, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhá na to, že k tomu nedojde. Počítá s konkrétní okolností, která vzniku škody má zabránit. Pokud zaměstnanec ani neví, že škodu svým jednáním může způsobit, byť o tom vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět mohl a měl, jedná se nedbalost nevědomou.

O úmyslné zavinění například půjde, když zaměstnanci způsobí škodu svému zaměstnavateli krádeží výrobního materiálu. Nedbalost byla shledána v případě, kdy traktorista při poruše traktoru na poli nevy pustil z chladiče vodu, přestože se jednalo o pokročilou podzimní dobu a on tak minimálně měl a mohl vědět, že zamrznutí vody v chladiči může způsobit roztrhnutí bloku motoru.⁴² Naopak o nedbalostní zavinění se nejedná, když zaměstnanec se souhlasem svého zaměstnavatele parkuje před počátkem služební cesty se služebním vozidlem v místě svého bydliště, a následně dojde k odcizení zboží naloženého ve vozidle. V pouhé skutečnosti, že zaměstnanec parkoval na sídlišti, i přestože mohl mít obecnou představu o tom, že hypoteticky může dojít ke krádeži, nelze spatřovat jeho nedbalostní jednání.⁴³

V kontrastu s protiprávností, která je čistě objektivním stavem, chápeme zavinění jako ryze subjektivní vnitřní rozpoložení jednatelého. Zaviněné proto není jednání, které je determinované výlučně okolnostmi mimo osobu zaměstnance, které

⁴² KOTTNAUER, A. *Zákoník práce : komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha : Leges, 2012, str. 778

⁴³ BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2008, str. 183

spočívá jen v nemožnosti plnit určitou úlohu např. pro nedostatečnou zručnost.⁴⁴ Jelikož není v lidských možnostech nahlédnout do psychiky člověka přímo, musíme se spokojit s nepřímými projevy psychického stavu jednatelů ve vnějším světě. Ty jsou poznatelné z okolností objektivní povahy, tedy kupříkladu z povahy a způsobu jednání nebo z výpovědi zaměstnance o svém zavinění apod.

Zaměstnavatel nese mnohdy nelehké břímě dokazování zavinění u obecné odpovědnosti zaměstnance. U odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat a u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je zaměstnavatel této povinnosti zbaven. Zákoník práce totiž u těchto druhů odpovědnosti presumuje zaměstnancovo zavinění a je naopak na něm, aby prokázal, že škoda vznikla zcela nebo z části bez jeho zavinění. Jistě nesmí zůstat stranou pozornosti, že rozlišování mezi úmyslem a nedbalostí má velký význam pro výši a druh škody, kterou je zaměstnavatel oprávněn požadovat. Ochranná funkce pracovního práva se projevuje v tom, že v případě nedbalostního způsobení škody dle § 250 ZPr nesmí výše požadované náhrady přesáhnout 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým byla způsobena škoda. Z hlediska druhu škody má při zavinění z nedbalosti zaměstnanec povinnost hradit pouze škodu skutečnou, tedy nastalé zmenšení majetku poškozeného. Pokud bude zaměstnanci prokázán úmysl způsobit škodu při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním není jeho ochrana odůvodněná. Zákonodárce proto povinnost k náhradě škody žádným způsobem nelimituje, navíc může poškozený zaměstnavatel požadovat i náhradu škody jiné, spočívající v tom, že se jeho majetek v důsledku škodné události nezvýšil tak, jak mohl s ohledem na pravidelný běh věcí důvodně očekávat. V tomto ohledu hraje subjektivní stránka zaměstnancova jednání významnou úlohu.

⁴⁴ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, str. 20

3.5 Náhrada škody

3.5.1 Způsob náhrady

Zákon dává možnost zaměstnanci, který odpovídá za škodu podle zásad obecné odpovědnosti, aby způsobenou skutečnou škodu nahradil primárně uvedením v předešlý stav. Tento způsob náhrady ovšem v praxi není příliš hojně využíván. Naturální restituci lze provést i bez součinnosti zaměstnavatele, ale v některých případech bude součinnost zaměstnavatele nezbytná. Bez součinnosti zaměstnavatele je možné uskutečnit např. vrácení odcizené věci. Součinnosti poškozeného bude třeba při opravě věci, která se má provést v objektu zaměstnavatele, při užití jeho nástrojů apod. Zaměstnavatel nemá právo včas nabídnutou naturální restituci odmítnout, stejně tak nemůže bezdůvodně odmítat potřebnou součinnost. Obnova původního stavu je nabídnutá včas, pokud odpovědný zaměstnanec projeví ochotu k takovému postupu v době, kdy po něm zaměstnavatel náhradu škody požaduje a zaměstnanec má současně k jejímu uskutečnění potřebné předpoklady. Když zaměstnavatel bezdůvodně odmítne obnovu předešlého stavu, popř. když odmítne poskytnout potřebnou součinnost při navrácení v předešlý stav, není odpovědný zaměstnanec v prodlení se splněním svého závazku k náhradě škody. Žalobu poškozeného zaměstnavatele o náhradu škody v penězích soud v takovém případě zamítne, jestliže je naturální restituce ještě možná.⁴⁵ Teprve když obnova předešlého stavu není úspěšná (nebo proveditelná), nastupuje způsob náhrady škody obecným ekvivalentem – penězi.

3.5.2 Rozsah hrazené škody

Dopadem zaměstnancova subjektivního vztahu k protiprávnímu jednání a jím způsobeného následku na výši hrazené škody jsem se již zabýval v kapitole 3.4. Náhradu celé skutečné škody je zaměstnavatel oprávněn požadovat kromě již zmiňovaného úmyslného zavinění také v situacích, kdy zaměstnanec způsobí škodu ve stavu opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. Ušlý zisk je zaměstnavatel oprávněn požadovat pouze u škody způsobené úmyslně, a contrario § 257 odst. 3 ZPr

⁴⁵ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, str. 30

nestačí nedbalostní způsobení škody v opilosti či po zneužití návykové látky.

Pro nedbalostním jednáním způsobenou škodu je stanoven limit 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým byla způsobena škoda (§ 257 odst. 2 ZPr). Náhrady škody, která převyšuje tuto hranici, se zaměstnavatel nemůže žádným jiným způsobem domáhat. O náhradě škody v pravém slova smyslu lze hovořit, pouze pokud výše škody nepřesahuje zmíněný limit. Když ho překročí, zaměstnanec nehradí celou škodu, ale pouze k její náhradě přispívá. Průměrným výdělkem rozumíme průměrný hrubý výdělek. Průměrný výdělek je zjištěn zaměstnavatelem z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, uplatní se pravděpodobný výdělek. Tento zjistíme z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. které by zřejmě dosáhl. Postup pro výpočet hrubého měsíčního výdělku nalezneme v § 356 odst. 2 ZPr. Za situace, kdy je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na niž by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, který spadá do rozhodného období, zvyšuje se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Jestliže zaměstnanec vykonává u téhož zaměstnavatele závislou práci ve více základních pracovněprávních vztazích současně, posuzuje se odměna z každého takového vztahu odděleně.

Objektivní kumulace škodních událostí staví zaměstnavatele před otázku, jak aplikovat omezení nedbalostní náhrady škody požadované po zaměstnanci. Protože je třeba posoudit splnění předpokladů vzniku odpovědnosti v každém případě zvlášť a škoda není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance,⁴⁶ bude správný postup, při kterém bude 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku uplatněn na každou ze společně zjištěných škodných událostí samostatně, nikoliv na celkově zjištěnou škodu.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

3.5.3 Rozsah náhrady škody při spoluzavinění zaměstnance

Protože má zaměstnancova odpovědnost za škodu ryze subjektivní charakter, musíme se zabývat problémem, zda ke vzniku škody kromě samotného zaměstnance nepřispěly i další činitelé. Typicky tomu tak bude, když se na vzniku škody podílí sám zaměstnavatel porušením svých povinností. Zaměstnanec bude hradit pouze poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Nejprve se určí podíl škody, která připadá na zaměstnance, až poté na tento aplikujeme omezení pro škodu zaviněnou nedbalostí. Podobně budeme řešit situaci, kdy ke škodě přispěje porušením povinností osoba třetí. I zde bude zaměstnanec povinen k poměrné náhradě škody, která odráží míru jeho zavinění.

Z principu míry zavinění vychází i právní úprava odpovědnosti více zaměstnanců za vzniklou škodu. Zaměstnanci nebudou odpovědět solidárně, nýbrž každý zvlášť za svůj podíl na celkové škodě, který se určí podle míry jejich zavinění. Hovoříme o dělené odpovědnosti zaměstnanců. Podle uvedeného principu je třeba postupovat, i když zavinění jednoho zaměstnance bude úmyslné a další zaměstnanec mu svojí nedbalostí způsobení škody pouze umožní. I přesto, že úmysl zaměstnance zahrne celou vzniklou škodu, je žádoucí, aby i nedbalost jiného zaměstnance, našla své vyjádření přiměřené poměru stupně a intenzity zavinění.⁴⁷ Dle mého názoru by byl opačný přístup nesprávný. Pokud by totiž mohl úmysl zaměstnance zahrnující celou způsobenou škodu konzumovat nedbalostní přispění zaměstnance spočívající umožnění tuto škodu způsobit, dostali bychom se do nežádoucí situace. A to sice, že u nedbalostně jednajícího zaměstnance by došlo k naplnění všech předpokladů jeho odpovědnosti, přesto by však za škodu neodpovídal. Myslím, že takové opomenutí zaviněného porušení povinností by bylo nevhodné a směřovalo by proti funkcím, jež institut odpovědnosti za škodu plní.

