

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Šárka Procházková**

**Odpovědnost v pracovním právu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 26. 11. 2021

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 144 419 znaků včetně mezer.

Šárka Procházková  
diplomantka

V Praze dne 26. 11. 2021

Ráda bych tímto poděkovala panu docentu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za vstřícný přístup, ochotu a trpělivost.

Zároveň děkuji svým rodičům za podporu.

## Obsah

Úvod.....	1
I. OBECNÉ VÝKLADY .....	3
1. Odpovědnost v pracovním právu .....	3
1.1 Obecná charakteristika.....	4
1.1.1 Závislá práce .....	6
1.1.2 Pracovní doba.....	7
1.1.3 Místo výkonu práce.....	8
1.1.4 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním.....	9
2. Prevence v pracovním právu .....	11
2.1 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence.....	12
2.2 Povinnosti zaměstnance v oblasti prevence.....	13
3. Ochranná a organizační funkce pracovního práva .....	14
3.1 Ochranná funkce pracovního práva .....	16
4. Odpovědnost zaměstnance za škodu .....	19
4.1 Obecná charakteristika.....	19
4.2 Náhrada škody .....	21
4.2.1 Poměrné omezení odpovědnosti.....	23
4.2.2 Limitace náhrady škody .....	24
4.2.3 Moderační právo soudu.....	26
5. Odpovědnost zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu .....	28
5.1 Obecná charakteristika.....	28
5.2 Náhrada majetkové a nemajetkové újmy.....	30
5.3 Odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	31
II. VYBRANÁ TÉMATA.....	33
1. Práce z domova .....	35
1.1 Základní charakteristika.....	37

1.2 Úprava podmínek a povinnosti zaměstnavatele.....	38
1.3 Ochrana soukromí a nedotknutelnost obydlí .....	40
1.4 Vznik újmy na zdraví a její prokazování .....	41
1.5 Zákonné pojištění zaměstnavatele a úrazové pojištění zaměstnanců.....	43
1.6 Liberace zaměstnavatele .....	44
1.7 Psychické zdraví a sociální izolace.....	45
2. Práce na dálku .....	46
3. Sdílené pracovní místo .....	47
Závěr.....	54
Seznam zkratk .....	57
Seznam literatury.....	58
1. Monografie.....	58
2. Odborné články.....	59
3. Elektronické zdroje .....	60
4. Judikatura.....	61
5. Právní předpisy .....	62
Abstrakt .....	64
Klíčová slova:.....	64
Abstract .....	65
Keywords: .....	65

## Úvod

Tématem předložené diplomové práce je odpovědnost v pracovním právu. Jedná se o velmi široké téma, které v sobě zahrnuje množství principů a institutů. Právní úprava této oblasti je komplexní, stabilní, prověřená časem a vztahuje se na ni bohatá judikatura. Cílem diplomové práce není podrobně postihnout celé téma odpovědnosti ve všech jeho aspektech, ale zmapovat úpravu vybraných oblastí, vymezit principy, na kterých současná právní úprava stojí a ze kterých vychází, a zhodnotit, jak tyto principy fungují, či by fungovat měly. Pro tuto analýzu byla vybrána oblast atypických forem zaměstnání, a to konkrétně práce na dálku, práce z domova a sdílené pracovní místo.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. První část se zabývá obecnou charakteristikou odpovědnosti v pracovním právu a jejími typickými znaky. Kapitoly této části jsou dále věnovány prevenci, povinnostem jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, při předcházení škodám, dále pak hlavním funkcím pracovního práva, kterými jsou funkce organizační a ochranná. Samostatná podkapitola je pak věnována funkci ochranné, která je významným rysem pracovního práva a udává tón jeho úpravě. Následující kapitoly pojednávají o odpovědnosti zaměstnance za škodu a zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu, jelikož právě tento druh odpovědnosti je stěžejní částí hmotné odpovědnosti v pracovním právu. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu je pozornost věnována také vlivu ochranné funkce pracovního práva na jeho postavení v pracovních vztazích. Výběr kapitol reflektuje jejich užití ve druhé části diplomové práce.

Druhá část je zaměřena na zajímavé a rychle se rozvíjející formy flexibilních forem výkonu práce. Práce z domova není novinkou a tento institut byl zaveden již zákoníkem práce z roku 1965. Zatímco dříve byly náplní práce spíše drobné manuální práce, nyní je tato forma na vzestupu díky využívání moderních technologií, rovněž jde i o reakci na současnou společenskou situaci. Oproti dřívější úpravě se stávající zákoník práce nezabývá pouze prací vykonávanou z domova, ale působnost byla rozšířena obecně na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy práci na dálku. S nárůstem využívání distančních forem výkonu práce se zaměřila větší pozornost na jejich zákonnou úpravu, která se zdá být v některých oblastech zákonodárcem opomíjená. Těžištěm této části diplomové práce je rozbor úpravy práce z domova především z hlediska pracovního práva, které je věnováno nejvíce prostoru, většina přijatých závěrů se vztahuje rovněž na práci na dálku, proto je tato zmíněna již pouze ve stručnosti.

Druhá část práce rovněž obsahuje pojednání o sdíleném pracovním místě zavedeném novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 1. 1. 2021. Ještě tedy není možné erudovaně hodnotit přínos této formy v kontextu praktického využití, jelikož subjekty pracovního práva se s ní teprve seznamují. Práce se tedy snaží postihnout především základní momenty se zaměřením na skutečnosti, které se z hlediska odpovědnosti jeví jako problematické.

Závěr diplomové práce obsahuje zhodnocení získaných poznatků o vybraných institutech. Pozornost je věnována i porovnání postavení zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu v kontextu působení jak ochranné funkce pracovního práce, tak snahy o větší flexibilitu.

# I. OBECNÉ VÝKLADY

## 1. Odpovědnost v pracovním právu

Pojem odpovědnosti není spjat pouze s právem, ale vyskytuje se i v jiných oblastech života, například ve formě odpovědnosti morální či politické.<sup>1</sup> Pro potřeby této diplomové práce se však zaměříme pouze na odpovědnost právní.

Ve snaze o správné a přiléhavé vymezení pojmu odpovědnosti se v právní teorii vyskytují různé koncepce jejího pojetí, přičemž pro ucelený pohled na problematiku odpovědnosti je třeba zmínit známý spor mezi dvěma koncepcemi odehrávající se převážně na poli teorie občanského práva. Zastánce jedné z koncepcí, V. Knapp, považuje odpovědnost za hrozbu sankcí, která vzniká zpravidla zároveň se vznikem povinnosti a odpovědný je ten, komu sankce za porušení vzniklé povinnosti hrozí. Důraz je tak kladen především na preventivní působení odpovědnosti vedoucí k řádnému plnění povinností a odvrácení následků odpovědnosti. V. Knapp dovozuje, že nositel povinnosti odpovídá jak za její splnění hrozbou sankcí, pokud by povinnost nesplnil, tak za její nesplnění, kdy by byl postižen sankcí v důsledku své odpovědnosti. Odpůrce této koncepce, Š. Luby, poukazuje na fakt, že pokud by bylo pohlíženo na právní odpovědnost pouze jako na hrozbu sankcí, přestala by představovat to, čím je v trestním právu, čili následkem porušení právního vztahu, čímž by ztratila všechny své funkce a zůstala by jí pouze funkce prevence. Ke koncepci Š. Lubyho, tedy že se odpovědnost nepovažuje za hrozbu sankcí nýbrž za sankci samotnou následující po porušení práva, se přiklání většina právních teoretiků. Jiným způsobem nahlíží na pojem odpovědnosti M. Kalenská. Její koncept dělí odpovědnost do dvou fází. V první fázi se jedná o preventivní působení hrozby sankce během existence primární povinnosti, ve druhé fázi v důsledku porušení primární povinnosti dochází ke vzniku sankční povinnosti nebo sankčního vztahu.<sup>2</sup>

Odpovědnost je ve své podstatě sekundární povinností, která nastupuje až tehdy, pokud byla porušena povinnost primární, je tedy následkem porušení primární právní povinnosti. Právní odpovědnost se od jiných druhů odpovědnosti liší ve dvou základních bodech. Tím prvním je skutečnost, že ten, kdo poruší primární povinnost, je povinen nést nepříznivý právní následek svého jednání, který je předvídaný právní normou. Druhým bodem je sepjetí

---

<sup>1</sup> VRAJÍK, M. Odpovědnost v pracovním právu. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 363

<sup>2</sup> BĚLINA, M. Odpovědnostní vztahy. In: BĚLINA, M., PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 311



odpovědnosti s vynutitelností vykonávanou prostřednictvím státního donucení.<sup>3</sup> Existují dvě možnosti ----- primární a sekundární povinnosti, a sice že primární odpovědnost buď trvá souběžně dál, nebo zaniká a je nahrazena povinností vyplývající z nově vzniklého odpovědnostního vztahu.

### 1.1 Obecná charakteristika

Stejně tak, jako není pojem odpovědnosti spjat pouze s oblastí práva, není rovněž spjat pouze s právem pracovním, v systému práva můžeme nalézt odpovědnost trestněprávní, správní či občanskoprávní s tím, že se bude každá vyznačovat určitými odchylkami typickými pro svoji oblast úpravy. Abychom se však mohli zabývat odpovědností pracovněprávní, je nezbytná existence pracovněprávního vztahu.<sup>4</sup> Odpovědnostní vztah je vztahem odvozeným a vzniká pouze v reakci na porušení vztahu primárního, přesto jde o vztah relativně samostatný, který po svém vzniku již není nijak vázán na vztah primární a může existovat i bez něj.

Zákoník práce obsahuje úpravu vztahující se na pracovněprávní vztahy, které se vyznačují určitými specifiky, proto je nezbytné vycházet při řešení otázek souvisejících s odpovědností subjektů pracovního práva a případnou realizací nároků vyplývajících ze vzniku škodné události pouze z ustanovení zákoníku práce, který obsahuje ucelenou úpravu této problematiky, a není možné uchýlit se k subsidiárnímu použití občanského zákoníku. Uvedené samozřejmě platí pouze v případě, že byly naplněny všechny podmínky pro klasifikaci odpovědnosti jako pracovněprávní, v opačném případě bude škoda posuzována dle příslušných ustanovení občanského zákoníku o náhradě škody.<sup>5</sup> V případě, že škoda vznikla jednáním subjektu specifickým pro pracovněprávní vztahy, tj. zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, je rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda bude postupováno dle zákoníku práce nebo občanského zákoníku, skutečnost, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>6</sup>

Odpovědnost v pracovním právu můžeme členit dle výběru klasifikačních kritérií na subjektivní a objektivní, závazkovou a mimozávazkovou či individuální a kolektivní. Nejvýznamnější klasifikací je však dělení odpovědnosti na hmotnou, jinou než hmotnou a

---

<sup>3</sup> VRAJÍK, M. Odpovědnost v pracovním právu. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 363

<sup>4</sup> BĚLINA, M. Odpovědnostní vztahy. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 312

<sup>5</sup> KOCOUREK, J. Povinnosti vyplývající z pracovního poměru. In: KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 284

<sup>6</sup> Blíže v kapitole 1.1.4

odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu, tedy dělení dle typu právního následku.<sup>7</sup>

V případě hmotné odpovědnosti se jedná o odpovědnost subjektů pracovního práva za majetkovou a nemajetkovou újmu. Charakter odpovědnostního plnění má rovněž institut smluvní pokuty. Dalšími oblastmi hmotné odpovědnosti jsou specifické případy odpovědnosti zaměstnavatele, a to odpovědnost za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, za protiprávní rozvázání pracovního poměru a rovněž odpovědnost při okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem, jejichž společným znakem je, že zaměstnavateli vzniká povinnost k náhradě mzdy.<sup>8</sup> K hmotné odpovědnosti řadíme i odpovědnost za prodlení, byť má v pracovněprávních vztazích nesporně menší význam než v právu občanské a obchodním. Výše zmíněná odpovědnost za majetkovou a nemajetkovou újmu je nejobsáhlejší částí odpovědnostních vztahů, a bude více přiblížena v kapitolách o odpovědnosti zaměstnance za škodu a zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu.

Jiná než hmotná odpovědnost spočívá, jak sám název napovídá, v povinnosti, jejíž povaha je jiná než hmotná. Odpovědný subjekt musí něco strpět nebo se něčeho zdržet, avšak i zde může docházet k dopadům do hmotné sféry subjektu. Jedná se například o povinnost zaměstnance strpět okamžité zrušení pracovního poměru při porušení právních povinností nebo v případě neomluvené absence strpět poměrné krácení dovolené. Třetím druhem odpovědnosti v pracovním právu jsou případy, kdy jsou zaměstnancům a zaměstnavatelům ukládány sankce jinými orgány. V případě odpovědnosti zaměstnavatele za přestupky a správní delikty vzniklé porušením povinností vymezených předpisy v oblasti zaměstnanosti<sup>9</sup> se nabízí otázka, zda se ještě pohybujeme v oblasti pracovněprávní odpovědnosti, nebo jde o přesah do práva správního.<sup>10</sup>

Právní úpravou odpovědnosti se řídí nejen vztahy založené pracovní smlouvou, ale rovněž vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce,<sup>11</sup> což znamená, že

---

<sup>7</sup> VRAJÍK, M. Odpovědnost v pracovním právu. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 365-366

<sup>8</sup> Tamtéž

<sup>9</sup> např. zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

<sup>10</sup> BĚLINA, M. Odpovědnostní vztahy. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 315

<sup>11</sup> § 77 odst. 2 ZP

pracovněprávní odpovědnost dopadá na všechny základní pracovněprávní vztahy a nikoliv pouze na ty dominantní.