⁴⁷ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 952

4. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

4.1 Předpoklady vzniku

Předpoklady této odpovědnosti tvoří:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele
- b) porušení zvláštní prevenční povinnosti
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti
- d) zavinění zaměstnance v požadované formě
- e) skutečnost, že škodu nelze nahradit jinak

V souvislosti s prevenčními povinnostmi zaměstnance jsem v kapitole 2.4.2 pojednal o dvou zvláštních povinnostech. Jedná se o povinnost upozornit nadřízeného zaměstnance na hrozící škodu a povinnost zakročit, když škoda hrozí natolik bezprostředně, že pouhé upozornění není dostačující. Porušení těchto speciálních povinností může vést (po splnění dalších podmínek) k založení prvního ze tří druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Nutno si uvědomit, že oznamovací povinnost zaměstnance podle § 249 odst. 1 ZPr se týká kromě škody, která hrozí přímo zaměstnavateli i škod, které hrozí jiným osobám. Avšak odpovědnost podle § 251 ZPr může založit porušení této povinnosti pouze ve vztahu ke škodě, která hrozila a vznikla přímo zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec poruší zvláštní oznamovací povinnost a následkem toho vznikne škoda třetí osobě, nelze mu přiznávat odpovědnost podle § 251 ZPr. Třetí osoba by se mohla domáhat náhrady škody podle občanskoprávních předpisů na zaměstnavateli. Ten by ji následně mohl požadovat po zaměstnanci podle zásad obecné odpovědnosti za škodu. Je tomu tak proto, že oznamovací povinnost, jejíž porušení způsobí vznik škody třetí osobě, nespadá pod *povinnost upozornit na škodu hrozící zaměstnavateli*, tudíž nemůže být subsumována pod § 251 ZPr.

Zvláštní povinnost zakročit zaměstnanec nemá, jestliže mu v tom brání důležitá

okolnost (např. nemá potřebné znalosti k ovládní stroje) nebo by tím vystavil vážnému nebezpečí sebe, ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké. Existence takových okolností znamená, že povinnost zaměstnance zakročit není dána a tudíž nemůžeme uvažovat o jeho odpovědnosti za její nesplnění.

Logickou podmínkou pro založení odpovědnosti je, aby porušením uvedených povinností došlo ke vzniku škody, konkrétně škody na straně zaměstnavatele. Ohrožení ani škoda nemusí být způsobeny zaviněným jednáním fyzické osoby, ale mohou mít svůj původ i v protiprávním stavu. Dále je nezbytná příčinná souvislost mezi porušením prevenční povinnosti a vznikem škody. Jinými slovy, že splněním prevenční povinnosti by mohlo být zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Z hlediska subjektivní stránky je třeba, aby zaměstnanec jednal vědomě. Zákoník práce vyžaduje, aby byla dána intelektuální složka zavinění. Aby zaměstnanec věděl, že svým opomenutím oznámit nebo zakročit může způsobit vznik škody svému zaměstnavateli. To znamená, že zaměstnanec jednal v úmyslu (přímém nebo nepřímém) či vědomé nedbalosti. Nevědomá nedbalost není pro tento typ odpovědnosti postačující.

Podstatným rysem odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je její subsidiarita. Zaměstnavatel může tento druh odpovědnosti uplatnit až poté, kdy škodu není možné nahradit jinak. Například když přímý škůdce nebyl zjištěn nebo neuhradil celou škodu.⁴⁸ Jednalo by se jistě i o situaci, kdy škoda nevznikla jednáním přímého škůdce, ale byla výsledkem protiprávního stavu, např. povodně. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění prevenční povinnosti má plnit vůči odpovědnosti původního škůdce roli podpůrnou. Když by se zaměstnavatel mohl domáhat náhrady vzniklé škody jinak, není možné požadovat náhradu po zaměstnanci.

Zákon výslovně pamatuje na situace, kdy zaměstnanec způsobí škodu při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvrácení nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví. Za takovou škodu nenese zaměstnanec odpovědnost, jestliže stav, kdy hrozí škoda nebo nebezpečí, sám úmyslně nevyvolal a zároveň si při odvrácení nebezpečí počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Tyto dvě podmínky musí být splněny současně. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat náhradu škody, pokud zaměstnanec kupříkladu úmyslně založí požár v objektu zaměstnavatele, potom se však

⁴⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 410

snaží zabránit jeho rozšíření a touto činností způsobí další škodu.⁴⁹ Když by zaměstnanec zavinil vznik požáru pouze svojí nedbalostí, za škodu způsobenou při odvracení by odpovídat nemusel. Požadavek proporcionality, tedy aby si zaměstnanec při svém jednání počínal způsobem přiměřeným okolnostem, je zapotřebí posuzovat vysoce individuálně. Podmínky přiměřenosti budou jistě u každé hrozící škody jiné.

4.2 Náhrada škody

Při stanovení výše škody, kterou je možno požadovat po zaměstnanci odpovědném podle § 251 ZPr, bere zákoník práce do úvahy, že zaměstnanec sám přímo vznik škody nevyvolal, nýbrž jejímu vzniku „pouze“ nezabránil, přestože k tomu byl povinen. Zaměstnavatel se nikdy nemůže dožadovat po odpovědném zaměstnanci náhrady celé škody. A to ani v těch případech, kdy zaměstnanec neplnil prevenční povinnosti úmyslně, tedy kdy chtěl, aby jeho zaměstnavateli vznikla škoda. Na rozdíl od obecné odpovědnosti zde nemá zaměstnancovo úmyslné zavinění důsledek v podobě náhrady škody v plném rozsahu.

Zaměstnavatel smí požadovat po zaměstnanci pouze náhradu podílu na vzniklé škodě. Pro výši tohoto podílu mají význam okolnosti případu demonstrativně vyjádřené v § 258. Jedná se o okolnosti, které bránily splnění povinnosti k zabránění hrozící škodě. Důležité bude i to, jaký význam nastalá škoda pro zaměstnavatele má. Svoji úlohu mohou sehrát i majetkové poměry zaměstnance. Ovlivnit výši podílu k náhradě je způsobitelný i objektivní fakt, že i při splnění zakročovací povinnosti by škoda stejně vznikla v podstatě ve stejném rozsahu, zatímco jindy by zaměstnancův zákrok mohl skutečně vzniku škody zabránit.⁵⁰ Maximální výše podílu, kterým je zaměstnanec povinen přispět k náhradě škody, činí trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance (§ 258 ZPr). Jeho příspěvek tak bude vždy roven nebo nižší této hranici.

⁴⁹ KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2013: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek : právní stav k 31. březnu 2013*. Praha : Golden Books, 2013, str. 317

⁵⁰ Tamtéž

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

Ke zvláštním druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu řadíme i odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Podmínky pro založení této odpovědnosti tvoří:

- a) platná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“)
- b) vznik schodku na svěřených hodnotách
- c) zavinění zaměstnance, které je presumováno

Z uvedeného je zřejmé, že tento druh odpovědnosti je pro zaměstnance přísnější. Zaměstnavatel prokazuje pouze dvě skutečnosti, a to existenci platné dohody o odpovědnosti a vznik schodku. Ohledně subjektivní stránky zaměstnancova jednání zaměstnavatel důkazní břemeno nenese. Zavinění zaměstnance se předpokládá a zákoník práce mu dává možnost, aby se sám zprostil odpovědnosti, když prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zpřísnění odpovědnosti se projevuje i ve výši náhrady škody, která není nijak limitována. Na rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnanec odpovídá v plném rozsahu i za schodek zaviněný jeho nedbalostí. Zvýšená odpovědnost je odůvodněna ve všech zaměstnáních, kde zaměstnanci mají k samostatnému nakládání svěřeny hodnoty, s nimiž samostatně hospodaří a následně jsou povinni je zaměstnavateli vyúčtovat.

5.1 Dohoda o odpovědnosti

5.1.1 Předmět dohody

Předmětem dohody o odpovědnosti jsou hodnoty zaměstnanci svěřené k vyúčtování. Zákoník práce za takové hodnoty výslovně označuje hotovost, ceniny,

zboží a zásoby materiálu, ale může se jednat i o jiné hodnoty. Podstatným rysem všech takových hodnot je jednak jejich určení pro oběh anebo obrat a také osobní dispozice pracovníka s nimi po celou dobu, po kterou mu jsou svěřeny. Z okruhu těchto hodnot jsou vždy vyloučeny základní prostředky, např. motorová vozidla a drobné předměty.⁵¹ Předmětem dohody o odpovědnosti nemohou být hodnoty, které pracovník při své činnosti pouze spotřebuje, ale nejsou určeny k vyúčtování. Soudní praxe tak stanovila v případě zásob paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče. A to toho důvodu, že palivo nesplňuje jeden ze dvou základních znaků hodnot, které mohou podléhat hmotné odpovědnosti – není určené pro oběh a obrat a pracovník není povinen ho vyúčtovat.⁵²

Naopak oběhem pro účely této odpovědnosti rozumíme i situaci, kdy je zaměstnanci svěřen materiál ke zpracování (v konkrétním případě šlo o zlato, z něhož měl zaměstnanec odlévat šperky). S tímto materiálem zaměstnanec samostatně nakládá a vytváří z něj něco jiného. Jinými slovy pokud hodnota přejde ze sféry dispozice zaměstnavatele a je svěřena zaměstnanci, který ji po vykonání určitého výrobního postupu vrací zpět zaměstnavateli. I takový materiál je zaměstnanec následně povinen vyúčtovat a je způsobilý být předmětem dohody o odpovědnosti čili jeho ztráta může založit odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách.⁵³ K podmínce osobní dispozice je nutno dodat, že zaměstnanec musí mít možnost se svěřenými hodnotami po celou dobu nakládat. To však neznamená, že by je musel mít stále u sebe pod bezprostřední kontrolou.⁵⁴ Pokud tedy zaměstnanec ve výše uvedeném případě zlatých odlitků odešel se svými spolupracovníky na oběd a zpracované zlato nechal sušit na vypalovací peci, neopustilo po celou dobu obědové pauzy jeho osobní dispozici.

K výkladu pojmu svěřené věci dodávám, že svěřené věci, které jsou předmětem dohody o odpovědnosti, představují užší množinu hodnot, než s jakou pracuje zákoník práce v § 301 písm. d), kde je zaměstnanci uložena obecná povinnost řádně hospodařit se svěřenými věcmi. Tento rozdíl třeba zohlednit při posouzení odpovědnosti za trestný

⁵¹ Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010

⁵² Rozsudek Městského soudu v Praze z 12. 6. 1985, sp. zn. 13 Co 272/85

⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010

⁵⁴ KOTTNAUER, A. *Zákoník práce : komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha : Leges, 2012, str. 782

čin zpronevěry,⁵⁵ který spočívá v přisvojení věci nebo majetkové hodnoty, která byla pachateli svěřena. Předpokladem trestní odpovědnosti totiž není dohoda o odpovědnosti ve smyslu § 252 ZPr. V opačném případě by to totiž znamenalo, že způsobilým objektem trestného činu zpronevěry jsou pouze svěřené hodnoty, které mohou tvořit předmět zvláštního druhu pracovněprávní odpovědnosti.⁵⁶ To by vedlo k nesprávnému restriktivnímu výkladu pojmu svěřené věci z pohledu trestního zákoníku i samotného ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce.

5.1.2 Podmínky platnosti dohody a její obsah

Nejzákladnější předpoklad platnosti dohody o odpovědnosti představuje existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky dohody.⁵⁷ To vyplývá ze samotné dikce § 252 odst. 1 ZPr, který umožňuje dohodu o odpovědnosti uzavřít se zaměstnancem. Dohoda může být obsažena přímo v pracovní smlouvě nebo uzavřena zvlášť. Vždy ale nejdříve v den, kdy byla podepsána pracovní smlouva. Dohodu o odpovědnosti je možné uzavřít i při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 77 ZPr). Vzhledem k přísnějšímu charakteru této odpovědnosti je žádoucí, aby uzavírající zaměstnanec dosáhl určitého stupně rozumové a mravní vyspělosti a tím pádem si mohl lépe uvědomit její podstatu. Proto zákoník práce stanoví, že nejdříve je možné dohodu se zaměstnancem uzavřít v den, kdy dosáhne 18 let. Ze stejného důvodu je vyloučeno, aby za zaměstnance, jehož svéprávnost byla omezena, uzavřel dohodu jeho zástupce. Z hlediska formy dohody je stanoveno obligatorní písemné vyjádření. Nepostradatelnou náležitostí dohody jako písemného právního jednání je její podpis. Ten nesmí být nahrazen mechanickými prostředky, např. podpisovým razítkem.⁵⁸ Následky v podobě relativní neplatnosti při nedodržení formálních požadavků upravuje § 20 ZPr.

Obsahem právního jednání je závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

⁵⁵ § 206 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2001, sp. zn. 4 Tz 134/2001

⁵⁷ Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 6. 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79

Počátek účinnosti dohody lze vázat na splnění odkládací podmínky.⁵⁹ Závazek zaměstnance se neomezuje pouze na hodnoty, které převzal přímo v souvislosti s uzavřením dohody, nýbrž půjde o všechny hodnoty, které mu budou v budoucnu svěřeny. Proto ani pro platnost dohody samotné nemusí být uvedeny konkrétní hodnoty, které zaměstnanec převzal.⁶⁰

5.1.3 Společná odpovědnost

Realita pracovněprávních vztahů vyžaduje, aby na pracovištích, kde pracuje více zaměstnanců, byla uzavřena dohoda o společné odpovědnosti. To znamená, aby za případný vzniklý schodek odpovídal zaměstnanec společně s ostatními členy pracovního kolektivu, kteří uzavřeli dohodu o společné odpovědnosti. Společnou odpovědností nerozumíme jedno mnohostranné právní jednání, ale v jednotlivých dohodách uzavřených s pracovníky obsaženou doložku o společné odpovědnosti. Proto i platnost dohody o společné odpovědnosti posuzujeme u každého zaměstnance jednotlivě.⁶¹

Podstatou společné odpovědnosti je vznik odlišných práv a povinností, než jaké jsou určeny stranám dohody individuální. Jedná se o rozšíření práva zaměstnance odstoupit od dohody o odpovědnosti, rozšíření povinnosti zaměstnavatele provést inventarizaci, popř. možné nepříznivé důsledky opomenutí zaměstnance požádat o provedení inventarizace. Výrazně se společná odpovědnost promítne při stanovení výše náhrady vzniklého schodku. Podrobněji o těchto odchylkách pojednám v následujících kapitolách.

Rozsah, v jakém každý ze společně odpovědných zaměstnanců nakládá hodnotami svěřenými k vyúčtování, není pro platnost jeho závazku o společné odpovědnosti významný.⁶² Tento rozsah nakládání totiž vyplývá z náplně jeho práce, jak je vymezena v pracovní smlouvě. Není možné, aby se člen kolektivu zbavil společné odpovědnosti argumentem, že při své práci běžně s takovými hodnotami nenakládal, a

⁵⁹ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních* : Náhrada škody. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 35

⁶⁰ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 933

⁶¹ Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze 17. 9. 1981, sp. zn. 6 Cz 50/81

proto za schodek na nich vzniklý neodpovídá. Rozhodující pro jeho odpovědnost je, zda měl ke svěřeným hodnotám volný přístup a možnost s nimi disponovat.

Ke vzniku schodku může samozřejmě dojít i na pracovišti, kde jsou zařazeni vedle zaměstnanců se společnou odpovědností i tací, kteří mají uzavřenu jenom individuální dohodu o odpovědnosti. Nejvyšší soud zdůraznil, že fakt, že s některými zaměstnanci nebyla dohodnuta společná odpovědnost, nemá vliv na platnost jejich individuálních dohod. Tato skutečnost se projeví v rozsahu náhrady, který u individuálně odpovědných zaměstnanců nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků s přihlédnutím k jimi zastávané funkci (§ 260 ZPr), ale budou odpovídat za schodek v plné výši dle (§ 259 ZPr). Plná výše jejich náhrady se určí podle rozsahu odpovědnosti každého zaměstnance.⁶³

5.1.4 Zánik dohody

Dvojici právních skutečností, které mají za následek zánik dohody o hmotné odpovědnosti, tvoří skončení pracovního poměru a písemné odstoupení zaměstnance od ní. Odstoupení od dohody nabývá právních účinků dnem doručení zaměstnavateli, popř. dnem pozdějším, který je v něm uveden. Situace, ve kterých zaměstnanec fakultativně realizuje svoje právo odstoupit od dohody, jsou zákonem taxativně vypočteny. Jedná se o případy, kdy koná jinou práci, dále kdy je převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště či pokud je překládán. Stejnou možnost má, i když zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů od jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Příležitosti pro odstoupení od společné dohody o odpovědnosti jsou (kromě výše uvedených) obohaceny o další. Vzhledem k tomu, že společná odpovědnost předpokládá důvěru k ostatním členům kolektivu, může takto odpovědný zaměstnanec odstoupení realizovat i tehdy, když je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí, popř. jeho zástupce.

Pokud nedojde k odstoupení od dohody, platí, že si ji zaměstnanec přenáší s sebou i na jiné pracoviště, do výkonu jiné funkce, popř. jiného kolektivu, kde bude

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

v budoucnu vykonávat práci.⁶⁴ Uvedení těchto údajů v dohodě nemá pro její platnost žádnou relevanci. Svůj význam však má při odstranění pochybností o tom, kdy se u zaměstnance jedná o převedení na jinou práci nebo o přeložení. Tedy taková ustanovení v dohodě slouží k tomu, aby bylo zcela jasné, kdy zaměstnanec může ze zákonných důvodů od dohody odstoupit.