### 1.1.1 Závislá práce

Závislá práce je předmětem pracovního práva. Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy, což jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které vznikají při výkonu závislé práce.<sup>12</sup> Aby se jednalo o závislou práci, je nezbytné, aby byly naplněny její definiční znaky, a tím je dána i působnost zákoníku práce. Legální definice je obsažena v ustanovení § 2 ZP. Novelou zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. 1. 2012, došlo k rozdělení charakteristiky závislé práce na 4 základní znaky obsažené v ustanovení § 2 odst. 1 ZP, které musejí být dle dikce zákona naplněny kumulativně, aby se o závislou práci jednalo. Ve druhém odstavci zmíněného ustanovení nalezneme podmínky pro výkon závislé práce.<sup>13</sup>

Mezi základní znaky závislé práce patří vztah nadřízenosti a podřízenosti, osobní výkon práce zaměstnancem, jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů, a jak již bylo řečeno, tyto znaky musí být splněny současně. Zaměstnanec je podřízen jednostrannému řízení ze strany zaměstnavatele, který je nadán rozhodovací pravomocí, určuje podmínky výkonu práce, vydává vnitřní předpisy. Zaměstnanec naproti tomu nemůže odmítnout splnit pracovní úkol, který neodporuje právním předpisům a je v souladu s dohodnutými podmínkami výkonu práce, dále je povinen vykonávat práci bez výpomoci či prostřednictvím subdodavatele.

K podmínkám výkonu závislé práce patří úplatnost, jelikož není možné, aby za závislou práci nebyla periodicky poskytována mzda nebo plat a to ani v případě, že by se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl. Náklady, mezi které patří například pronájem prostor, nákup materiálu či nástrojů a pomůcek, nese zaměstnavatel, stejně jako odpovědnost za výkon práce a pracovní výsledky. Další podmínkou výkonu závislé práce je skutečnost, že probíhá v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.<sup>14</sup> Zmíněné podmínky jsou zákoníkem práce více rozvedeny v jiných ustanoveních. Definiční znaky i s přihlédnutím k ustanovení § 2 odst. 2 ZP nejsou taxativním výčtem a je třeba přihlédnout i k dalším znakům, kdy například Nejvyšší správní soud označuje za další podstatný znak závislé práce rovněž soustavnost.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> § 1 písm. a) ZP

<sup>13</sup> PROCHÁZKA, J. Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 12-13

<sup>14</sup> § 2 odst. 2 ZP

<sup>15</sup> Rozsudek NSS ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011 - 73

Pokud bude vykonávaná práce vykazovat znaky práce závislé, ale nebude konána prostřednictvím pracovněprávního vztahu, bude se jednat o práci nelegální a jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel může být na základě provedené kontroly kontrolním orgánem podle zákona<sup>16</sup> sankcionován.

### 1.1.2 Pracovní doba

Pracovní doba patří k jednomu z velmi diskutovaných témat v pracovněprávních vztazích, můžeme na ní vidět uplatňování základních funkcí pracovního práva, a to funkce ochranné a organizační, o kterých bude podrobněji pojednáno níže. Ochranná funkce se v oblasti pracovní doby uplatňuje v kogentních ustanoveních zaměřených na omezení maximální délky výkonu práce či na povinnost zajistit zaměstnancům dostatečný a zákonem vyžadovaný odpočinek. Limity pracovní doby a doby odpočinku, pravidla pro rozvrhování pracovní doby a podmínky, za kterých je možné práci uskutečňovat, jsou pak naplněním funkce organizační.<sup>17</sup>

Pracovní doba je v zákoníku práce definována jako doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a rovněž doba, kdy je k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele připraven, tedy i doba, kdy práci reálně nevykonává, jelikož mu přidělena nebyla, ale vyskytuje se na pracovišti zaměstnavatele a je připraven ji vykonat. Doba odpočinku je vymezena negativně jako doba, která není pracovní.

Právem a zároveň povinností zaměstnavatele je rozvrhování pracovní doby a určování začátku a konce směn, z dikce ustanovení § 84 ZP vyplývá, že rovněž může jednostranně rozvržení pracovní doby změnit, jelikož jde o jeho výhradní rozhodovací pravomoc. Od klasického rozvržení pracovní doby odlišujeme pružné rozvržení, které je definováno jako časové úseky, které se skládají ze základní a volitelné pracovní doby, přičemž základní pracovní doba vymezuje časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Volitelná pracovní doba představuje časový úsek, u kterého si začátek a konec volí zaměstnanec sám dle svých potřeb a preferencí. Specifickým rozvržením pracovní doby je pak konto pracovní doby, které je používáno v podnikatelské sféře ve snaze přizpůsobit se potřebám podnikatele v reakci na odbyt.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>17</sup> BRŮHA, D. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 165

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 177-180

S rozvojem moderních technologií přicházejí nové vítané možnosti ohledně větší flexibility závislé práce, zároveň však dochází k zapojování zaměstnance do pracovního procesu mimo jeho pracovní dobu. Zaměstnanec má možnost zapojit se díky internetu do práce prakticky kdykoliv, účastnit se video konferencí, vyřizovat pracovní e-maily<sup>19</sup>, a toto pracovní nasazení nad rámec stanovené pracovní doby je často zaměstnavateli očekáváno i vyžadováno. Zaměstnanec má ze zákona právo na dodržování maximální délky pracovní doby a rovněž na nepřetržitý odpočinek jak mezi směnami, tak v týdnu, v délce stanovené zákoníkem práce, čímž je chráněn před dlouhotrvajícím nepřetržitým výkonem práce. K dodržování pracovní doby a odpočinku slouží evidence pracovní doby zaměstnanců, včetně evidování noční práce, práce přesčas či pohotovosti. Evidence pracovní doby je pro zaměstnavatele povinná pod hrozbou pokuty, zákoník práce způsob vedení evidence nespécifikuje, je tedy na zaměstnavateli, jakou formu zvolí. Evidování pracovní doby zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele se jeví jednoduše, problematické může být v případě distančního výkonu práce, kdy má zaměstnavatel pouze omezenou možnost kontroly dodržování pracovní doby a doby odpočinku a je zde nezbytná součinnost zaměstnance.<sup>20</sup>

### 1.1.3 Místo výkonu práce

Místo výkonu práce je prostorovým vymezením pracovněprávního vztahu a je společně s druhem práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a dnem nástupu do práce podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Jaké místo bude sjednáno a jak široce vymezeno je záležitostí uvážení zaměstnavatele a dohody se zaměstnancem, velkou roli zde hraje charakter vykonávané práce, kdy například místo výkonu práce dělníka může být sjednáno úzce na adresu konkrétní továrny, zatímco pro obchodního zástupce bude sjednáno dostatečně široce, aby vyhovovalo podnikatelským zájmům a potřebám zaměstnavatele. V místě určeném v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci práci přidělovat a zaměstnanec ji zde vykonává, není však povinen vykonávat ji na místě jiném, a proto je nezbytné k pracovní cestě, přeložení nebo dočasnému přidělení zajistit zaměstnancův souhlas.<sup>21</sup>

Úprava zákoníku práce výslovně umožňuje sjednat více míst výkonu práce. Běžným jevem může být sjednání dvou takovýchto míst v případě práce z domova, přičemž jedním bude pracoviště zaměstnavatele, druhým pak bydliště zaměstnance. Možnost zaměstnance volit mezi

---

<sup>19</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Digitalizace a pracovní doba – trendy a perspektivy. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.) *Sdílení ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 112

<sup>20</sup> Tamtéž, s. 114-115

<sup>21</sup> RANDLOVÁ, N. Změna pracovního poměru. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 119

dvěma místy však neznámá, že tak bude činit v rozporu se zájmy či požadavky zaměstnavatele. K této tematice se vyjádřil NS ČR, který v odůvodnění svého rozhodnutí ze dne 19. 7. 2016<sup>22</sup> uvedl, že závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, z čehož vyplývá, že pokud má být práce uskutečňována dle pokynů zaměstnavatele, je v jeho rozhodovací kompetenci i výběr místa výkonu sjednané práce ze dvou či více možností uvedených v pracovní smlouvě, a platí to i v případě, kdy se subjekty pracovněprávního vztahu původně na těchto místech, v našem případě na možnosti výkonu práce i z domova, dohodli a nejednalo se pouze o jednostranné určení zaměstnavatelem.

Zákoník práce sice poskytuje jednotnou úpravu pracovního poměru, ale z hlediska obsahu můžeme vyčlenit některé formy, které se vyznačují odlišnostmi. V případě místa výkonu práce je tato odlišnost vymezena v ustanovení § 317 ZP, kde nalezneme podmínky pro výkon práce osob, které trvale nepracují na pracovišti zaměstnavatele, o nichž bude pojednáno ve druhé části diplomové práce

#### **1.1.4 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním**

Pro vznik pracovněprávní odpovědnosti je nezbytné, aby došlo k naplnění následujících předpokladů a tyto aby byly splněny zároveň. Jedná se o porušení pracovních povinností, vznik újmy či škody, příčinnou souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem újmy či škody, v případě odpovědnosti zaměstnance je také vyžadováno zavinění. Specifikem pracovněprávní odpovědnosti oproti jiným druhům odpovědnosti je skutečnost, že k porušení povinností došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Na naplnění tohoto předpokladu závisí, zda bude odpovědnost posuzována dle pracovního práva, tedy dle příslušných ustanovení zákoníku práce. Určení zmíněného předpokladu vzniku odpovědnosti má značný význam, jelikož určuje hranice pracovněprávní odpovědnosti.

Samotná existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem automaticky neznámá, že se náhrada škody bude řídit pracovněprávní úpravou, což ale nebrání vzniku občanskoprávní odpovědnosti, pokud by byly předpoklady pro tento druh odpovědnosti naplněny. Otázky spojené s náhradou škody by tak byly posuzovány dle příslušných ustanovení občanského zákoníku<sup>23</sup>, byť by se jednalo o zaměstnance a zaměstnavatele. K této situaci by mohlo dojít např. při excesu. Plněním pracovních úkolů a povinností totiž není případ, kdy zaměstnanec z plnění pracovních úkolů vybočí a tím k excesu

---

<sup>22</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2689/2015

<sup>23</sup> § 2894-2990 OZ

dojde. Jedná se nejčastěji o situace, kdy zaměstnanec nevykonává v pracovní době práci pro zaměstnavatele, nýbrž pro sebe, nebo použije např. služební vůz pro soukromé účely bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele.<sup>24</sup>

Plnění pracovních úkolů vymezuje legální definice obsažená v § 273 ZP, ze které vyplývá, že kromě činností konaných přímo na příkaz zaměstnavatele je za plnění pracovních úkolů považována také činnost, která je předmětem pracovní cesty, popřípadě činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, a pokud se zároveň jedná o činnost konanou pro zaměstnavatele<sup>25</sup>, tedy v souladu s jeho oprávněnými zájmy. V případě příkazu zaměstnavatele, aby zaměstnanec nějakou činnost vykonal, se nemusí nezbytně jednat o činnost vymezenou v pracovní smlouvě nebo specifikovanou v náplni práce, a tudíž zaměstnanec může výkon takové činnosti odmítnout, pokud však příkaz uposlechne, bude činnost pro účely náhrady škody posuzována jako plnění pracovních úkolů.<sup>26</sup> Pro zhodnocení, zda lze výše popsané činnosti považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu § 273 ZP, není významný motiv ani pohnutka zaměstnance, ze kterých vycházel, ale podstatné je, zda se vzhledem k činnosti, při níž ke škodě došlo, jednalo z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.<sup>27</sup>

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou zejména úkony potřebné k výkonu práce a úkony, které bychom označili jako obvyklé jak během práce, tak před jejím počátkem či po jejím skončení<sup>28</sup>, a které vyplývají z konkrétní náplně práce jednotlivých zaměstnanců. Mohou to být rovněž úklidové práce na pracovišti, mytí a další hygienické úkony, převlékání do pracovního oděvu či činnosti nezbytné k zajištění provozu. Ke sporům zaměstnanců a zaměstnavatelů ve spojitosti s objasněním, zda má vznik škody původ v činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, dochází například v oblasti stravování (škoda utrpěná při samotném stravování však není dávána do souvislosti s plněním pracovních úkolů), cesty ke stravování a zpět<sup>29</sup>, ošetření, případně vyšetření, ve zdravotnickém zařízení či školení

---

<sup>24</sup> HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, s. 13

<sup>25</sup> § 273 ZP

<sup>26</sup> KOMENDOVÁ, J. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. In: *Bulletin advokacie*. Praha: ČAK, 2020, č. 9

<sup>27</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

<sup>28</sup> § 274 ZP

<sup>29</sup> Dle rozsudku NS ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 je určující, zda ke škodě došlo v prostorách ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen držet se pokynů uložených mu v rámci zajištění BOZP.

zaměstnanců pořádané zaměstnavatelem, jeho nadřízeným orgánem nebo odborovou organizací, sledující zvyšování jejich odborné připravenosti.<sup>30</sup>

## 2. Prevence v pracovním právu

System prevence v pracovním právu je relativně samostatný, úprava odráží specifika a potřeby pracovněprávních vztahů v zákoníku práce, přičemž má zákoník práce dle ustanovení § 4 ZP aplikační přednost a občanský zákoník bude použit pouze v případě, že nebude možné pro konkrétní případ použít ustanovení pracovněprávní. Ale i v případě aplikace ustanovení občanského práva je nezbytné postupovat v souladu se zásadami ovládajícími pracovněprávní vztahy.