5.2 Schodek

5.2.1 Pojem schodku

Zaměstnavatel má povinnost prokázat zaměstnanci vznik schodku. Schodek představuje podmnožinu širšího pojmu škoda. Jedná se o určitou formu škody. Schodek neboli manko vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat.⁶⁵ Chápeme ho jako rozdíl, o který údaje v účetní evidenci převyšují skutečný stav svěřených hodnot. Jinak řečeno, pokud došlo z nějakého důvodu k vychýlení rovnováhy mezi stavem účetním a reálným. Jestliže schodek představuje zvláštní druh škody spočívající v chybění svěřených hodnot, je zapotřebí ho důsledně vymezit oproti ostatním podobám škody. Zejména nepůjde o schodek, když svěřené hodnoty budou poškozeny nebo znehodnoceny. V takovém případě by zaměstnanec i přes platně sjednanou dohodu o odpovědnosti odpovídal podle zásad odpovědnosti obecné.⁶⁶ Za schodek není považována ani škoda vzniklá nesprávným přeceněním zásob zboží.⁶⁷

Svěřené hodnoty přecházejí z dispozice zaměstnavatele do dispozice zaměstnance. Důkazní břemeno zaměstnavatele ohledně schodku se vztahuje na obě strany rovnice. Je tedy povinen prokázat zaměstnanci jak účetní stav hodnot, tak stav skutečný. Protože svěřené hodnoty jsou mimo dispoziční sféru zaměstnavatele, není objektivně možné po něm požadovat, aby byl povinen zjistit kdy, jakým způsobem a na jakých hodnotách ke vzniku schodku došlo.⁶⁸ Jednoduše proto, že z jeho pohledu není

⁶⁴ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 932

⁶⁵ Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75

⁶⁶ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, str. 36

⁶⁷ Tamtéž

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010

možné určit okamžik, kdy začaly hodnoty chybět. To je rozdíl oproti obecné odpovědnosti zaměstnance, kde i tyto skutečnosti zaměstnavatel prokazuje.

Chyby v účetní evidenci mohou mít za následek vznik tzv. účetního schodku.⁶⁹ To znamená, že ke vzniku skutečné škody spočívající ve zmenšení majetku zaměstnavatele vůbec nedojde, jelikož domnělý schodek existuje pouze v evidenční rovině. Fakticky zaměstnavateli nebyla způsobena škoda v podobě chybějících hodnot, které byl zaměstnanec povinen vyúčtovat. Příčinou takového stavu je nesprávné vyúčtování hodnot.

5.2.2 Způsoby zjišťování schodku

Otázka, jakým způsobem lze prokázat vznik schodku, má pro úspěch zaměstnavatelovy žaloby klíčový význam. Ve většině případů bude schodek zjišťován inventarizací. Jedná se o formalizovaný postup, při kterém se stavy majetku a závazků zachycují v inventurních soupisech. Fyzická inventura se provádí u majetku, u kterého lze vizuálně zjistit jeho existenci. U této fyzické inventury není přítomnost odpovědného zaměstnance nutná. Pro průkaznost inventury je ovšem nezbytné, aby byly inventurní soupisy podepsány osobou odpovědnou za její provedení.⁷⁰ Dokladová inventura se provádí u závazků a u majetku, u něhož nelze vizuálně zjistit jeho existenci. Podrobnosti stanoví zákon o účetnictví.⁷¹

U individuálních dohod o odpovědnosti je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci při uzavření dohody o odpovědnosti a při jejím zániku. Jestliže jsem výše uvedl, že dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru, má zaměstnavatel povinnost inventarizaci uskutečnit i při skončení pracovního poměru. Dále má tuto povinnost při změnách spočívajících ve výkonu jiné práce, převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, taktéž při jeho přeložení.

Obdobně u kolektivně odpovědných zaměstnanců je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci při uzavření společných dohod o odpovědnosti, dále když tyto zanikají a také při změnách, kterými jsou převedení na jinou práci či jiné pracoviště,

⁶⁹ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 934

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000

⁷¹ §29 a §30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

přeložení a výkon jiné práce. Povinnost inventarizace má zaměstnavatel jen tehdy, když se uvedené skutečnosti týkají všech společně odpovědných zaměstnanců zároveň.⁷² Povinnost provést inventarizaci zákon zaměstnavateli ukládá, když dochází ke změně v osobě vedoucího nebo jeho zástupce, to je odůvodněno zvýšeným rozsahem jejich odpovědnosti podle § 260 ZPr. Zaměstnavatel je povinen provést inventarizaci, pokud ho o to požádá člen kolektivu společně odpovědných zaměstnanců z důvodů provedené změny v pracovním kolektivu či odstoupení některého člena od společné dohody.

Společně odpovědný zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil, byl přeložen, převeden nebo vykonává jinou práci má právo požádat o provedení inventarizace. To je v jeho vlastním zájmu, neboť pokud tak neučiní, vystavuje se nebezpečí, že bude odpovídat i za schodek zjištěný nejbližší inventarizací, který mohl vzniknout až po jeho odchodu z pracoviště. Právo požádat o inventarizaci má zaměstnanec, který je zařazován do společně odpovědného pracovního kolektivu. V opačném případě může odpovídat za schodek zjištěný nejbližší inventarizací, byť tento mohl vzniknout v době, kdy odpovědný zaměstnanec na daném pracovišti ještě vůbec nepůsobil. V této souvislosti dodávám, že inventarizační rozdíl se považuje za schodek i tehdy, jestliže existence škody vzniklé odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před provedením inventarizace.⁷³

Inventarizace bývá nejčastějším způsobem zjišťování schodku, nikoliv však způsobem jediným možným. Pokud zaměstnavatel nemůže schodek prokázat inventarizací, nemusí to nutně znamenat neúspěch jeho žaloby. Skutečný stav hodnot, které je zaměstnavatel povinen vyúčtovat, a skutečnost, že takové hodnoty chybí, může zaměstnavatel prokázat i jinými důkazními prostředky.⁷⁴ Například když zaměstnanec jako svěřené hodnoty převzal některé druhy jednoduchých cenin – poukázky na pohonné hmoty, parkovací lístky apod., může mu schodek na nich vzniklý zaměstnavatel prokázat na jedné straně porovnáním účetního stavu vyplývajícího z dokladu, kterým zaměstnanec předmětné ceniny převzal, a na druhé straně porovnat doklady, kterými zaměstnanec převzaté ceniny vyúčtovává.⁷⁵

⁷² BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 945

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2111/2007

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011

5.3 K možnosti zproštění zaměstnance

Presumované zavinění zaměstnance patří ke zpřísnujícím rysům odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Zaměstnanci je umožněno, aby se odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostil prokázáním toho, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Na tomto místě se pokusím podrobněji zaměřit na okolnosti, které zaměstnance jeho odpovědnosti zbavují.

V první řadě je důvodem zproštění, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci přiměřené pracovní podmínky neboli, že zanedbal své povinnosti, a tím znemožnil zaměstnanci se svěřenými hodnotami hospodařit a starat se o ně. V době účinnosti ZPr 1965 byl tento důvod dovozován judikaturou,⁷⁶ v současném zákoníku práce je již výslovně vyjádřen v § 252 odst. 5 in fine. Klasickým příkladem takového zproštění bude, když zaměstnavatel nezabezpečí sklad se svěřenými hodnotami proti přístupu nepovolaných osob.

Další zprošťující okolností může být úmyslné jednání třetích osob. Neznamená to však, že protiprávní jednání pachatele samo o sobě zbavuje zaměstnance odpovědnosti. I přes zavinění třetí osoby by nebylo správné, že zaměstnancovo zavinění zůstalo automaticky opominuto. Pokud dojde ke střetu odpovědnosti pachatele a odpovědnosti zaměstnance za protiprávní zásah do svěřených hodnot, nemůže se zaměstnanec zprostit, pokud porušením povinností takové jednání třetí osoby umožnil.⁷⁷ Nejvyšší soud tak v citovaném rozhodnutí stanovil, že zaměstnanec, který přepravoval automobilem v kufříku hotovost, a zanechal ho na předním sedadle neuzamčeného vozu, aby se vydal pomoci řidiči s výměnou píchnutého zadního kola, porušil povinnost řádně hospodařit s prostředky jemu zaměstnavatelem svěřenými, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou a zničením. Tedy tím, že kufřík ponechal na nedostatečně zabezpečeném místě, porušil své pracovní povinnosti. Proto odpovídá za schodek, který vznikl zaměstnavateli následným odcizením kufříku neznámým pachatelem. Význam zaviněného přispění zaměstnance je nutno posuzovat

⁷⁶ Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 37/2001

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

v každém případě individuálně. I pouhá nedbalost zaměstnance, kterou umožnil třetí osobě zásah do majetku zaměstnavatele, může být takového významu, že by bez ní k protiprávnímu zásahu třetí osoby nemohlo vůbec dojít. Tehdy nemůžeme uvažovat ani o částečném zproštění zaměstnance.⁷⁸

Existenci důvodů ke svému zproštění dokazuje sám zaměstnanec. Ten musí prokázat nejenom, že tu jsou dány skutečnosti, které mají potenciál sejmout z něj odpovědnost, ale i kauzální nexus mezi takovými skutečnostmi a vznikem schodku. Jinak řečeno musí prokázat, že příčinou vzniku schodku byly právě ty skutečnosti, které nasvědčují tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Tedy, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl buď vůbec, nebo aspoň v té podobě v jaké k tomu došlo.⁷⁹ Proto okolnost nedostatečného personálního obsazení prodejny může být důvodem ke zproštění zaměstnanců za schodek, ale odpovědní zaměstnanci musí dokázat, že pokud by prodejna disponovala dostatkem personálu, tak by ke vzniku schodku nedošlo tak, jak došlo.⁸⁰ Pouhé zjištění, že i toto mohlo mít vliv na vznik škody, k jejich zproštění nestačí.

5.4 Náhrada škody

Mnou již několikrát zmiňovaný přísnější charakter tohoto druhu zvláštní odpovědnosti se projevuje i v oblasti náhrady vzniklého schodku, jejíž výše není limitována – na rozdíl od obecné odpovědnosti ani v případě nedbalostního zavinění. Zaměstnanec musí nahradit schodek v plném rozsahu, pokud se alespoň částečně nezprostí, pak by připadala v úvahu náhrada úměrná jeho zavinění. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat jenom skutečnou škodu, ne náhradu ušlého zisku.

Specifická úprava platí v kolektivu společně odpovědných zaměstnanců. Na prvním místě je, najít mezi společně odpovědnými zaměstnanci toho, který škodu zaviněně způsobil. Proto i členové kolektivu mají sami zájem na tom, aby byl skutečný viník nalezen, neboť to pro ně znamená zproštění odpovědnosti. Pokud se v kolektivu

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

⁷⁹ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp. zn. 16 Co 131/98

⁸⁰ Tamtéž

skutečného původce nalézt nepodaří (nebo tento neodpovídá za celý schodek, ale pouze za jeho část), hradí vzniklý schodek všichni společně odpovědní zaměstnanci podle poměru svých hrubých výdělků. Takto za schodek odpovídá i zaměstnanec, který musel hradit část schodku sám. Není nejmenšího důvodu, aby byl z kolektivu pro účel zbývající náhrady vyjmut, snad kvůli tomu, že už byl dostatečně „potrestán“ úhradou části schodku, kterou přímo zapříčinil.

Při stanovení náhradové povinnosti členů pracovního kolektivu se nejprve určí podíl podle poměru hrubých výdělků. Rozhodné období pro určení hrubého výdělku se počítá od poslední inventury včetně měsíce, kdy byla provedena, až po měsíc, kdy byl zjištěn schodek – k výdělku v tomto měsíci se však pro tyto účely nepřihlíží. U zaměstnance, který byl na pracovišti, kde vznikl schodek zařazen až po inventuře, se stanoví hrubý výdělek ode dne jeho zařazení na pracoviště do dne, kdy byl zjištěn schodek. Po zjištění poměru hrubých výdělků se výdělek vedoucího a jeho zástupce započítá dvakrát. Jak vidíme, podíl společně odpovědných zaměstnanců se neurčuje podle míry jejich zavinění. Konečná výše schodku, jež připadne k náhradě řadovému zaměstnanci, nesmí přesahovat jeden průměrný měsíční výdělek před vznikem schodku. Vedoucí a jeho zástupce takové ochrany nepožívají. To je odůvodněno jejich zvýšenými povinnostmi dohlížet na ostatní zaměstnance a řídit jejich činnost. Pokud nastane situace, že u všech členů pracovního kolektivu bude vyčerpán limit průměrného měsíčního výdělku, pak jsou vedoucí a jeho zástupce povinni uhradit schodek zbývající, a to opět podle poměru svých hrubých výdělků. Povinnost vedoucího a jeho zástupce je neomezená. Odpovědnost zaměstnance za škodu je vždy odpovědností subjektivní, tak je tomu i zde, přestože je zavinění presumováno. Člen kolektivu může prokázat, že se na vzniku schodku zaviněně nepodílel. Pak se na něj výše uvedený postup samozřejmě vztahovat nebude.

6. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

6.1 Předpoklady vzniku

Trojici zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu kompletuje odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (dále jen „odpovědnost za ztrátu“). K jejímu uplatnění se vyžadují následující podmínky:

- a) písemné potvrzení zaměstnance o převzetí svěřených věcí nebo písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí
- b) ztráta svěřené věci
- c) zavinění zaměstnance, které je presumováno

Tento druh odpovědnosti vykazuje řadu společných znaků s odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách. Proto se ve svém výkladu podrobněji zaměřím na odlišení těchto dvou zvláštních odpovědností.

Předmětem odpovědnosti za schodek jsou nekonkrétní hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Bude se jednat např. o všechno zboží v obchodě. Naproti tomu předmětem odpovědnosti za ztrátu mohou být pouze věci přesně individualizované, které jsou odlišitelné od věcí jiných. Zákoník práce je demonstrativně vyjmenovává jako nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci. Typickými svěřenými věcmi u této odpovědnosti jsou např. mobilní telefony, notebooky, pracovní oděvy, ochranné brýle, nikoliv však automobily, stroje v dílně nebo nábytek v kanceláři.⁸¹ Tyto věci však musí souviset s výkonem práce. Když zaměstnavatel svěří zaměstnanci věci, jež nemají souvislost s výkonem určité práce pro zaměstnavatele, o tento zvláštní režim odpovědnosti se nejedná.⁸² Kolektivní odpovědnost za ztrátu zákoník práce, na rozdíl od odpovědnosti za schodek,

⁸¹ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 947

⁸² KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2013: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek : právní stav k 31. březnu 2013*. Praha : Golden Books, 2013, str. 325

neumožňuje. To znamená, že svěřenou věc používá pouze sám a výlučně zaměstnanec, kterému byla svěřena. Kdyby předmět používali i jiní zaměstnanci, tak není tato podmínka splněna. Důležité rovněž je, že odpovědný zaměstnanec má zároveň možnost zabezpečit ochranu svěřeného předmětu.⁸³ Obdobně by se nemohlo jednat o odpovědnost za ztrátu, pokud by zaměstnanec svěřené věci v rámci pracovních úkolů propůjčoval dalším osobám. Např. zaměstnanec hotelu, který propůjčuje hostům ložní prádlo, nebo číšník, který propůjčuje hostům restaurace příbory a nádobí, nemohou za jeho ztrátu odpovídat podle této odpovědnosti.⁸⁴

Základem pro odpovědnost za ztrátu je písemné potvrzení zaměstnance o tom, že svěřenou věc převzal. Jedná se o jednostranné právní jednání, v němž zaměstnanec svým podpisem doloží převzetí svěřených věcí. Ty musí být v potvrzení přesně vymezeny, aby se předešlo jejich záměně s podobnými věcmi.⁸⁵ Jestliže hodnota svěřené věci přesahuje 50 000,- Kč, potvrzení nepostačuje k úspěšnému založení jednoho z předpokladů odpovědnosti za ztrátu. Nutností je dvojstranné právní jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zákoník práce pro její platné sjednání klade obdobné požadavky jako na dohodu o odpovědnosti k ochraně svěřených věcí, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Předně musí být dohoda uzavřena písemně. Dále zákon požaduje dosažení 18 let věku u zaměstnance. Za zaměstnance, jehož svéprávnost je omezena není jeho zástupce oprávněn dohodu uzavřít. Dodávám, že částku 50 000,- Kč, která vytváří hranici mezi potvrzením o převzetí a dohodou o odpovědnosti, může vláda zvýšit svým nařízením.

Právní skutečnosti, které působí zánik dohody o odpovědnosti za ztrátu, jsou taktéž stejné jako u odpovědnosti za schodek – skončení pracovního poměru a písemné odstoupení zaměstnance od dohody. Odstoupením zaniká dohoda nejdříve v den, kdy bylo doručeno zaměstnavateli, i kdyby v odstoupení byl uveden den dřívejší. Důvod k odstoupení od dohody je na rozdíl od § 253 odst. 1 ZPr jediný. A to sice ten, že zaměstnavatel nedodržel svoji obecně formulovanou prevenční povinnost zajišťovat

⁸³ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních* : Náhrada škody. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 71

⁸⁴ Tamtéž

⁸⁵ KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2013: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovníprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek : právní stav k 31. březnu 2013*. Praha : Golden Books, 2013, str. 325

svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli plnit pracovní úkoly bez ohrožení života a majetku (§ 248 ZPr). Vztaheno na situaci svěřených věcí to znamená, že zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě (§ 256 odst. 1 ZPr). Následkem čehož nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nesl zvýšené riziko jejich ztráty.

Fakt, že způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti za ztrátu může být jen konkrétně určená věc, se projevuje v tom, že není možné takovou dohodu uzavřít jednu pro všechny budoucí věci, které zaměstnavatel svému zaměstnanci svěří. Naopak je nutné, aby dohoda byla uzavřena ohledně každého jednotlivého případu svěřených věcí zvlášť.⁸⁶ To je podstatný rozdíl od dohody o odpovědnosti za schodek, v níž svěřené hodnoty přesně vymezeny být nemusí, a která zahrnuje všechny budoucí hodnoty, které budou zaměstnanci svěřeny.

Určujícím znakem pro tuto odpovědnost představuje forma škody, jež musí vzniknout. Jedná se o škodu ve formě ztráty svěřené věci. Jestliže zaměstnanec svěřenou věc zničí, poškodí nebo učiní neupotřebitelnou, nepředstavuje to škodu, kterou bychom mohli podřadit pod tento speciální druh odpovědnosti. Pokud by zaměstnavatel chtěl požadovat náhradu za poškození svěřené věci, nezbyvá mu než se vydat cestou obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, jež pro něj je z hlediska dokazování méně výhodná. O ztrátu věci nejde ani tehdy, když zaměstnanec svěřené věci nevrátí, nýbrž si je ponechá ve své dispozici. Aby se zaměstnavatel mohl úspěšně domáhat nároku z odpovědnosti za ztrátu, musí být prokázáno, že svěřená věc je skutečně ztracená. Když to prokázáno není, je zaměstnavatel oprávněn podat žalobu na vydání věci, která chrání jeho vlastnické právo. Až poté, kdy nemůže zaměstnanec vydat svěřenou věc, protože jí už nemá (např. ji prodal), může vlastník věci na žalovaném zaměstnanci požadovat náhradu v podobě obecné ceny věci.⁸⁷ Důležité je si uvědomit, že vlastnické právo se nepromlčuje (§ 614 ObčZ), ale nárok na náhradu obecné ceny věci, popř. nárok na náhradu škody promlčení podléhá.