Vzhledem ke klíčové roli prevence v pracovním právu není její úprava omezena pouze na ustanovení § 248 a 249 ZP v rámci úpravy náhrady majetkové a nemajetkové újmy, ale objevuje se i na dalších místech zákoníku práce (těžištěm preventivních opatření v oblasti ochrany zdraví je část pátá zákoníku práce), resp. v dalších předpisech pracovního práva, ve kterých dochází ke konkretizaci práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu. Cílem úpravy zaměřené na prevenci je snaha předcházet škodným událostem, jak na zdraví, tak majetku, a pokud k takovým událostem dojde, je cílem zajistit, aby nevznikala, případně nenarůstala, škoda.<sup>31</sup>

Smyslem preventivních opatření je ochrana života a zdraví zaměstnanců při plnění pracovních povinností a ochrana majetku zaměstnavatele a zaměstnanců, konkrétně snaha minimalizovat možnost vzniku škody či nemajetkové újmy, případně bezdůvodného obohacení.

Předcházení škodám v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců je realizováno především prostřednictvím pravidel BOZP obsažených v části páté zákoníku práce, cílem pravidel je vyloučení působení nebezpečných vlivů na zaměstnance a snížení rizik pro zdraví při výkonu práce. Tato zákonná úprava je kogentní, tedy nepřipouští odchylky ani s odvoláním se na smluvní svobodu v soukromoprávních vztazích, a to vzhledem k významu chráněných hodnot, tj. života a zdraví. Nástrojem prevence v oblasti ochrany života a zdraví zaměstnanců je rovněž dodržování doby odpočinku, tj. přestávek na jídlo a oddech, upravené v ustanovení § 88 ZP. Zákoník práce rovněž upravuje tzv. bezpečnostní přestávky, nárok na ně je vymezen ve

---

<sup>30</sup> HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, s. 15

<sup>31</sup> POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 150



zvláštních právních předpisech.<sup>32</sup> Jejich uplatňováním dochází k eliminaci škod způsobených únavou a vyčerpáním.

V rámci prevence jsou ukládány zaměstnavatelům i zaměstnancům různé druhy povinností. Aby prevenční pravidla plnila svůj účel, je nezbytná součinnost zaměstnavatele se zaměstnanci, a očekává se, že postoj zaměstnanců k těmto otázkám nebude pouze pasivní.

## 2.1 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence

Stěžejní povinností zaměstnavatele na poli prevence je zajištění uspokojivých pracovních podmínek a bezpečného pracovního prostředí, které neohrožuje život a zdraví zaměstnanců s ohledem na rizika, která se k výkonu práce váží. Zákoník práce navíc poskytuje tuto ochranu i jiným fyzickým osobám, které se na pracovišti s vědomím zaměstnavatele zdržují.<sup>33</sup> Na uspokojivé pracovní podmínky pamatuje i ústavní právo a ustanovení zákoníku práce, která se k zajišťování podmínek vztahují a konkretizují je, jsou tak naplněním jednoho ze základních lidských práv.<sup>34</sup>

Hlavními nástroji k zajištění předcházení škodám a eliminace rizik jsou školení zaměstnanců, kde jsou tyto seznamováni s potenciálními riziky spojenými s výkonem jim přidělované práce a pravidly BOZP a požadavky na jejich zajištění. Zaměstnavatel je dále povinen vyhledávat rizika a přijímat opatření k jejich odstranění s přihlédnutím k rizikovým faktorům pro danou pracovní pozici, jakými může být např. prach, hluk, vibrace, používání chemikálií či fyzická zátěž způsobená přílišným chladem nebo naopak horkem. S tím souvisí povinnost zaměstnavatele zajistit a poskytovat ochranné pracovní pomůcky, které rizika omezují či plně odstraňují. Zaměstnavatel rovněž zajišťuje zaměstnancům závodní zdravotní preventivní péči, v případě vzniku úrazu pak poskytnutí první pomoci, což obnáší zajištění vybavení pracoviště prostředky pro poskytnutí případné předlékařské pomoci a současně prostředky pro přivolání pomoci lékařské.<sup>35</sup> Vyjma výše uvedených povinností je dodržování preventivních opatření pro zaměstnavatele nekončícím sledem vyhledávání potenciálních rizik, kontrol stavu technického zařízení, údržby ochranných pomůcek či kontrolování dodržování bezpečnostních předpisů.

---

<sup>32</sup> BRŮHA D. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 187-188

<sup>33</sup> § 101 odst. 5 ZP

<sup>34</sup> čl. 28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

<sup>35</sup> <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/183-desatero-pro-zamestnavatele>

Zákoník práce však neukládá zaměstnavateli pouze povinnosti. V ustanovení § 248 odst. 2 ZP je upraveno oprávnění zaměstnavatele provádět v nezbytném rozsahu kontroly věcí k němu vnášených (může se jednat například o alkohol či jiné návykové látky a další předměty, které jsou nebezpečné nebo na pracovišti zakázány) či od něj odnášených, a to z důvodu ochrany jeho majetku. Za tímto účelem je mu umožněno provádět kontroly včetně osobních prohlídek zaměstnanců. Zákonodárce při realizování kontrol a prohlídek trvá na dodržování práva zaměstnance na ochranu osobnosti, v žádném případě tak nesmí docházet k ponižování lidské důstojnosti, což například znamená, že by prohlídka neměla probíhat na viditelném místě a zjištění by měla být důvěrná, případně sdílená jen s okruhem nutně zainteresovaných osob. Prohlídky mohou být prováděny pouze osobou stejného pohlaví (nemusí se jednat přímo o zaměstnance stejného zaměstnavatele, ale může jít o jinou pověřenou osobu, v praxi se bude jednat především o zaměstnance bezpečnostní agentury). V případě dotčení osobnosti zaměstnance má tento právo domáhat se upuštění od neoprávněného zásahu, odstranění jeho následků, a dále může požadovat náhradu škody a nemajetkové újmy včetně odčinění duševních útrap.<sup>36</sup>

Je nepřijatelné, aby kontroly byly prováděny plošně u všech zaměstnanců či jakýmkoliv způsobem šikanózní. Mělo by k nim docházet pouze v případech, kdy má zaměstnavatel důvodné podezření, že dochází k odcizování nebo vnášení výše zmíněných věcí konkrétním zaměstnancem či zaměstnanci.<sup>37</sup> Zákon se vyjadřuje ke kontrole vnášených a vynášených věcí, nikoliv však ke kontrole pracovních a jiných míst, kde se mohou nacházet věci nebezpečné nebo například shromážděné k odcizení. Vzhledem k tomu, že se jedná o objekt zaměstnavatele, má dle mého názoru právo přiměřené kontroly za přítomnosti zaměstnance, u kterého je dáno podezření, že se nechová v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele či je dokonce poškozující. Bližší podmínky kontrol a prohlídek mohou být upraveny vnitřním předpisem nebo pracovním řádem.

## **2.2 Povinnosti zaměstnance v oblasti prevence**

Dle ustanovení § 249 ZP dělíme povinnosti zaměstnance v oblasti prevence do tří základních skupin, respektive fází prevence vzniku škody. Jedná se o obecnou prevenční povinnost a 2 druhy povinností zvláštních, konkrétně povinnost oznamovací a zakročovací.

---

<sup>36</sup> ODROBINOVÁ, V. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 764

<sup>37</sup> <https://ppropo.mpsv.cz/XIII1Predchazenivznikumajetkovean>

Obecná prevenční povinnost ukládá zaměstnanci, aby se při výkonu práce, a dá se říci i v průběhu celého pracovního poměru, choval způsobem, který nepovede ke vzniku škody, nemajetkové újmy nebo bezdůvodného obohacení. Jedná se o přecházení hypotetickým škodám vzniklým v budoucnu a porušení obecné prevenční povinnosti může zakládat odpovědnost zaměstnance dle ustanovení § 250 ZP, tj. obecnou povinnost nahradit škodu.<sup>38</sup> Zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení zaměřených na BOZP, dodržovat pracovní postupy, předpisy a pokyny, dále používat ochranné prostředky a podrobovat se preventivním vyšetřením zdravotního stavu.

V případě, že vznik škody reálně hrozí, je zaměstnanec povinen dostát své oznamovací povinnosti a upozornit na tuto skutečnost nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud je hrozba vzniku škody bezprostřední a oznámení této skutečnosti by již na odvrácení vzniku škody nemělo význam, je třeba, aby zaměstnanec sám bez prodlení zakročil a vznik škody odvrátil. Od této povinnosti byl osvobozen, pokud mu v tom bránila důležitá okolnost nebo by vystavil sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké, vážnému ohrožení. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. rozšířila okruh těchto osob a dle současné úpravy k vyloučení povinnosti zaměstnance zakročit postačí, pokud by vystavil nebezpečí sebe nebo jinou fyzickou osobu. Není možné obecně říci, co může být v dané situaci vážným ohrožením a je nutné zkoumat každý případ individuálně s přihlédnutím k jeho specifickým okolnostem.<sup>39</sup>

### **3. Ochranná a organizační funkce pracovního práva**

Základní a převažující funkcí pracovního práva je bezesporu funkce ochranná. Potřeba ochrany zaměstnance jako slabšího subjektu pracovněprávního vztahu stála za zrodem prvních právních předpisů na poli úpravy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. V období před vydáním prvního českého zákoníku práce byla pracovněprávní úprava roztržitá a nepřehledná, což mělo být napraveno právě novou kodifikací pracovního práva, tj. zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Vzhledem ke komplexnosti nové kodifikace, která se zasloužila o úpravu pracovněprávních vztahů až vyčerpávajícím způsobem a obsahovala i obecné otázky právní úpravy, došlo k osamostatnění pracovního práva a tedy vyčlenění z práva

---

<sup>38</sup> HŮRKA, P. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy. In: HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 546

<sup>39</sup> NOVOTNÝ, Z. Prevence. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 960

občanského a správního, ze kterých vzešlo.<sup>40</sup> Původním záměrem vzniku pracovněprávní úpravy byla snaha chránit život a zdraví zaměstnance, postupem času se ochrana rozšířila i na oblast dalších zájmů, např. sociálních. Ochranná funkce však není funkcí jedinou a neméně důležitou roli hraje i funkce organizační, která je rovněž podstatným znakem pracovního práva.

Organizační neboli řídicí funkce se vyznačuje vytvářením základního rámce, podmínek a pravidel, za kterých je možné uskutečňovat pracovní proces. Ustanovení zaměřená na organizaci práce poskytují zaměstnavateli nástroje k řízení a kontrole práce zaměstnanců. Jedním z projevů této funkce je i právo zaměstnavatele vydávat vnitřní předpisy, které zavazují jak zaměstnavatele, tak všechny zaměstnance. Jedná se o vnitropodnikové normativní akty, kterými může zaměstnavatel jednostranně rozhodovat o významných otázkách týkajících se práv zaměstnanců, proto je jejich vydávání zákoníkem práce regulováno. Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit zaměstnancům práva výhodněji, než jsou stanovena zákoníkem práce, zároveň má zakázáno ukládat povinnosti a zkracovat práva poskytovaná zákonem. Vzhledem ke skutečnosti, že se pohybujeme v oblasti soukromého práva, může dle Galvase působit kontroverzně možnost jednostranného rozhodování o tak významných otázkách jako jsou mzdová či platová práva a i další práva týkající se pracovních podmínek zaměstnanců.<sup>41</sup>

S ohledem na současný trend flexibilních forem zaměstnávání, kdy zaměstnanci získávají větší volnost a jsou vedeni k samostatnosti při řešení pracovních úkolů, se dá očekávat upozadění této funkce. Vzhledem k charakteru závislé práce ale samozřejmě není možné, aby organizační funkce vymizela, a zaměstnavatel nadále zůstává řídicí jednotkou pracovněprávního vztahu, což je více než logické v situaci, kdy je práce vykonávána na jeho náklady a odpovědnost.

Pro úplnost bych si dovolila zmínit i funkci výchovnou, která je brána spíše jen jako doplněk funkce ochranné, není specifíkem pouze práva pracovního a dá se říci, že se zde nijak významně neprojevuje. Základní myšlenkou výchovné funkce je motivace lidí, tedy zaměstnanců, k chování, které je v souladu s pracovněprávními předpisy, jenž žádoucí chování vymezují. Zůstává však otázkou, jaký výchovný potenciál je možné v dnešní době v pracovněprávních vztazích nalézt.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> ŠTANGOVÁ, V. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 24-25

<sup>41</sup> GALVAS, M. Proměny funkcí pracovního práva. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. 1. vydání (No 440). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012, s. 214-215

<sup>42</sup> Tamtéž, s. 215-216

### 3.1 Ochranná funkce pracovního práva

Ochranná funkce pracovního práva je stále živé a diskutované téma v souvislosti se snahami o modernizaci pracovněprávní úpravy, která by měla být přiléhavá k aktuálním společenským a ekonomickým podmínkám a potřebám. Snahy o větší flexibilitu a liberalizaci pracovněprávních vztahů často narážejí na ochranné působení norem pracovního práva a dochází ke střetu těchto dvou tendencí. Potřeba ochranného zákonodárství vyplývá již ze samotného postavení subjektů pracovněprávního vztahu. Vzhledem ke skutečnosti, že pracovní právo je právem soukromým, jsou si subjekty po právní stránce rovny, avšak fakticky je jejich postavení nerovné, což můžeme spatřovat již ve vymezení předmětu pracovního práva, kterým je výkon závislé práce, jehož definičním znakem je podřízené postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, který je nadán rozhodovací pravomocí. Tato pravomoc ho opravňuje k organizaci, řízení a kontrolování zaměstnance a jeho výkonu práce, kterou vykonává na základě pracovního poměru nebo vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nerovnost subjektů však nevyplývá pouze z nadřízeného postavení zaměstnavatele, ale rovněž z hospodářské síly, což znamená, že zaměstnavatel je jak silnějším ekonomickým subjektem, tak často disponuje i právním zázemím. Zaměstnavatel pracovní pozici vytváří a financuje, je tedy zřejmé, že v porovnání se zaměstnancem je finančně silnějším subjektem. Stále se ale pohybujeme v oblasti soukromého práva ovládaného principem autonomie vůle, jejímž aspektem je i autonomie smluvní a subjekty si tak mohou ujednat práva a povinnosti dle vlastních specifických potřeb. Nicméně právě v případě pracovního práva dochází k omezení smluvní volnosti kogentními normami typickými pro oblast práva veřejného<sup>43</sup> a je zde zřejmá ingerence státu pro zajištění určitého sociálního standardu zaměstnanců a vyloučení situací, kdy by zaměstnanec z důvodu potřeby získávání finančních prostředků mohl přistoupit k přijetí nevhodných pracovních podmínek. Dalším důvodem je i skutečnost, že Česká republika ratifikovala množství mezinárodních smluv garantujících jistou míru ochrany zaměstnance, a je tedy povinna svým závazkům dostát.<sup>44</sup>

Projevy ochrany zaměstnance můžeme spatřovat napříč zákoníkem práce. Jedná se především o oblast stanovení minimálních standardů pracovních podmínek, kam jsou zahrnovány otázky BOZP, pracovní doby a doby odpočinku či dovolené. Další oblastí je ochrana stability pracovního zapojení, ve které se ochranná funkce projevuje výrazně na odlišné

---

<sup>43</sup> Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06: "...účelem veřejnoprávních prvků v pracovním zákonodárství je prioritně ochrana zaměstnanců."

<sup>44</sup> STRÁNSKÝ, J. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. In: KOTÁSEK, J. a kol. (eds.) *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. 1. vydání (No 374). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010, s. 698-707

úpravě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>45</sup> Zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance může přistoupit k výpovědi pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce s tím, že existují i případy, kdy k jednostrannému ukončení pracovního poměru dojít nemůže. Ústavní soud se k této otázce vyjádřil ve svém nálezu ze dne 9. 12. 2014 a zdůvodnil potřebu takto zvýšené ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru nutností jeho ochrany před nátlakem a svévolí zaměstnavatele v rámci principu ochrany stability pracovního poměru.<sup>46</sup> V neposlední řadě se pracovní právo zabývá ochranou sociální sféry zaměstnance. Zde hovoříme o oblasti právní úpravy mzdy a odpovědnosti zaměstnance za škodu, respektive limitace odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem z nedbalosti.<sup>47</sup> Výše zmíněné oblasti nepředstavují taxativní výčet, a jak již bylo předestřeno, ochrana zaměstnance prostupuje pracovním právem na množství dalších míst, neméně důležitou sférou je pak například úprava speciálních pracovních podmínek vztahující se na skupiny zaměstnanců, které se vyznačují větší zranitelností.

Cílem ochranného zákonodárství je vytvoření odpovídajících podmínek pro efektivní fungování pracovněprávních vztahů. Nedá se tedy říci, že by šlo primárně o snahu vyrovnat faktickou nerovnost zaměstnance a zaměstnavatele, což dle mého názoru ani není možné i s ohledem na fakt, že zmíněná nerovnost je jedním ze znaků závislé práce. Je zřejmé, že se při snaze o větší flexibilitu pracovněprávních vztahů není možné vydat pouze cestou snižování míry ochrany zaměstnance, ale je potřeba najít způsob, jak posílit smluvní autonomii subjektů při zachování ochranných opatření, které zaměstnance chrání před sociálními nejistotami. O správné uchopení této problematiky se snaží flexicurita.<sup>48</sup> Zjednodušeně řečeno se jedná o koncept, který se pokouší skloubit rostoucí snahy o flexibilitu se současným zachováním garantované míry ochrany, tedy securitou. Na tento koncept je možné nahlížet dvěma způsoby. Tím prvním je chápání flexicurity jako charakteristického rysu pracovního práva, které v reakci na socioekonomickou situaci klade důraz buď na flexibilitu, nebo na ochranu, což je tendence, která není v pracovním právu novinkou a tyto snahy můžeme spatřovat i v minulosti. Druhým způsobem je vnímání flexicurity jako snahy o dosažení určitého cíle či vyhovujícího stavu,

---

<sup>45</sup> ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, H. Zamyšlení nad funkcemi pracovního práva a novými směry jejich působení, mj. v navrhované právní úpravě homeworkingu In: GREGOROVÁ, Z. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016 na téma Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. 1. vydání (Vol 581). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2017, 220 s.

<sup>46</sup> Nález ÚS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

<sup>47</sup> Blíže v kapitole 4.2.2

<sup>48</sup> STRÁNSKÝ, J. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. In: KOTÁSEK, J. a kol. (eds.) *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. 1. vydání (No 374). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010, s. 698-707

jakým může být zvýšení zaměstnanosti, efektivity práce nebo její zlevnění.<sup>49</sup> A právě tyto tendence mají atypické formy zaměstnávání, které zažívají v dnešní době velký rozmach, ať již z důvodu sladění pracovního a rodinného života nebo ve snaze o zvýšení zaměstnanosti a začlenění do pracovního procesu i osob, pro které není standardní forma pracovního poměru vhodná.

V této kapitole bych vzhledem k aktuálnosti tématu ráda zmínila i ochranu soukromí zaměstnance, která souvisí jak s organizační funkcí pracovního práva ve vztahu k zaměstnavateli, tak s funkcí ochrannou ve vztahu k zaměstnanci. S rozvojem moderních technologií se zaměstnavateli dostává nových způsobů možnosti kontroly výkonu práce zaměstnance, které mohou přispět k efektivnějšímu fungování pracovního procesu. Zároveň zde ale narážíme na problematiku nadměrného zásahu do soukromí jako je např. monitorování zaměstnance na pracovišti pomocí kamerových systémů, sledování e-mailové komunikace či odposlouchávání telefonických hovorů. Z pohledu zaměstnavatele je pochopitelný zájem na zvýšené kontrole s ohledem na snahu chránit majetek, zvyšovat efektivitu zaměstnanců (např. požadavkem, aby zaměstnanec řešil soukromé záležitosti během pracovní doby pouze v nezbytné míře), kontrolovat dodržování povinností a pokynů směřujících k předcházení škodám a v neposlední řadě se chránit před možnými nekalými praktikami vlastních zaměstnanců, které by ho mohly konkurenčně poškodit. Na druhé straně ale stojí zaměstnanec, kterému může nadměrné či neustálé monitorování a kontrola negativně ovlivňovat psychiku, způsobovat stres a to se následně může podepsat na kvalitě jeho pracovního výkonu.<sup>50</sup> Zákonná úprava ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance je obsažena v ustanovení § 316 ZP. Zákonodárce zde rovněž upravuje ochranu soukromí vztahující se na osobní informace, konkrétně vymezuje oblast informací, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že zásahy zaměstnavatele do soukromí zaměstnance by měly být minimální a odůvodněné. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli přiměřeným způsobem kontrolovat nakládání s výrobními a pracovními prostředky. V případě zavedení kontrolních mechanismů, které podrobují zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách

---

<sup>49</sup> MORÁVEK, J. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. In: HRABCOVÁ, D. (eds.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. 1. vydání (No 382). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010, s. 111-114

<sup>50</sup> BARANCOVÁ, H. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, s. 13-14

sledování, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti zaměstnance informovat.<sup>51</sup> Dle Štefka však zmíněné ustanovení § 316 odst. 2, 3 ZP omezuje zaměstnavatele pouze „*ve zvlášť intenzivním, soustavném a systematickém kontrolování zaměstnance, ať už se děje otevřeně či skrytě.*“<sup>52</sup>

I zde jako ostatně v řadě dalších oblastí úpravy pracovního práva je nezbytné najít vyvážené řešení problematických situací vhodné pro obě strany pracovního vztahu. Toto řešení by mělo být založeno na principu proporcionality, kdy jsou zájmy zaměstnance, tj. respektování práva na soukromí, v rovnováze se zájmy zaměstnavatele, který chrání své podnikatelské úsilí. Neméně důležitá je zásada přiměřenosti, která by měla být aplikována zejména při shromažďování osobních údajů zaměstnance.<sup>53</sup>

## 4. Odpovědnost zaměstnance za škodu

### 4.1 Obecná charakteristika

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je obsažena v ustanovení § 250 a násl. ZP. Zákonodárce zde vymezuje odpovědnost obecnou a tři druhy odpovědnosti zvláštní, konkrétně odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřené věci. Vztah mezi odpovědností obecnou a zvláštními je vztahem speciality, což znamená, že dle zásady *lex specialis derogat generali* platí, že ustanovení zákoníku práce vztahující se k obecné odpovědnosti se použijí v případě, kdy na konkrétní případ nedopadá některá z úprav zvláštních.<sup>54</sup> V praxi to znamená, že při vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je nutné se nejprve zabývat tím, zda jednání zaměstnance, které vedlo ke vzniku škody, nenaplnilo některou ze tří zvláštních skutkových podstat. Pokud tomu tak nebude, podřadí se jednání zaměstnance pod ustanovení o obecné odpovědnosti, tj. ustanovení § 250 ZP. V situaci, kdy by nebylo možné použít ani ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance, nejednalo by se o pracovněprávní odpovědnost.

---

<sup>51</sup> § 316 odst. 2, 3 ZP

<sup>52</sup> ŠTEFKO, M. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1249

<sup>53</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. *Stanovisko č. 2/2009*. [online]. [cit. 26. 10. 2021]. 2009. Dostupné: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)

<sup>54</sup> KOCOUREK, J., Povinnosti vyplývající z pracovního poměru. In: KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 284-285



Aby byla škodná událost posuzována dle ustanovení o odpovědnosti zaměstnance, je zapotřebí, aby byly naplněny předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu. Mezi základní předpoklady obecné odpovědnosti za škodu patří porušení pracovních povinností zaměstnancem, přičemž musí k tomuto porušení dojít při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. Povinnosti jsou zaměstnanci ukládány zákoníkem práce, případně dalšími právními předpisy, pracovní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele, ale rovněž to mohou být pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců. Dalšími předpoklady jsou vznik škody na straně zaměstnavatele a příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinností. V případě odpovědnosti zaměstnance je vyžadováno rovněž zavinění. Všechny předpoklady musí být splněny současně, aby mohlo dojít ke vzniku povinnosti zaměstnance k náhradě škody.<sup>55</sup> Předpoklady vzniku škody u zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance vykazují jisté odchylky, u odpovědnosti za schodek je nezbytná existence písemné dohody o hmotné odpovědnosti, u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí písemné potvrzení o převzetí těchto věcí. U zmíněných druhů odpovědnosti je zavinění zaměstnance presumováno.

Odpovědnost zaměstnance za škodu je v pracovním právu postavena na principu subjektivním, tedy jako odpovědnost za zavinění, a zaměstnanec tak, na rozdíl od zaměstnavatele, odpovídá výhradně za škodu, kterou svým zaviněným jednáním, ať úmyslným či z nedbalosti, způsobil. Zavinění zaměstnance musí být v každém jednotlivém případě prokázáno zaměstnavatelem, který nese důkazní břemeno.<sup>56</sup> Pouze na základě jednoznačně prokázané odpovědnosti konkrétního zaměstnance za škodu může zaměstnavatel požadovat náhradu za vzniklou škodu, pokud se mu konkrétní zavinění prokázat nepodaří, jde vzniklá škoda k jeho tíži. Výjimkou jsou případy uvedené v ustanovení § 252 a § 255 ZP, tj. případy odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, u kterých se zavinění zaměstnance presumuje. Důkazní břemeno je zde přeneseno na zaměstnance, který pokud nechce nést odpovědnostní následky, je povinen prokázat, že ke škodě došlo zcela, nebo alespoň zčásti bez jeho zavinění.

Závěrem této kapitoly bych si dovolila zmínit ustanovení § 301 písm. d) ZP, které obsahuje povinnosti zaměstnanců vztahující se k majetku a zájmům zaměstnavatele: “*Zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a*

---

<sup>55</sup> PTÁČEK, L. Obecná odpovědnost. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 962

<sup>56</sup> § 250 odst. 3 ZP

nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“<sup>57</sup> Z dikce ustanovení je zřejmé, že je po zaměstnanci požadována jistá míra loajality vůči zaměstnavateli<sup>58</sup> a zmíněné ustanovení nevyjadřuje pouze povinnost nezpůsobovat zaměstnavateli skutečnou škodu, ale rovněž povinnost chovat se tak, aby nevznikala ani škoda jiná, tj. ušlý zisk.<sup>59</sup> Při posuzování vzniku jiné majetkové škody je rozhodující, zda a jakou částku by zaměstnavatel při pravidelném běhu věcí, nebýt porušení povinností zaměstnance, od jiného obdržel a dosáhl tak předpokládaného zvýšení majetku. Ušlý zisk tedy představuje částku, o kterou se majetek zaměstnavatele nerozmnožil, ačkoliv bylo toto rozmnožení důvodně očekáváno.<sup>60</sup> Na rozdíl od práva občanského<sup>61</sup> náleží náhrada ušlého zisku zaměstnavateli pouze v případech, kdy to zákoník práce stanovuje.