Otázkou bezdůvodného obohacení bývalého zaměstnance, který i po skončení pracovního poměru bez právního důvodu užívá věc, kterou mu zaměstnavatel svěřil

⁸⁶ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 947

⁸⁷ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních : Náhrada škody*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 72

v souvislosti s výkonem práce, se Nejvyšší soud již zabýval.⁸⁸ Závěry z citovaného rozhodnutí shrnuji následujícím způsobem. Zaměstnanec, který bez právního důvodu užívá věc patřící zaměstnavateli po skončení pracovního poměru má povinnost vydat bezdůvodné obohacení. Výše bezdůvodného obohacení se obvykle stanoví jako peněžitá částka, kterou by ten, kdo se bezdůvodně obohatil, musel vynaložit na to, aby mohl obdobnou věc v daném místě a čase užívat formou nájmu. Klíčový poznatek z tohoto rozhodnutí tkví v tom, že Nejvyšší soud, zde prohlásil za nesprávné názory nižších soudů ohledně skutečností, jež je žalobce povinen dokazovat. Podle Nejvyššího soudu zaměstnavatel jako vlastník věci není povinen prokazovat bývalému zaměstnanci, že věc, kterou bez právního důvodu zadržuje, skutečně užívá. Možnost bývalého zaměstnance užívat věc vyplývá ze situace jeho detence. Vlastník věci mnohdy nemá možnost zjistit, jestli zadržovanou věc bývalý zaměstnanec skutečně užívá. Naopak tento bývalý zaměstnanec musí prokázat skutečnost, že věc nemohl užívat pro svůj prospěch a brát z ní užítky. Nejvyšší soud dále konstatoval, že nárok na vydání bezdůvodného obohacení není pracovněprávním vztahem, neboť postrádá místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k výkonu práce.

6.2 Náhrada škody

U odpovědnosti za ztrátu nalezneme obdobné přísnější rysy jako u odpovědnosti za schodek, a to v podobě presumpce zaměstnancova zavinění a dále faktu, že výše náhrady škody není limitována. Čili pokud se zaměstnanec zcela nebo zčásti nezprostit prokázáním toho, že ke ztrátě došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, odpovídá za škodu ztrátou vzniklou v plném rozsahu. Vždy se jedná o škodu skutečnou. Náhradu ušlého zisku v důsledku ztráty svěřeného předmětu není možné po zaměstnanci požadovat.⁸⁹ Při určování ceny ztracené věci se přihlédne k jejímu stáří, opotřebení a celkovému stavu, neboť vždy se vychází z ceny v době ztráty. Nelze po zaměstnanci požadovat cenu, za jakou byla věc zaměstnavatelem v minulosti zakoupena. K okolnostem, jež zaměstnance zcela nebo částečně zbavují odpovědnosti, soudní praxe

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007

⁸⁹ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních* : Náhrada škody. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 72

řadí skutečnost, že věc byla uložena v uzamčené skřínce nebo, že zaměstnavatel zamykatelnou skříňku k uložení věcí naopak neposkytl a v důsledku toho došlo k jejímu odcizení.⁹⁰

⁹⁰ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních* : Náhrada škody. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 72

7. Společné otázky odpovědnosti zaměstnance za škodu

7.1 Schopnost ovládací a rozpoznávací

Společnou podmínku založení odpovědnosti zaměstnance dle každého z jednotlivých druhů jeho odpovědnosti za škodu tvoří (mohu-li si vypomoci trestněprávní terminologií) přičetnost. Přičetností rozumíme stav, kdy si jednající zaměstnanec je schopen uvědomit skutečný význam svého jednání a toto jednání ovládnout. V době jednání musí u škůdce zůstat zachovány dvě důležité schopnosti. Tou první je schopnost určit volní zaměření svého jednání čili svoje jednání ovládat. Druhou náležitostí pro zachování přičetnosti je schopnost zaměstnance rozpoznat, že svým jednáním může způsobit škodu neboli, že zaměstnanec je schopen posoudit následky svého jednání. Příčinou vymizení obou, popř. některé z uvedených schopností je zaměstnancova duševní porucha. Rozhodně to ale neznamená, že každý zaměstnanec, který je stížen (přechodnou či trvalou) duševní poruchou je nepřičetný. I člověk s duševní poruchou může být v konkrétním případě schopen ovládnout své jednání a rozpoznat jeho následky. Duševní porucha představuje základ pro úvahy o absenci dvou zmíněných schopností zaměstnance. Až teprve v momentě, kdy byt' některá schopnost u jednajícího škůdce nebyla zachována, není tento za způsobenou škodu odpovědný. A to bez zřetele k tomu, že všechny ostatní předpoklady některé varianty odpovědnosti za škodu byly naplněny.

Jestliže se zaměstnanec uvedl do stavu nepřičetnosti svým vlastním zaviněním, považujeme jeho jednání ve stavu nepřičetnosti za tzv. svobodné ve své příčině a není důvod činit takového zaměstnance neodpovědným. To znamená, že zaměstnanec, který se vlastní vinou opije do stavu, kdy u něj absentuje alespoň některá ze schopností významných pro jeho přičetnost, bude i přesto odpovídat za škodu, kterou v takovém stavu způsobí.

Pro úplnost dodávám, že nepřičetnost zaměstnance musíme odlišovat od jeho svéprávnosti – schopnosti právně jednat. Za škodu může odpovídat i ten zaměstnanec, jehož svéprávnost byla soudem pro duševní poruchu omezena. Samotné omezení svéprávnosti člověka v tom rozsahu, v němž není schopen důsledkem duševní poruchy

právně jednat, nemá za následek jeho nepřičetnost. U nesvéprávného člověka automaticky nepresumujeme vymizení schopností rozpoznávací a ovládací.

7.2 Dobré mravy a odpovědnost zaměstnance za škodu

Poněkud v ústraní ukrývá zákoník práce odpovědnost zaměstnance za úmyslné jednání proti dobrým mravům (§ 261 odst. 3 ZPr). Z předpokladů této odpovědnosti dovodíme, že se jedná o jistou odnož obecné odpovědnosti dle § 250 ZPr. Podmínku porušení právní povinnosti v tomto případě nahrazuje požadavek úmyslného jednání proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁹¹ Dobré mravy představují neurčitý právní pojem, jehož význam se může měnit v prostoru a čase. K eliminaci přílišné vágnosti pojmu dobrých mravů přispívá soudní judikatura.⁹² Důležité je si uvědomit, že dobré mravy jako jistá morální pravidla tvoří širší množinu než právní povinnosti. Odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům přiznává i normám stojícím vně systému právních pravidel následky jejich porušení v podobě právních sankcí. Tímto dochází ke vtažení dobrých mravů mezi právní pravidla.

7.3 Určení výše náhrady škody

Zaměstnavatel má právo (nikoliv povinnost) po zaměstnanci způsobenou škodu požadovat. Jestliže se rozhodne náhradu škody uplatňovat, určuje výši požadované náhrady sám. Je tedy na něm, aby se pokusil objektivním způsobem posoudit výši vzniklé škody, okolnosti jejího vzniku, zaměstnancovo zavinění, popř. zhodnotil míru vlastního přispění porušením svých povinností. Při tom všem samozřejmě musí respektovat zákonné mantinely v podobě limitace náhrady škody, okolnosti zda může požadovat skutečnou škodu nebo také ušlý zisk apod. Následně je zaměstnavatel povinen písemně oznámit výši požadované náhrady zaměstnanci a projednat ji s ním. To vše v pořádkové lhůtě jednoho měsíce od zjištění vzniku škody a odpovědného

⁹¹ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 957

⁹² Obecně se k pojmu dobrých mravů vyjádřil Ústavní soud České republiky v Usnesení ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

zaměstnanec. Jestliže zaměstnanec považuje zaměstnavatelovy nároky za oprávněné, mohou uzavřít písemnou dohodu o způsobu náhrady škody, v níž musí být uvedena výše náhrady škody a projev zaměstnance, kterým uznává svůj závazek škodu nahradit. K ochraně zaměstnance má sloužit povinnost projednat náhradu škody převyšující 1000,- Kč s odborovou organizací. Neprojednání s odborovou organizací však nemá vliv na platnost právního jednání, jímž zaměstnavatel uplatnil nárok na náhradu škody (§ 19 odst. 2 ZPr). Neuplatnění uvedených postupů zaměstnavatelem při projednání výše škody neznamená znemožnění varianty domáhat se nároku na náhradu škody soudní cestou.⁹³

7.4 Moderační právo soudu

Soud je oprávněn dle § 264 ZPr výši náhrady škody zaměstnanci přiměřeně snížit z důvodů zvláštního zřetele hodných. Jedná se ustanovení, které má za úkol zabránit přílišným tvrdostem aplikace zákonných ustanovení vůči zaměstnanci. Jde o to, aby škoda odpovídala tomu, co je spravedlivé za daných okolností zaměstnanci uložit k náhradě. Na rozdíl od úpravy moderačního práva v občanskoprávní náhradě škody, kde v § 2953 odst. 1 ObčZ demonstrativně vyjmenovává podmínky, za nichž může soud k moderaci přistoupit, zákoník práce důvody zvláštního zřetele hodné nijak nerozvádí a ponechává zpřesnění podmínek pro aplikaci dispozice této zákonné normy soudní praxi. Dle Nejvyššího soudu mohou tyto důvody představovat okolnosti vzniku škody, forma a míra zavinění zaměstnance, jeho osobní a majetkové poměry či poměry zaměstnavatele.⁹⁴ Protože předpoklady pro uplatnění moderačního práva jsou podle judikatury součástí celkové skutkové podstaty povinnosti k náhradě škody, musí se otázkou existence důvodů pro jeho aplikaci zabývat soud vždy, aniž by k tomu bylo třeba návrhu účastníka řízení. Není proto správná úvaha, že pokud sám žalovaný zaměstnanec neprokáže existenci zmírňujících okolností, tak nelze bez dalšího k moderaci přistoupit. Unesení důkazního břemena by v tomto případě mělo význam, až

⁹³ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 958

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

když by rozhodné skutečnosti nevyšly v řízení najevo jinak.⁹⁵

Odpovědnost zaměstnance za škodu je důsledně odpovědností za zavinění. Pokud vznik škody zaměstnanec zčásti nezavinil, včetně případů, kdy byla škoda způsobena také porušením povinností zaměstnavatele nebo spoluúčastí jiných zaměstnanců, hradí zaměstnanec pouze poměrnou část vzniklé škody. Při užití moderačního práva je proto nutné nejdříve určit podíl náhrady škody, za kterou zaměstnanec skutečně odpovídá. Následně ve vztahu k němu teprve můžeme uvažovat o jeho zmírnění. Opačný postup by byl chybný.⁹⁶ K důvodům pro zmírnění povinnosti nahradit škodu v této souvislosti doplňuji, že je nepřijatelné „dvojití přičítání“. To znamená, že pokud nějaké okolnosti již byly uznány jako důvod poměrného omezení zaměstnancovy odpovědnosti, nemůžeme stejné okolnosti zároveň uvažovat jako okolnosti odůvodňující moderaci výše škody.⁹⁷

Celkově jsem toho názoru, že úprava moderačního práva by si zasloužila v budoucnu větší pozornost zákonodárce. I když na druhé straně smyslem moderace je zmírnit nepřiměřené tvrdosti právní úpravy, a proto je zapotřebí soudu ponechat dostatečně velký prostor, aby mohl pružně reagovat na mnohdy složité situace, při kterých došlo v pracovněprávních vztazích ke způsobení škody zaměstnavateli. Jako nedostatek této úpravy vidím to, že není vyloučeno užití moderačního práva u škody, kterou zaměstnanec zavinil úmyslně, obdobně jako to činí § 2953 odst. 1 ObčZ. I pokud zaměstnancův úmysl nezahrnul celou vzniklou škodu, bude podle zásady odpovědnosti za zavinění odpovědný jen za část škody, kterou svým úmyslem zahrnul. Nechávat soudu možnost, aby i úmyslně způsobenou škodu mohl snížit, se mi proto nezdá správné. Považuji to za až přespřílišnou ochranu zaměstnance, která ale u úmyslného zavinění podle mého mínění nemá své místo.

⁹⁵ Tamtéž

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010

8. Malá úvaha de lege ferenda

V průběhu své práce jsem narazil na jeden drobný nedostatek, kterým dle mého názoru úprava náhrady škody v současném zákoníku práce trpí. Jedná se o nedostatek legislativně technického rázu, ale doveden do důsledků šikovnou argumentací by mohl vnést do odpovědnostních vztahů nejistotu. V následujících řádcích se pokusím osvětlit, v čem tuto nedokonalost spatřuji.

Jedním z předpokladů odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je dohoda o odpovědnosti. Zaměstnanec smí od dohody o odpovědnosti odstoupit za podmínek § 253 odst. 1 ZPr. Toto ustanovení zní:

*„Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při 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 podle věty první musí být provedeno písemně.**“*

Uvedený odstavec má tři věty. Pokud třetí věta stanoví, že pro odstoupení podle věty první je nutná písemná forma, můžeme za použití logického argumentu a contrario dospět k tomu, že pro odstoupení společně odpovídajícího zaměstnance při změně v pracovním kolektivu podle věty druhé se písemná forma nevyžaduje. Tedy, že zaměstnanec může v takových případech platně odstoupit od společné dohody o odpovědnosti i pouhou ústní formou. To by znamenalo, že zaměstnavatel se nemůže dovolat neplatnosti takového odstoupení ve smyslu § 20 ZPr.

Podívejme se, jakým způsobem k takovému stavu právní úprava dospěla. Příčinu nalezneme v tzv. koncepční novele zákoníku práce, v zákoně č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2012. Před účinností koncepční novely předmětný § 253 odst. 1 ZPr zněl:

*„Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při 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 být oznámeno zaměstnavateli písemně.**“*

Z jazykového znění věty třetí vidíme, že zahrnuje všechny případy odstoupení zaměstnance. Před účinností zákona 365/2011 Sb. tedy zákoník práce nečinil žádný rozdíl při odstoupení podle věty první a druhé. Zmíněná novela zákoníku práce v bodu 246 vypadá takto: *V § 253 odst. 1 se věta třetí a v § 256 odst. 1 se věta druhá nahrazují větou „Odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně.“*. Důvodová zpráva k této rozsáhlé novele o záměru zákonodárce rozlišovat formy odstoupení od dohody o odpovědnosti mlčí. Podle mého mínění takovým záměrem zákonodárce zcela jistě veden nebyl. Došlo zde k opominutí významu faktu, že § 253 odst. 1. ZPr má věty tři a nikoliv dvě, jako je tomu u současně novelizovaného § 256 odst. 1. A tím pádem, že novelizace stejnou větou pro obě zmíněná ustanovení povede k rozdílným následkům.

Pokud by došlo ke sporu o platnost ústního odstoupení kolektivně odpovídajícího zaměstnance, zůstává otázkou, zda by logický argument a contrario byl úspěšný. Na tomto místě považuji za vhodnější užitím teleologického a historického výkladu poukázat na to, že smyslem úpravy rozhodně není rozlišovat formy odstoupení od dohody o odpovědnosti a zákonodárce k tomu jistě vědomě nesměřoval. Neboť by to vedlo k nijak neopodstatněnému narušení právní jistoty odpovědnostních vztahů. Zaměstnanec, který by své ústně provedené odstoupení od dohody o odpovědnosti měl v řízení dokázat, by se totiž nacházel ve velmi složité situaci, a to i za použití § 18 ZPr. Nehledě na nevýhodnost úpravy pro samotného zaměstnavatele. Aby o výkladu § 253 odst. 1 ZPr nemohly vzniknout zbytečné pochybnosti, zdá se mi vhodné přeformulovat jeho poslední větu tak, aby se odstoupení podle věty první a druhé muselo stát písemně.

Závěr

Náhrada škody představuje citlivou oblast právní úpravy, k níž je zapotřebí přistupovat s maximální obezřetností. Neuvážené legislativní změny se totiž mohou velmi negativním způsobem promítnout do sociální sféry zaměstnance. Pro zaměstnavatele, přestože představuje ekonomicky silnější stranu, může redundantní ochrana zaměstnance znamenat řadu potíží. Stanovení práv a povinností stran odpovědnostního vztahu má samozřejmě vliv na to, jakým způsobem bude poznamenáno další fungování základního pracovněprávního vztahu.

O stabilitě současné úpravy svědčí, že všechny čtyři druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu existovaly již v ZPr 1965 a do svého konceptu je pojal i stávající zákoník práce. ZPr 1965 navíc upravoval i odpovědnost zaměstnance za vyrobený zmetek, tato však do účinného zákona zařazena nebyla. Za nekvalitní práci může dnes zaměstnanec odpovídat podle obecné odpovědnosti za škodu. Přenesení jednotlivých druhů odpovědnosti z minulého zákoníku práce do obdobné úpravy nynějšího vypovídá o tom, že se úprava osvědčila a zákonodárce do ní neměl nejmenší potřebu výrazněji zasahovat. Ani já neshledávám ve stávajícím (časem prověřeném) konceptu výraznějších nedostatků, které by odůvodňovaly rozsáhlejší systémovou změnu. Přesto si nemyslím, že by zákonná úprava byla zcela dokonalá.

V kapitole 7.4 jsem vyjádřil názor, že úprava moderačního práva by si zasloužila v budoucnu větší pozornost zákonodárce. I když na druhé straně smyslem moderace je zmírnit nepřiměřené tvrdosti právní úpravy, a proto je zapotřebí soudu ponechat dostatečně velký prostor, aby mohl pružně reagovat na mnohdy složité situace, při kterých došlo v pracovněprávních vztazích ke způsobení škody zaměstnavateli. Jako nedostatek této úpravy vidím to, že není vyloučeno užití moderačního práva u škody, kterou zaměstnanec zavinil úmyslně, obdobně jako to činí § 2953 odst. 1 ObčZ. I pokud zaměstnancův úmysl nezahrnul celou vzniklou škodu, bude podle zásady odpovědnosti za zavinění odpovědný jen za část škody, kterou svým úmyslem zahrnul. Nechávat soudu možnost, aby i úmyslně způsobenou škodu mohl snížit, se mi proto nezdá správné. Považuji to za až přespřílišnou ochranu zaměstnance, která ale u úmyslného zavinění podle mého mínění nemá své místo.