#### 4.2 Náhrada škody

V otázce rozsahu náhrady škody se významnou měrou projevuje ochranná funkce pracovního práva a úprava odpovědnosti zaměstnance v pracovním právu byla vytvořena s přihlédnutím k sociální funkci mzdy. Sociální, neboli alimentární či zabezpečovací, funkce je jednou ze základních funkcí, kterou mzda vytváří, zaměstnanec vstupuje do pracovního vztahu se záměrem získávat prostředky pro zabezpečení a udržování určité životní úrovně pro sebe a své rodinné příslušníky či jiné osoby, které na něm mohou být ekonomicky závislé. Pokud je zaměstnanec při výkonu práce povinen např. manipulovat s různými stroji a nástroji vysoké hodnoty a při nedbalostním pochybení by tyto věci poškodil či zničil a byl nucen uhradit skutečnou škodu, tedy jejich reálnou hodnotu, bez zákonného omezení, mohla by tato skutečnost ohrozit existenci jeho a také osob, které jsou na něm výživou závislé, jelikož mzda, resp. odměna za práci, je zpravidla hlavním, ne-li jediným, zdrojem příjmu zaměstnance.<sup>62</sup> Pracovní právo se svou úpravou postavenou na zásadě zvýšené ochrany zaměstnance se zasazuje o to, že k takové situaci nedojde nebo by dojít nemělo.

Pokud jsou naplněny všechny předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance, vzniká zaměstnavateli nárok na úhradu vzniklé škody. Zaměstnanec hradí škodu skutečnou, což může být například hodnota znehodnoceného materiálu, zničené nebo odcizené věci či snížení majetku zaměstnavatele, které nastalo v důsledku pokuty uložené některým z kontrolních

---

<sup>57</sup> § 301 písm. d) ZP

<sup>58</sup> obdobně v ustanovení § 1a odst. 1, písm. d) ZP

<sup>59</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014

<sup>60</sup> PICHRT, J., DRÁPAL, J. a kol. *Případové studie pracovníprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 284

<sup>61</sup> § 2952 OZ

<sup>62</sup> BĚLINA, M., *Odpovědnostní vztahy*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 316

orgánů z důvodu porušení povinností zaměstnance. Skutečná škoda se hradí v penězích, pokud není odčiněna uvedením v předešlý stav.<sup>63</sup> Volba způsobu je ponechána na uvážení zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele je převážně preferována úhrada v penězích, u některých škod by uvedení v předešlý stav nebylo fakticky možné.

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel, který je povinen dostatečně objasnit všechny rozhodné skutečnosti, tedy zda došlo k naplnění předpokladů pro vznik odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu a také její rozsah. Dále je nutností určit konkrétního zaměstnance, který je za škodu odpovědný, a pokud je odpovědných osob více, je nezbytné určit i míru zavinění každého z nich. Odpovědnost zaměstnance za škodu je individuální, a každý tak odpovídá pouze za tu část škody, kterou způsobil.

Odlišná situace nastane v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách určených k vyúčtování, kde může být uplatněna jak odpovědnost individuální s jedním zaměstnancem, tak společná v situaci, kdy se na pracovišti vyskytuje více zaměstnanců, kteří budou za schodek odpovídat společně.<sup>64</sup> Nejedná se však o odpovědnost solidární, která je zákoníkem práce vyloučena, a pro účely náhrady škody jsou určeny podíly dle poměru dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek vedoucího a jeho zástupce je započítáván dvojnásobně. Pokud jsou sjednány na pracovišti s více zaměstnanci pouze individuální hmotné odpovědnosti bez doložky o odpovědnosti společné, nečiní je to neplatnými a každý zaměstnanec odpovídá za schodek, který způsobil.<sup>65</sup>

Po zhodnocení všech rozhodných skutečností je zaměstnavatel ze zákona povinen výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat a zpravidla do jednoho měsíce od vzniku škodné události a určení, kdo konkrétně má povinnost k náhradě škody, tyto skutečnosti písemně oznámit.<sup>66</sup> Je zřejmé, že měsíční lhůta může být prodloužena s ohledem na specifické okolnosti případu, s nedodržením této lhůty navíc nejsou spojeny sankce, čili ji lze brát pouze jako doporučení a až v následném soudním řízení by soud mohl rozhodovat i s přihlédnutím právě k nepřiměřené délce této lhůty. Skutečnost, že zaměstnavatel výši náhrady škody se zaměstnancem, případně s odborovou organizací, neprojednal, není důvodem pro neuhrazení škody, pouze může soud k této skutečnosti přihlédnout například při stanovování výše úroků

---

<sup>63</sup> § 257 odst. 1 ZP

<sup>64</sup> BĚLINA, M. Odpovědnostní vztahy. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320-321

<sup>65</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

<sup>66</sup> § 263 odst. 1 ZP

z prodlení nebo přiznání nákladů řízení. Pokud zaměstnanec nemá námitky a se zaměstnavatelem se na výši a způsobu náhrady dohodne, forma této dohody musí být písemná.

Na všechny druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu se vztahují některá ze společných ustanovení § 261 a násl. zákoníku práce. Zde je třeba zmínit, že i zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, která může být jak trvalé tak přechodné povahy, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, pokud byl v konkrétním případě schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. V opačném případě za způsobenou škodu zodpovědný není. V ustanovení § 261 odst. 2 však zákoník práce přiznává deliktní způsobilost i tomu, kdo při vzniku škody nebyl schopen své jednání ovládnout nebo jeho následky posoudit, a to za předpokladu, že se do takového stavu uvedl vlastním zaviněním.<sup>67</sup> Zejména se jedná o situace vzniklé v důsledku požití alkoholu nebo jiných omamných látek. V případě, že si zaměstnanec stav opilosti nepřivodil sám a stalo se tak konáním například jeho přátel, kteří ho do stavu opilosti přivedli, nahradí tuto škodu dle subsidiární působnosti občanského zákoníku (ustanovení § 2922 OZ) společně a nerozdílně s tímto zaměstnancem.<sup>68</sup>

#### 4.2.1 Poměrné omezení odpovědnosti

Pro stanovení výše náhrady škody je důležitá i možnost poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance. Při obecné povinnosti zaměstnance nahradit vzniklou škodu může dojít k situaci, kdy byla škoda způsobena nejen porušením pracovních povinností zaměstnancem, ale rovněž porušením právních povinností zaměstnavatelem. Na vzniku škody má pak podíl jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí. Zaměstnanec tak odpovídá za škodu v rozsahu, který zaměstnavateli zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil a neodpovídá za část, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance nebo třetích osob vně zaměstnavatele. Omezení odpovědnosti z výše uvedeného důvodu pro zaměstnance znamená zmenšení a někdy i vyloučení odpovědnostních následků, které by ho jinak postihly.<sup>69</sup> V praxi může dojít k omezení odpovědnosti z rozličných důvodů. Zaměstnavatel nevytvoří potřebné podmínky, neprovádí předepsané kontroly a nezbytná školení zaměstnanců, ponechává nevyhovující prostory v rozporu s hygienickými předpisy.

---

<sup>67</sup> NOVOTNÝ, Z., Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1000-1001

<sup>68</sup> KOTTNAUER, A. Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu. In: KOTTNAUER, A. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 681

<sup>69</sup> PTÁČEK, L. Obecná odpovědnost. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 967-968

Odpovědnost zaměstnance se omezí rovněž v případě, kdy škodu nezpůsobil sám, ale s ostatními zaměstnanci. Odpovědnost bude rozdělena podle míry jejich zavinění, přičemž má pro určení výše náhrady škody jednotlivých zaměstnanců velký vliv i skutečnost, zda byla škoda způsobena z vědomé či nevědomé nedbalosti nebo přímým či nepřímým úmyslem. V situaci, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedojde k dohodě o vzniku škody a způsobu její náhrady, a o výsledku bude rozhodovat soud, je tento povinen zkoumat důvody pro omezení odpovědnosti zaměstnance, z důvodu spoluzavinění jiných osob, i bez návrhu.<sup>70</sup>

#### 4.2.2 Limitace náhrady škody

Jak již bylo řečeno, pracovní právo klade velký důraz na prevenci. Povinnosti k předcházení škodám jsou ukládány a jejich dodržování požadováno jak od zaměstnanců, tak od zaměstnavatelů, což směřuje ke snaze omezit vznik škod na minimum. Pro případ, že ke vzniku škody skutečně dojde, poskytuje zákoník práce mechanismy, které zajišťují, že splnění povinnosti k náhradě škody nebude pro zaměstnance likvidační. Jedním z těchto mechanismů je zákonná limitace náhrady škody způsobené z nedbalosti obsažená v ustanovení § 257 odst. 2 ZP. Jedná se o úpravu typického a v praxi nejčastějšího případu vzniku škody způsobené zaměstnancem. Výše náhrady požadované od zaměstnance nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým byla škoda způsobena.<sup>71</sup> Limitace se nevztahuje na případy škody způsobené úmyslně nebo pod vlivem alkoholu či po zneužití návykových látek, v důsledku čeho pak zaměstnanec nahradí zaměstnavateli skutečnou škodu v plné výši.

S přihlédnutím k charakteristice odpovědnosti zaměstnavatele, která je objektivní a zaměstnanci je vždy nahrazena celá škoda<sup>72</sup>, znamená limitace náhrady škody způsobené zaměstnancem průlom do stěžejní zásady práva soukromého a to do zásady rovnosti stran v právních vztazích. Je tedy zřejmé, že zde nemá subsidiarita občanského zákoníku místo, jelikož zákonodárce bere na zřetel rozdílné postavení a ekonomické zázemí zaměstnance a zaměstnavatele. Dle Hůrky je tato úprava již zcela nevyhovující, jelikož vznikla za naprosto odlišné společensko-hospodářské situace, tedy v době, kdy v České republice neexistovalo tržní prostředí a zaměstnavatelem mohly být de facto pouze státní organizace, u nichž se dalo očekávat, že limitaci náhrady škody zaměstnance a tedy pouze částečnou reparaci vzniklé škody

---

<sup>70</sup> POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 277

<sup>71</sup> § 257 odst. 2 ZP

<sup>72</sup> Výjimkou je náhrada škody na odložených věcech limitovaná částkou 10.000 Kč, pokud se nejedná o věci převzaté zaměstnavatelem do zvláštní úschovy nebo pokud škodu nezpůsobil jiný zaměstnanec.

nijak citelně nevnímaly a rovněž neměla žádné dopady na zaměstnavatele vzhledem ke krytí ztrát ze státního rozpočtu.<sup>73</sup> S tímto názorem se ztotožňuji, je totiž nutné si uvědomit, že s rozvojem podnikání si pod pojmem zaměstnavatel nemůžeme představit už jen velký subjekt schopný lehce pokrýt zmíněné ztráty. Pro menší a střední podnikatele by nově vzniklá finanční zátěž mohla vést až k ohrožení podnikatelských aktivit.

Zákoník práce zná a upravuje zpřísněnou odpovědnost zaměstnance za škodu, ale pouze u odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. V těchto případech zaměstnanec na základě smlouvy (dohody o odpovědnosti) se zaměstnavatelem zvyšuje svoji účast na náhradě škody vzniklé svojí nedbalostí a to tak, že jsou prolomeny limity náhrady škody a zaměstnanec odpovídá za celou vzniklou škodu. Jeho zavinění se navíc presumuje, čili pokud má zaměstnanec za to, že vznik škody nezavinil, je jeho povinností své tvrzení prokázat.

V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách může být dohoda o odpovědnosti uzavřena s více zaměstnanci a vzniká tak společná odpovědnost zaměstnanců za schodek. Společná odpovědnost je vhodná v případě pracovních pozic, kde má k těmto svěřeným hodnotám přístup větší množství zaměstnanců. Pokud by byla dohoda uzavřena pouze s jedním zaměstnancem, ale přístup by mělo zaměstnanců více, dá se očekávat, že by se dotčený zaměstnanec dokázal snadno vyvinut s ohledem na skutečnost, že objektivně není schopen mít svěřené hodnoty po celou dobu pod svojí kontrolou.<sup>74</sup>

Limitace náhrady škody se objevuje i ve zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou nesplněním povinnosti k odvrácení škody. Specifičnost tohoto druhu odpovědnosti spočívá ve skutečnosti, že zaměstnanec má povinnost podílet se na náhradě škody, kterou svým zaviněným jednáním nezpůsobil, není tedy skutečným škůdcem. Dle ustanovení § 249 ZP má zaměstnanec již v rámci prevence oznamovací (ve vztahu k nadřízenému vedoucímu zaměstnanci) a zakročovací povinnost a jejich nesplnění je při vzniku škody následně sankcionováno. Jde o formu příspěvku k úhradě vzniklé škody, jelikož se zde nehradí škoda skutečná, a je na uvážení zaměstnavatele, zda a v jaké výši bude příspěvek po zaměstnanci požadovat. Ke vzniku odpovědnosti zaměstnance je potřeba v rámci zavinění alespoň forma vědomé nedbalosti, jejíž existenci musí zaměstnavatel prokázat, aby mohl náhradu požadovat.

---

<sup>73</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009, s. 162

<sup>74</sup> VÍTKOVÁ, H. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem. *Epravo.cz* [online]. Poslední změna: 8. 10. 2018. [cit. 2. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-zamestnance-za-skodu-zpusobenou-zamestnavateli-108198.html>

Zaměstnavatel by měl při stanovení výše přihlídnout k okolnostem, které bránily splnění povinnosti k odvrácení škody a k tomu, jaký má vzniklá škoda pro něj význam.<sup>75</sup> Můžeme zde zaznamenat rozdíl oproti dřívější úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, na základě které zaměstnavatel přihlížel i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance. S ohledem na ochranu osobních údajů a zásadu rovného zacházení nebyla tato úprava přenesena do současného zákoníku práce.

Limit, který nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku<sup>76</sup>, je zde nižší než u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu z toho důvodu, že zaměstnanec je sankcionován pouze za to, že se nepokusil zabránit vzniku škody způsobené jiným škůdcem. Charakter náhrady škody je tak subsidiární, primární povinnost k náhradě má škůdce skutečný. Zaměstnavatel tak může od zaměstnance požadovat příspěvek pouze pokud není osoba zodpovědná za vznik škody známa nebo nebyla uhrazena celá částka rovnající se vyčíslené škodě. Na závěr je třeba zmínit, že pokud při odvrácení škody nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví (pokud zákrok probíhal způsobem přiměřeným okolnostem a stav nebyl vyvolán zakročujícím zaměstnancem) způsobí zaměstnanec další škodu, není povinen ji nahradit s ohledem na skutečnost, že v případě nutnosti rychlého zásahu není možné, aby předem vyhodnotil všechna možná rizika a nedošlo již k žádným škodám při zásahu.

Problematická se může jevit situace, kdy zaměstnanec odpovídá za více škodných událostí, tedy v situaci objektivní kumulace. Obecná odpovědnost zaměstnance je limitována čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. Tento limit se však vztahuje ke každé konkrétní škodě zaměstnavatelem prokázané a zaměstnanci dokázané. Skutečnost, že byly škody zjištěny v rámci jednoho šetření a obsaženy v jedné kontrolní zprávě, nemění nic na tom, že u každé ze škod musí být individuálně zkoumáno splnění předpokladů pro vznik odpovědnosti zaměstnance a limitace náhrady škody se vztahuje ke každé škodě zvlášť.<sup>77</sup>

#### 4.2.3 Moderační právo soudu

Dle ustanovení § 264 ZP může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit z důvodů hodných zvláštního zřetele. Dané ustanovení zakotvuje tzv. moderační či zmírňovací právo

---

<sup>75</sup> POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 288-289

<sup>76</sup> § 258 ZP

<sup>77</sup> NOVOTNÝ, Z. Rozsah a způsob náhrady škody. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 995

soudu týkající se případných sporů zaměstnance a zaměstnavatele o výši náhrady škody. Účelem je, aby přiznaná výše náhrady škody vyjadřovala to, co lze po zaměstnanci vzhledem k okolnostem konkrétního případu spravedlivě požadovat.<sup>78</sup>

S ohledem na obecné vymezení ustanovení § 264 ZP, ve kterém nejsou stanovena žádná hlediska pro posouzení, zda jsou dány důvody hodné zvláštního zřetele, ze kterých má soud vycházet, dále neexistenci jejich definice v pracovněprávních předpisech, a tedy i neexistenci jejich taxativního výčtu, je přenecháno soudu, aby dle svého uvážení rozhodl, zda jsou důvody pro snížení náhrady škody požadované po zaměstnanci dány.<sup>79</sup> Soud tak může přihlídnout k širokému okruhu okolností hodných zvláštního zřetele a lze předpokládat, že zpravidla půjde o výši náhrady škody, majetkové a osobní poměry zaměstnance, význam vzniklé škody pro zaměstnavatele, míru zavinění zaměstnance a mnohé další.<sup>80</sup> Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu (postupuje tak z úřední povinnosti) povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované výše náhrady škody, neboť uvedené ustanovení (§ 264 ZP, dříve § 183 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce) je součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost k náhradě škody umožňující v konkrétním případě s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu upravit rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.<sup>81</sup> Shledá-li soud, že jsou dány objektivní důvody pro snížení náhrady škody, požadovanou částku přiměřeně sníží. Zde je nezbytné poznamenat, že ke snížení náhrady škody může soud přistoupit až poté, co bude v řízení přesně stanovena částka, za kterou zaměstnanec odpovídá.

Je nutno zdůraznit, že důvodem pro moderaci soudu nemůže být porušení právních povinností zaměstnavatele nebo zaviněné porušení povinností jiných zaměstnanců. Spoluzavinění je totiž již zohledněno v rámci poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance (§ 250 odst. 2 a § 257 odst. 4, 5 zákoníku práce) a k moderaci výše náhrady škody se soud uchyluje až poté, co je škoda vyčíslena právě s přihlédnutím k případnému omezení odpovědnosti zaměstnance.<sup>82</sup>

Moderační právo soudu zakotvené v ustanovení § 264 ZP je jedním z dalších projevů ochranné funkce pracovněprávní legislativy. Soud toto právo sice může uplatnit jen z důvodů

---

<sup>78</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009

<sup>79</sup> srov. Rozsudek NS ČR ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010

<sup>80</sup> HŮRKA, P., HORNA, V. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance nahradit škodu. In: HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 531

<sup>81</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

<sup>82</sup> NOVOTNÝ, Z., Hlava třetí. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1004



hodných zvláštního zřetele, na druhou stranu je možné ho uplatnit u všech případů odpovědnosti zaměstnance za škodu včetně odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, navíc může být náhrada škody snížena u zaměstnavatele zaviněného jednání jak nedbalostního, tak teoreticky i úmyslného, jelikož to zákoník práce nevyklučuje. Dle mého názoru by snižování náhrady škody u úmyslného jednání zaměstnance odporovalo výchovné funkci pracovního práva a vysílalo nesprávný signál, že zaměstnanec, tedy slabší subjekt pracovněprávního vztahu, požívá zvýšenou ochranu za jakýchkoliv okolností. Jak jsem již zmínila, je důležité si uvědomit, že podnikatelem může být i drobný subjekt, pro kterého by vzniklá škoda mohla být velmi citelná, ne-li likvidační. Smyslem moderačního práva má být vzhledem k různorodosti životních situací a vzniku škody za specifických okolností především odstranění tvrdosti dopadu povinnosti k náhradě škody<sup>83</sup>, nikoliv pouze jistá forma úlevy, navíc u subjektu, u kterého je očekávána určitá míra loajality vůči zaměstnavateli.

## **5. Odpovědnost zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu**

### **5.1 Obecná charakteristika**

Odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci se vyznačuje specifickými rysy. Předně je pro ni charakteristické, že zde převládá funkce reparační (kompenzační), ve kterém se uplatňuje princip plné náhrady škody. Někdy se může jednat i o funkci sankční, namísto preventivně výchovné funkce typické pro odpovědnost zaměstnance.<sup>84</sup> Dalším charakteristickým rysem je skutečnost, že ve všech případech, tj. v případě odpovědnosti jak obecné, tak zvláštní, se jedná o odpovědnost objektivní, která je nezávislá na zavinění, což znamená, že zaměstnavatel je za vznik škody zodpovědný, i když k ní dojde vinou jiného zaměstnance nebo třetí osoby, tedy i v případě, že on sám žádnou povinnost neporušil. Z toho důvodu neoznačujeme zaměstnavatele jako škůdce, ale pouze jako odpovědný subjekt.<sup>85</sup> Objektivní odpovědnost je právem mimo jiné užívána v případech, kdy by bylo obtížné určit, kým byla škoda způsobena, ale zároveň je žádoucí, aby došlo k odškodnění, což u zaměstnance, jako subjektu požívajícího zvýšenou ochranu, žádoucí je. V pracovním právu nalezneme objektivní odpovědnost vždy u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která vznikla

---

<sup>83</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 25 Cdo 2216/2019

<sup>84</sup> BĚLINA, M. Odpovědnostní vztahy. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 322

<sup>85</sup> VRAJÍK, M. Odpovědnost v pracovním právu. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 375

zaměstnanci, v čemž můžeme spatřovat jistou kompenzaci nerovného postavení subjektů pracovněprávního vztahu.

U vymezení druhů odpovědnosti zaměstnavatele můžeme spatřovat obdobný model jako u odpovědnosti zaměstnance. Hlava třetí části jedenácté zákoníku práce obsahuje dělení na odpovědnost obecnou a tři druhy odpovědnosti zvláštní, a sice odpovědnost při odvracení škody, odpovědnost za škodu na odložených věcech a odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která oproti ostatním druhům vykazuje jistá specifika. Při určování druhu odpovědnosti za vzniklou škodu se konkrétní případ dle svých znaků podřadí pod jeden ze zvláštních druhů odpovědnosti, pokud to není možné, jedná se o odpovědnost obecnou dle ustanovení § 265 odst. 1 ZP, z čehož vyplývá, že je koncipována jako subsidiární. I u obecné odpovědnosti zaměstnavatele je ale stále dán požadavek na naplnění podmínek stanovených zákoníkem práce, čili se na prvním místě zkoumá, zda nastalá situace spadá do gesce pracovního práva a budou aplikovány pracovněprávní předpisy nebo zda bude postupováno dle předpisů práva občanského.<sup>86</sup>

Dle zákoníku práce je předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele, resp. obecné povinnosti nahradit škodu, vznik škody zaměstnance, přičemž ta musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v důsledku porušení právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Pracovní právo zde klade úmyslné jednání proti dobrým mravům na roveň protiprávnímu jednání, definici dobrých mravů poskytl Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97: „...*dobré mravy jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti*“. Porušení dobrých mravů však není sankcionováno pouze u zaměstnavatele, zaměstnanec je rovněž za úmyslné jednání proti dobrým mravům dle ustanovení § 261 odst. 3 ZP postihován.

Z právní úpravy ustanovení § 265 odst. 2 ZP dále vyplývá, že zaměstnavatel je zodpovědný i za škodu způsobenou zaměstnanci jednajícími jeho jménem. Tato skutečnost znamená výjimku v předpokladu, že je nezbytné, aby škoda vznikla při plnění nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za škodu zaměstnance, který v okamžiku vzniku škody pracovní úkoly neplnil, je zaměstnavatel odpovědný, pokud mu byla škoda způsobena jinými

---

<sup>86</sup> KOCOUREK, J. Povinnosti vyplývající z pracovního poměru. In: KOCOUREK, J., DOBŘIČHOVSKÝ, T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 298

zaměstnanci při plnění jejich pracovních úkolů, které byly vykonávány pro zaměstnavatele a tedy jeho jménem. Pokud by tito nejednali jménem zaměstnavatele a ke vzniku škody by nedošlo v rámci plnění pracovních úkolů, došlo by k posouzení odpovědnosti podle občanského práva. V souvislosti s posuzováním výše zmíněné odpovědnosti je zapotřebí rovněž zjistit, zda jednající osoba byla oprávněna jménem zaměstnavatele jednat.<sup>87</sup>

Pokud zaměstnanci způsobí škodu třetí osoba, zaměstnavatel škodu nahradí a má vůči škůdci právo na následný regres odpovídající svým rozsahem občanskoprávní odpovědnosti. Zaměstnavatel však nemá nárok na náhradu toho, co plnil nad rámec své odpovědnosti, tedy ve větším rozsahu.

## 5.2 Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

Majetkovou újmou neboli škodou, rozumíme újmu, která se projevuje v majetkové sféře a je možné ji vyjádřit v penězích. Nemajetková újma oproti tomu zahrnuje nárok na bolestné a ztížení společenského uplatnění.<sup>88</sup> Obecně je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která vznikla porušením právních povinností (nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům) při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Obdobně jako v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu se v případě zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele vyskytují specifické předpoklady vzniku odpovědnosti oproti obecné.

V pracovněprávním vztahu se vůči zaměstnavateli jako odpovědnému subjektu uplatňuje náhrada celé škody bez limitace, jisté omezení spočívá ve spoluodpovědnosti poškozeného zaměstnance. Odpovědnost zaměstnavatele se poměrně sníží v míře, v jaké je na vině sám zaměstnanec, což ale zaměstnavatel musí prokázat. Další možností zproštění se odpovědnosti je liberace, o které bude pojednáno ve druhé části diplomové práce.

Dle ustanovení § 268 odst. 1 ZP hradí zaměstnavatel zaměstnanci skutečnou škodu, případně může zaměstnanec požadovat i náhradu ušlého zisku, pokud byla škoda spáchána úmyslně. I do této oblasti je promítnuta sociální funkce odměny za závislou práci, která zabezpečuje úhradu životních nákladů zaměstnance, případně i jeho rodiny, a ovlivňuje jeho životní úroveň. Skutečnou škodou se totiž v případě zaměstnance rozumí rovněž ušlý výdělek.<sup>89</sup> V otázce formy náhrady majetkové či nemajetkové újmy dává zákoník práce, stejně jako u

---

<sup>87</sup> Tamtéž, s. 298-300

<sup>88</sup> BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2018, č. 18, s. 635

<sup>89</sup> VRAJÍK, M. Odpovědnost v pracovním právu. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 369

odpovědnosti zaměstnance za škodu, zaměstnavateli na výběr a tento si může vybrat, zda nahradí škodu v penězích nebo ji odčiní uvedením v předešlý stav, samozřejmě pouze pokud je to z povahy věci proveditelné (je zřejmé, že tato možnost nelze využít např. v oblasti náhrady majetkové a nemajetkové újmy v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání).<sup>90</sup>

### 5.3 Odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání dochází ke vzniku odpovědnosti bez ohledu na případné porušení právních povinností, jedná se o tzv. odpovědnost za výsledek. Předpokladem pro vznik odpovědnosti je existence úrazu (úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt) zaměstnance, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>91</sup> Dále existence majetkové nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance nebo pozůstalých, v případě úmrtí zaměstnance, a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a újmou na zdraví.