Další konkrétní zamyšlení nad právní úpravou de lege ferenda jsem nabídl v kapitole 8, kde jsem se snažil poukázat na legislativně technický nešvar, který do úpravy odpovědnosti za škodu vnesla tzv. koncepční novela zákoníku práce – zákon č. 365/2011 Sb. Jedná se ustanovení § 253 odst. 1 ZPr, které upravuje případy odstoupení od dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Nedostatek spatřuji v tom, že třetí věta zmíněného odstavce stanoví, že odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně. Použitím logického argumentu a contrario můžeme dospět k tomu, že pro odstoupení společně odpovídajícího zaměstnance podle věty druhé se písemná forma nevyžaduje. Tedy, že zaměstnanec může platně odstoupit od dohody ústní formou. Dle mého názoru je příčinou takové úpravy nevědomé opomenutí ze strany zákonodárce, jak jej podrobněji popisují v kapitole 8. Důvodová zpráva i odborná literatura o záměru zákonodárce rozlišovat formy odstoupení od dohody o odpovědnosti mlčí. Zákonodárce takovým úmyslem dle mého mínění jistě veden nebyl. Pokud by došlo ke sporu o platnost ústního odstoupení, museli bychom požadavek písemné formy dovozovat teleologickým a historickým výkladem a poukázat na to, že smyslem právní úpravy není rozlišovat formy odstoupení a sám zákonodárce k tomu rozhodně záměrně nesměřoval. Nynější nejasná úprava je nevýhodná pro obě strany pracovněprávního vztahu a vnáší do odpovědnostních vztahů zbytečnou nejistotu. Aby o výkladu § 253 odst. 1 ZPr nemohly vzniknout pochybnosti, zdá se mi vhodné přeformulovat jeho poslední větu tak, aby se odstoupení podle věty první a druhé muselo stát písemně. Pro názornější vysvětlení odkazuji na kapitolu 8. své práce.

Fakt, že za způsobenou škodu odpovídá ten zaměstnanec, který ji skutečně zavinil, podporuje zdravé fungování pracovních vztahů. Jako pozitivní vnímám rozlišení mezi škodou způsobenou úmyslně a z nedbalosti u obecného typu odpovědnosti. Tento projev ochrany zaměstnance má zde své opodstatnění. Otázkou k diskusi ovšem může být, jakým poměrem rozdělit nedbalostní škodu mezi zaměstnance a zbytkem, který jde k tíži zaměstnavatele. Omezení v podobě 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, které se uplatňuje bez ohledu na výši škody, se mi zdá být příliš rigidní. Napadlo mě, zda by nestálo za úvahu zavést systém „koeficientů“, kterým by se násobil 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku

v závislosti na výši škody. Například u nedbalostní škody do 300 000,- Kč by byl koeficient 1. Zaměstnanec by tak odpovídal nejvýše za 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku. U nedbalostní škody v rozmezí 300 000,- Kč – 600 000,- Kč by byl koeficient například 1,5. Zaměstnanec by tak odpovídal až do výše 6,75 násobku ($4,5 \times 1,5$) průměrného měsíčního výdělku. A tak dále s rostoucí škodou by se rovnoměrně zvyšoval i koeficient (uvedený koeficient i rozpětí výše škody uvádím čistě jako příklad). Tím by mohl být nastaven určitý poměr mezi podílem zaměstnance a celkovou výší škody. Zavedení obdobného systému by jistě ulehčilo ekonomicky slabším zaměstnavatelům, u kterých může až příliš výrazná ochrana zaměstnance při značných škodách vést k finančním problémům.

Nový občanský zákoník zavedl v oblasti odpovědnosti za škodu výrazné terminologické změny. Především již nepracuje s pojmem „odpovědnost za škodu“, ale používá termínu „povinnost k náhradě újmy“. Otázkou pro pracovněprávní legislativce zůstává, zda a jakým způsobem tyto změny promítnout do úpravy zákoníku práce.

Seznam zkratek

ObčZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ObčZ 1964 – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

ZPr 1965 - zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam literatury

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6

BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLINA, M. *Odpovědnost v československém pracovním právu*. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica.*, 1982, č. 3-4, s. 215-234.

BĚLINA, M. *Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu*. *Právník*, 1983, č.1, s. 20 - 30.

BĚLINA, M. *Vztah pracovního a občanského práva ve světle rekonstrukce*. In DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 241-249. ISBN 978-80-7357-753-7

BOGUSZAK, J., ČAPEK J., GERLOCH, A. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, 347 s. ISBN 80-85963-38-8X

BRŮHA, D. *NOZ a problémy v pracovníprávní náhradě škody*. 2013. ASPI ID: LIT46247CZ

BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2008, 312 s. ISBN 978-80-7357-403-1

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních : Náhrada škody*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 400 s. ISBN 978-80-7357-716-2

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1

GALVAS, M., GREGOROVÁ Z. *Několik úvah o funkcích pracovněprávní odpovědnosti*. Právník, 1983, č. 10

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 311 s. ISBN 978-80-7380-233-2

HANDLAR, J. *Několik poznámek ke koncepci odpovědnosti jako sekundárního právního vztahu*. Právník. 2004. s. 169-177.

HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha : Linde, 2005, 84 s. ISBN 80-86131-60-2.

HURDÍK, J. *Institucionální pilíře soukromého práva v dynamice vývoje společnosti*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007, 119 s. ISBN 978-80-7179-379-3

KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*. 2. podstatně přeprac. a dopl. vyd. Praha : Panorama, 1988, 444 s.

KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck. 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1

KNAPP, V., LUBY, Š. *Československé občanské právo I*. 2. vyd. Praha : Orbis, 1974, 587 s.

KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2013: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek : právní stav k 31. březnu 2013*. Praha : Golden Books, 2013, 573 s. ISBN 978-80-905075-5-5.

KOTTNAUER, A. *Zákoník práce : komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha : Leges, 2012, 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

MARŠÁLEK, P. *Právo a společnost*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2008, 258 s. ISBN 978-80-903786-8-1.

Judikatura

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2612/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21Cdo 1824/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

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

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2647/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003

Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010

Rozsudek Městského soudu v Praze z 12. 6. 1985, sp. zn. 13 Co 272/85

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2001, sp. zn. 4 Tz 134/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 6. 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze 17. 9. 1981, sp. zn. 6 Cz 50/81

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2111/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 37/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp. zn. 16 Co 131/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010

Summary

Liability of the employee for damage

This diploma thesis is concerned with one of the substantive parts of labour law – liability of the employee for damage caused to his employer. The main goal of my thesis is to give basic overview of the Czech legal regulation which is contained in Act No. 262/2006 Coll., the Labour code, as later amended. Moreover, I've tried to add some critical notes and my own proposals to improve this part of legal regulation in the future. The text also incorporates important conclusions resulting from judicial decisions.

The thesis is divided into eight chapters. The text is arranged systematically. I proceed from the most general groundings, over the types and functions of labour-law liability for damage to detailed analysis of the types of employee's liability for damage. The Labour code recognizes general type of liability and three special types of liability, among them are included employee's liability for failure to fulfill his duty to prevent rise of damage, liability for the deficit on the values entrusted to the employee and finally liability of the employee for the loss of items entrusted to him.

The first chapter briefly provides the outline of doctrinal perspectives on legal liability. The second chapter is focused on labour-law liability in general. It describes the types of liability recognized by labour law. It also deals with the functions of liability for damage. In the end of the second chapter I pay attention to duties of employee and employer which are supposed to prevent the rise of damage.

The third chapter is dedicated to general liability. It characterises four necessary assumptions which must be fulfilled to set up the general liability. These assumptions are rise of damage, violation of employee's duties, causality and fault. The damages are also discussed here.

The fourth, fifth and sixth chapters are dedicated to three special types of liability for damage I mentioned above. In these chapters I emphasize those assumptions which distinguish special types of liability from general liability.

The seventh chapter is about common issues of employee's liability for damage. I describe sanity there which creates also important prerequisite for employee's liability. The very special type of liability can rise from employee's intentional conduct infringing „good manners”. This part also looks at discretionary power of the court which can reduce the amount of compensation in certain cases.

The last, eighth chapter highlights some of the deficiencies I've discovered during my work. These can be a topic for discussion on the future amendments of the Labour code.

Abstrakt

Diplomová práce se podrobně zabývá institutem odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Postupuji od obecných teoretických východisek, přes charakteristiku odpovědnosti v právu pracovním, až po rozbor jednotlivých druhů institutu odpovědnosti za škodu tak, jak jsou upraveny v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Tedy obecná odpovědnost a tři druhy tzv. zvláštní odpovědnosti - odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. V práci je využita relevantní soudní judikatura. Stranou nezůstávají ani úvahy de lege ferenda.

Abstract

The thesis deals with institution of liability of the employee for damage caused to employer. I proceed from the theoretical groundings, over the characteristic of labour-law liability to the analysis of the types of employee's liability for damage. Legal regulation is contained in Act No. 262/2006 Coll., the Labour code, as later amended. The Labour code recognizes general type of liability and three special types of liability - employee's liability for failure to fulfill his duty to prevent rise of damage, liability for the deficit on the values entrusted to the employee and finally liability of the employee for the loss of items entrusted to him. The thesis uses relevant judicial decisions. Considerations on the future amendments aren't neglected.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS

zaměstnanec / employee

zaměstnavatel / employer

odpovědnost za škodu / liability for damage