Odpovědnost zaměstnavatele za nemoc z povolání zaměstnance je rovněž odpovědností za výsledek bez požadavku porušení právních povinností zaměstnavatele. Definice zmíněných nemocí je obsažena v nařízení vlády<sup>92</sup>, které zároveň obsahuje jejich seznam. Jedná se především o nemoci způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory, nemoci týkající se dýchacích cest, nemoci kožní a jiné, jako důsledek vlivu prostředí, ve kterém se zaměstnanec při výkonu práce pohyboval, a látek, se kterými přicházel do styku. Nemocí z povolání je také akutní otrava vlivem působení chemických látek. Specifickým rysem odpovědnosti za nemoc z povolání je skutečnost, že za újmu odpovídá zaměstnavatel, na jehož pracovišti panovaly podmínky, které ve svém důsledku vyvolaly u zaměstnance danou nemoc, čili odpovědným může být zaměstnavatel, se kterým zaměstnanec již není v pracovněprávním vztahu.

Pracovní právo obsahuje v zákoníku práce komplexní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání, současně obsahuje i vymezení jednotlivých náhrad, které zaměstnanci náleží a může se jich domáhat. Vzhledem ke specifickým pracovního práva a dostatečnosti úpravy zákoníku práce není v této oblasti úpravy důvod pro použití subsidiární úpravy občanského zákoníku.<sup>93</sup> Zákoník práce poskytuje přehledný výčet výše zmíněných náhrad, ráda bych zmínila, vzhledem k nedávné novelizaci, zavedení

---

<sup>90</sup> KOTTNAUER, A. Společná ustanovení. In: KOTTNAUER, A. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 759

<sup>91</sup> Blíže v kapitole 1.1.4

<sup>92</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

<sup>93</sup> BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2018, č. 18, s. 635

jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, která se vztahuje na osoby poškozenému zaměstnanci blízké, zákonem blíže specifikované, rovněž má na náhradu nárok osoba, která pociťuje újmu zaměstnance jako svoji vlastní.<sup>94</sup> Zmíněnou novelizací došlo také ke zvýšení jednorázové náhrady újmy pozůstalým po zesnulém zaměstnanci. Okruh osob, na které se náhrada újmy vztahuje, je totožný jako u nároku na újmu při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance. Další novinkou je skutečnost, že náhrada nadále nebude podmíněna nezaopatřeností dítěte, jak tomu bylo v úpravě minulé.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> § 271f ZP

<sup>95</sup> DEMOVÁ, K., VODIČKOVÁ, M. Náhrada újmy na zdraví ve světle aktuální novely zákoníku práce. *Právní prostor*. [online]. Poslední změna: 21. 1. 2021. [cit. 1. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nahrada-ujmy-na-zdravi-ve-svetle-aktualni-novely-zakoniku-prace>

## II. VYBRANÁ TÉMATA

V této části diplomové práce bych se ráda zaměřila na některé z atypických forem zaměstnání z hlediska odpovědnosti v pracovním právu. Skupina atypických zaměstnání je vymezena široce a jejich okruh není vykládán jednotně. Výkladem a contrario můžeme atypická zaměstnání vymezit jako všechna, která nejsou typická, tj. sjednaná na plný úvazek a na dobu neurčitou, což atypická zaměstnání vymezuje jako úvazky sjednané na dobu určitou nebo na kratší pracovní dobu. V praxi jsou však takto označovány formy zaměstnání, které se vyznačují větší mírou flexibility a menší mírou regulace (vztahovat tedy pojem atypických zaměstnání pouze na oblast zkrácených úvazků a pracovních poměrů na dobu určitou, by nebylo dostačující).<sup>96</sup> Zaměstnancům je dána větší volnost při organizaci práce, zároveň dochází k oslabení ochranné funkce pracovního práva. Do atypických forem zaměstnání je tak rovněž zahrnuta závislá práce, která je zaměstnancem vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele (distančně), práce vykonávaná na základě dohod o pracovní činnosti a provedení práce, dočasné přidělení a rovněž agenturní zaměstnávání, tudíž druhy prací, které se od typických liší i v jiných aspektech než je pouze rozsah pracovního úvazku a délka pracovního poměru. Dle některých autorů spadají do oblasti atypických zaměstnání i pracovněprávní vztahy s modifikacemi pracovní doby či letošní legislativní novinka, sdílené pracovní místo.<sup>97</sup>

Pro výkon distanční práce je klíčovým znakem místo výkonu práce, pro účely případné odpovědnosti zaměstnavatele pak definování místa, které je pracovištěm zaměstnance, tedy kde zaměstnanec plní pracovní úkoly dle pokynů zaměstnavatele. Za pracoviště je třeba považovat konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci, případně prostor, kde se nachází jeho kancelář.<sup>98</sup> Zákoník práce nijak blíže místa, která mohou být pracovištěm pro účely distančního výkonu práce, nespecifikuje, je zde tedy ponechán prostor k úvaze zaměstnavatele a následné dohodě se zaměstnancem.

Současná právní úprava distančního výkonu práce se i s přihlédnutím k vysvětlení úmyslu zákonodárce jeví jako nedostatečná a neposkytuje zaměstnavateli dostatečný rámec pro organizaci práce mimo pracoviště zaměstnavatele a pro řešení nastalých situací, obzvláště v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele. Je tedy nezbytné, aby zaměstnavatelé tuto problematiku

---

<sup>96</sup> PICHRT, J. Pojem koncepce a druhy pracovních poměrů. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 158

<sup>97</sup> PICHRT, J. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 16

<sup>98</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

alespoň zčásti ošetřili vlastními nástroji sami. Takovým nástrojem může být vnitřní předpis nebo dohoda o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, případně kombinace obou, ve kterých zaměstnavatel stanoví pravidla pro distanční výkon práce.

Distanční výkon práce není v českém pracovním právu novinkou. Ustanovení § 267 bývalého zákoníku práce upravovalo práva a povinnosti pro zaměstnance, kteří vykonávali sjednanou práci doma, tzv. domácí zaměstnanci.<sup>99</sup> Současná úprava nevykazuje téměř žádné změny oproti úpravě minulé, v obou případech se jedná o obsahově úsporná ustanovení, která obsahují pouze krátký výčet odlišností oproti obecné právní úpravě, a to v oblastech pracovní doby, překážek v práci a odměňování. Zatímco za doby účinnosti minulého zákoníku práce směřoval vývoj pracovněprávních vztahů spíše k omezování práce z domova<sup>100</sup>, nyní dochází k jejímu nárůstu a bylo by z mého pohledu záhodno, aby zákonodárce věnoval některým problematickým aspektům větší pozornost. Odlišností dvou zmíněných úprav je skutečnost, že bývalý zákoník práce pracoval pouze s možností výkonu práce z domova, zatímco současná právní úprava konkrétní místo nedefinuje.

Pracovněprávní vztahy zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele jsou v současnosti upraveny v ustanovení § 317 ZP. Jedná se především o práci na dálku (teleworking) a práci z domova (homeworking), která je speciální formou práce na dálku, o kterých bude podrobněji pojednáno níže. Existence ustanovení umožňujícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele je však pouze začátkem a je nezbytné činit další kroky pro začlenění úpravy do kontextu pracovního práva tak, aby byla funkční. Vzhledem k úsporné formě této úpravy je zřejmý předpoklad zákonodárce, že si obdobně jako je tomu v jiných státech Evropské unie účastníci pracovněprávního vztahu dohodnou zákonem neupravené záležitosti vlastními ujednáními sami (případně i za použití nepojmenované smlouvy dle občanského zákoníku<sup>101</sup>). Tato ujednání však nesmějí být v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů, které v aktuální právní úpravě nalezneme v ustanovení § 1a ZP.<sup>102</sup>

Právní úprava pracovního práva vychází ze zásady, že závislá práce (ať v rámci pracovního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) je mimo

---

<sup>99</sup> § 267 odst. 2, 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

<sup>100</sup> ŠTEFKO, M. Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255-1256

<sup>101</sup> § 1746 odst. 2 OZ

<sup>102</sup> POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Sněmovní tisk 1153*. 2005. [online]. [cit. 28. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&t=1153>, s. 271

jiné vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.<sup>103</sup> Práce z domova má svá specifika a není vždy možné využívat stejné pracovní postupy, procesy a dodržovat stejná pravidla jako na pracovišti zaměstnavatele, přesto ale platí, že s výjimkou několika konkrétně vymezených odlišností, se na ni vztahuje většina ustanovení zákoníku práce stejně jako na práci vykonávanou na pracovišti zaměstnavatele. Je tedy zřejmé, že v nedostatečně řešených otázkách, jako je například míra odpovědnosti zaměstnavatele, by bylo vhodné, aby zákonodárce právní úpravu více propracoval a uzpůsobil situacím vyplývajícím z výkonu této formy práce v praxi.

## 1. Práce z domova

Původně byla práce z domova chápána spíše jako benefit pro zaměstnance. V souvislosti se současnou epidemiologickou situací vzrostla poptávka po této formě práce jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů, kterým zhoršením epidemiologické situace přibyly nové povinnosti např. ohledně uvedení pracovišť do souladu s hygienickými předpisy či zajištění testování zaměstnanců na pracovišti. Rovněž bylo zapotřebí omezit setkávání osob na minimum.

Důsledky hygienicko-epidemiologických opatření samozřejmě nejsou jediným důvodem zvyšující se poptávky i nabídky práce z domova, jde i o nezadržitelný vliv digitálních technologií či snahu o lepší skloubení pracovního a rodinného života. Z důvodu nárůstu využívání distanční formy výkonu práce nabyla na významu otázka právní úpravy a právních limitů flexibility závislé práce, včetně práce z domova.<sup>104</sup> I bez souvislosti se situací kolem pandemie nabízí práce z domova zaměstnancům i zaměstnavatelům spoustu výhod. Jednou z nich je finanční úspora na obou stranách pracovněprávního vztahu, a to eliminací nákladů zaměstnanců na cestování do zaměstnání či stravování mimo domov, zaměstnavatelům se sníží provozní náklady nezbytné na zajištění pracovního prostoru. Další nespornou výhodou pro zaměstnance je možnost koordinovat pracovní dobu a úkoly dle svého uvážení a preferencí, což může vést k větší motivaci a výkonnosti zaměstnance.

Zmíněná výkonnost či efektivita do značné míry závisí na osobnosti zaměstnance a zavedení možnosti výkonu práce z domova zajisté nebude vhodné u všech zaměstnanců bez

---

<sup>103</sup> § 2 odst. 2 ZP

<sup>104</sup> BRŮHA, D. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 191



rozdílu. Další limitací je skutečnost, že ne všechny profese je možné vykonávat mimo pracoviště zaměstnavatele, nejčastěji se tak jedná o oblasti poradenství, IT obory, profese, jejichž náplní práce je určitá forma přípravy, jako tomu může být u pedagogických pracovníků, či se může jednat o různé tvůrčí obory.<sup>105</sup> Při rozhodování o sjednání práce z domova by zaměstnavatel neměl zapomínat na jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.<sup>106</sup> Výběr zaměstnanců pro práci z domova by proto neměl být nijak diskriminační a zaměstnavatel by měl být schopen svoji volbu obhájit. V rámci tématu diskriminace považují za vhodné zmínit i skutečnost, že rovněž pracovní podmínky zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele ho nesmí ani zvýhodňovat ani znevýhodňovat v porovnání s ostatními zaměstnanci, kteří práci vykonávají v prostorách objektu zaměstnavatele.

Významnou nevýhodou distančního výkonu práce je značné oslabení možnosti kontroly nad zaměstnancem a omezená možnost dohledu nad výkonem práce, v porovnání s výkonem na pracovišti zaměstnavatele, kde může být zaměstnanec podroben kontrole takřka nepřetržitě. Rovněž komunikace zaměstnavatele se zaměstnancem může být ztížena. Zákon zaměstnavateli rovněž ukládá řadu povinností, které se váží na výkon závislé práce, ať je vykonávána na pracovišti v dispoziční sféře zaměstnavatele či mimo ni. Jedná se o povinnost prostorově a konstrukčně uspořádat a vybavit pracoviště takovým způsobem, aby pracovní podmínky pro zaměstnance odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům, tj. například vyhovující rozměry prostor určených pro práci, vhodné osvětlení a mikroklimatické podmínky či označené a stále volné únikové cesty a východy.<sup>107</sup> Domácí pracoviště musí být dále vybaveno lékárníčkou s ohledem na povinnost zaměstnavatele zajistit první pomoc, resp. předlékařskou první pomoc, a hasicím přístrojem kvůli povinnostem na poli požární ochrany. Pokud tímto vybavením zaměstnanec nedisponuje, je povinností zaměstnavatele ho na své náklady obstarat.<sup>108</sup>

---

<sup>105</sup> BRŮHA, D. Lesk a bída home office. PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, Csc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 160

<sup>106</sup> § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 - 17 ZP

<sup>107</sup> § 2 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

<sup>108</sup> CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. Kolektiv autorů. 4. část: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 28. 4. 2021. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: [https://www.praceamzda.cz/clanky/4-cast-bezpecnost-ochrana-zdravi-pri-praci-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani#\\_ftn1](https://www.praceamzda.cz/clanky/4-cast-bezpecnost-ochrana-zdravi-pri-praci-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani#_ftn1)

## 1.1 Základní charakteristika

Pracovněprávním vztahům, při kterých je závislá práce vykonávána z domova, respektive mimo pracoviště zaměstnavatele, je věnováno pouze ustanovení § 317 ZP, které stanovuje, že zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonává dle dohodnutých podmínek s tím, že si pracovní dobu rozvrhuje sám. Dále jsou zde vymezeny odchylky od práv a povinností dopadajících na typický pracovní poměr. Tyto odchylky ve formě znevýhodnění zaměstnance jsou vyvážením výhod, které mu práce z domova poskytuje. Na zaměstnance se nevztahuje kromě úpravy rozvržení pracovní doby ani úprava prostožů a přerušování práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, jejichž výskyt se při práci z domova ani nepředpokládá, pokud k nim dojde, je na zaměstnanci si svou pracovní dobu přeorganizovat. Nenáleží mu náhrada mzdy či platu, nejde-li o situaci dle ustanovení § 192 ZP, a dále při osobních překážkách, pokud prováděcí právní předpis nestanoví jinak. Dle nařízení vlády<sup>109</sup> náleží zaměstnancům pracujícím v režimu ustanovení § 317 ZP náhrada mzdy či platu v případě svatby vymezené v bodu 5 zmíněného nařízení, úmrtí rodinného příslušníka dle bodu 7 a přestěhování dle bodu 10. Rovněž zaměstnanci nenáleží mzda, plat či náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno, náhrada mzdy a příplatek za práci ve svátek. Dalo by se říct, že se jedná o předcházení záměrného zneužívání možnosti zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu takovým způsobem, aby mohl získat příspěvky nebo náhradní volna.<sup>110</sup> V ustanovení § 317 ZP můžeme zaznamenat absenci úpravy ohledně práce v noci a o víkendy, přičemž pokud jde o možnost výkonu práce v noci (tj. mezi 22:00 a 6:00), vztahují se na ni další povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP. Tento odstavec popisuje tzv. plnohodnotný home office.

V praxi se můžeme setkat se situací, kdy není rozvržení pracovní doby v gesci zaměstnance, ale tento má pracovní dobu určenou zaměstnavatelem, tzv. neplnohodnotný home office, na který ustanovení § 317 ZP a jeho znevýhodnění zaměstnance ve vybraných otázkách, nedopadá.<sup>111</sup> U tohoto typu práce z domova dochází k menšímu oslabení organizační pravomoci zaměstnavatele a je očekáváno, že zaměstnanec bude zaměstnavateli v předem stanovenou dobu pracovní k dispozici.

---

<sup>109</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>110</sup> BRŮHA, D. Lesk a bída home office. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, Csc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 166-167

<sup>111</sup> Tamtéž, s. 168

## 1.2 Úprava podmínek a povinnosti zaměstnavatele

Jak bylo řečeno výše, při distančním výkonu práce je velkou měrou snížena možnost kontroly zaměstnance zaměstnavatelem, proto stojí práce z domova na vzájemné důvěře subjektů pracovněprávního vztahu a loajalitě zaměstnance, tedy na skutečnosti, že zaměstnanec nebude možnosti výkonu práce z domova nijak zneužívat. Vzhledem k velmi úsporné zákonné úpravě by podkladem měla být dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem o zavedení režimu práce z domova, která by navíc obsahovala řešení klíčových otázek a problematických aspektů. Dohoda může mít formu dodatku ke stávající pracovní smlouvě nebo se může jednat o ustanovení v pracovní smlouvě přímo zahrnutá. Možným způsobem je kombinace dohody a vnitřního předpisu. Díky zřejmému nárůstu zájmu o práci z domova se dá očekávat zájem odborových organizací o tento aktuální trend a některé rámcové otázky by mohly být v budoucnu řešeny formou kolektivní smlouvy.<sup>112</sup>

Dohodou by mělo být upraveno zejména ujednání o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, určení věcí neposkytnutých zaměstnavatelem k výkonu práce, které budou k výkonu práce využity a rozsah jejich využití, ujednání o způsobu úhrady nákladů za využití prostor, prostředků a služeb a určení místa, ze kterého bude práce vykonávána.<sup>113</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že zajištění BOZP mimo pracoviště zaměstnavatele je jednou z nejvíce problematických otázek v rámci distančního výkonu práce, měli by zaměstnavatelé tomuto bodu, tj. pregnantní určení místa, ze kterého bude práce vykonávána, v rámci výše zmíněné dohody, věnovat zvýšenou pozornost a nikterak ho nepodcenit. Byť se distanční výkon práce vyznačuje větší mírou volnosti zaměstnance v pracovněprávním vztahu, měl by si v tomto případě zaměstnavatel počínat obezřetně. Rovněž se nezdá být pro zaměstnavatele výhodné umožnit zaměstnanci výkon práce mimo území České republiky z důvodu působení více právních řádů.<sup>114</sup>

Zaměstnavatel je povinen vyhledávat možná rizika a přijímat opatření k jejich předcházení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a života zaměstnance při výkonu práce. Zde dochází k zásadnímu problému, kdy stejné povinnosti v oblasti BOZP má jak vůči zaměstnancům na pracovišti, tak vůči těm, kteří pracují z domova, jelikož se rovněž jedná o pracoviště ve smyslu zákoníku práce a prováděcích předpisů. Jednou z klíčových povinností

---

<sup>112</sup> CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. Kolektiv autorů. 1. část: Nastavení home office. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 28. 4. 2021. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/1-cast-nastaveni-home-office>

<sup>113</sup> MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*, 2021, 67(2), s. 53-54

<sup>114</sup> Tamtéž

v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na pracovišti je školení. „Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování...“<sup>115</sup>. Zaměstnavatel je tedy povinen v rámci školení pracovníky přiměřeně informovat o možných rizicích a opatřeních na ochranu před působením rizik, které se vztahují k jejich práci a pracovišti, což odráží povinnost zaměstnanců daných školení se účastnit a zároveň právo, aby jim všechny důležité informace byly srozumitelným způsobem včas sděleny, popřípadě podrobněji vysvětleny. Dodržování zmíněných povinností je pro zaměstnavatele nezbytné pro případ, že dojde ke vzniku úrazu a zaměstnavatel bude chtít naplnit podmínky pro zproštění se povinností k náhradě škody zaměstnanci.<sup>116</sup> Zákonodárce ve výše zmíněném ustanovení trvá na soustavném seznamování zaměstnanců s předpisy a kontrole jejich dodržování, z čehož vyplývá, že zavedená praxe některých zaměstnavatelů, kteří zaměstnance proškolí pouze před nástupem do zaměstnání, by byla pro možnost liberace nedostatečná.

Zaměstnavatel má povinnost vyhodnocovat potenciální rizika a škodlivé vlivy na pracovišti. V případě práce z domova je pracovištěm obydlí zaměstnance, konkrétně místo, kde práci vykonává, což bude nejčastěji místo, kde je situován počítač, u kterého zaměstnanec pracuje. Práce s počítačem sice vykazuje mnohonásobně menší možnost úrazu při jejím výkonu než například práce manuální, ale vznikají zde jiná rizika související s negativními vlivy na zdraví zaměstnance a mohou způsobovat dlouhodobé zdravotní obtíže. Kancelářská pracoviště bývají vybavena vhodným nábytkem, případně ergonomickými pomůckami, je zajištěno vhodné osvětlení a mikroklimatické podmínky. Je jen těžko představitelné, že by chtěl zaměstnavatel investovat do přestavby části bytu zaměstnance, aby byly zajištěny ty nejlepší pracovní podmínky, ale v případě ergonomických pomůcek (např. podložka pod zápěstí, pod nohy či ergonomická myš) nebo vhodné židle by to dle mého názoru stálo za úvahu z hlediska dlouhodobé prospěšnosti.

Předchozí odstavec byl věnován problematice dlouhodobého sezení při výkonu práce u počítače a možných zdravotních následků s tím spojených, avšak analýza rizik pracoviště (bytu či místnosti) není jedinou problematickou oblastí. U práce spojené se sledováním monitoru

---

<sup>115</sup> § 103 odst. 2 ZP

<sup>116</sup> Blíže v kapitole 1.6

bychom neměli zapomínat ani na zrakovou zátěž a rovněž by se jí měl věnovat i zaměstnavatel v kontextu prevence rizik dle ustanovení § 102 ZP.<sup>117</sup> Podmínky ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami jsou upraveny v ustanovení § 50 nařízení vlády<sup>118</sup>, ve kterém jsou vymezeny nejen požadavky na obrazovku zobrazovací jednotky, ale rovněž jsou zde upraveny požadované vlastnosti a umístění klávesnice, dále pak požadavky na vlastnosti a rozměry pracovní desky.

### 1.3 Ochrana soukromí a nedotknutelnost obydlí

Důraz je kladen na prevenci. Za běžných okolností slouží k předcházení škodám povinnost zaměstnavatele kontrolovat stav a vybavení pracoviště, pracovních prostředků či provádění analýzy rizikových faktorů pracovních podmínek. Pokud se i při distančním výkonu práce vztahuje na zaměstnavatele povinnost k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, měl by mít možnost kontroly tohoto pracoviště. Zde ale narážíme na důležitý aspekt související s kontrolou obydlí a tím je ústavně zaručené právo na nedotknutelnost obydlí. „*Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.*“<sup>119</sup>

Problematická je i skutečnost, že zaměstnanec nemusí nutně obývat zmíněný prostor sám a došlo by k narušení soukromí i třetích osob. Z toho vyplývá, že identifikace rizik domácího pracoviště stejně jako přijímání opatření se jeví jako velmi obtížné a bez součinnosti zaměstnance téměř nemožné. Alternativou k osobní inspekci domácího pracoviště by mohla být fotodokumentace poskytnutá zaměstnancem.

Listina základních práv a svobod zaručuje ochranu soukromí, tudíž pokud zaměstnanec nesvolí k prohlídce svého domácího pracoviště, zaměstnavatel nemá možnost si kontrolu nijak vynutit. Pro tento případ se jeví jako vhodný postup důkladné proškolení zaměstnance, který by podpisem stvrdil, že jeho byt, tedy pracovní prostor, je pro výkon práce vhodný, jelikož splňuje parametry vymezené zaměstnavatelem pro bezpečné pracovní prostředí, a také, že si je zaměstnanec vědom, jaká bezpečnostní pravidla musí dodržovat. Zároveň ale není možné přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance<sup>120</sup>, což znamená, že se zaměstnavatel nemůže nijak zprostit svých povinností například uzavřením dohody o přenosu povinností

---

<sup>117</sup> DANDOVÁ, E. BOZP, homeworking a home office. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna 19. 2. 2021. [cit. 11. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>

<sup>118</sup> Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

<sup>119</sup> čl. 12 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

<sup>120</sup> § 346b odst. 2 ZP

vyplývající z BOZP na zaměstnance.<sup>121</sup> Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel musí do značné míry spoléhat na informace poskytnuté zaměstnancem či jeho prohlášení o splnění základních požadavků na vyhovující pracovní prostředí a bezpečnost práce, by bylo vhodné, aby v případě zjištění, že zaměstnanec uvedl nesprávné údaje, byla odpovědnost zaměstnavatele vyloučena nebo alespoň značně omezena. Povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí je zákoníkem práce uložena i zaměstnanci.<sup>122</sup>

V souvislosti s inspekcí domácího pracoviště a identifikováním možných rizik se nabízí otázka, zda je to nezbytné v případě výkonu prací, jejichž charakter v sobě nezahrnuje žádné specifické rizikové faktory (typicky u práce na počítači) a váží se k nim pouze obecná rizika.<sup>123</sup> V čem lze také spatřovat neúčelnost kontroly domácího pracoviště je skutečnost, že domácí pracoviště není zaměstnavatelem soustavně monitorováno, kontroly jsou jednorázové a dá se očekávat, že i předem ohlášené, tedy poznatky o tom, zda zaměstnanec dodržuje po celou dobu výkonu práce předpisy a zaměstnavatelem stanovené pokyny a zda je jeho domácí pracoviště vždy ve vhodném stavu, nebudou příliš vypovídající. I přesto bude pro zaměstnavatele samozřejmě výhodnější, vzhledem k případným budoucím sporům se zaměstnancem, tuto oblast nepodcenit a disponovat písemným potvrzením, že zaměstnanec byl se všemi skutečnostmi týkajícími se BOZP řádně seznámen.

#### **1.4 Vznik újmy na zdraví a její prokazování**

I v případě atypických forem zaměstnání se stále pohybujeme v gesci zákoníku práce a ustanovení o odpovědnosti se na ně vztahují, čili pokud i v domácím prostředí dojde ke vzniku škody, typicky újmě na zdraví zaměstnance, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, mělo by být toto poškození zdraví zaměstnavatelem uznáno jako pracovní úraz, vzhledem k tomu, že z hlediska právních předpisů se úrazy, ke kterým dojde na domácím pracovišti, nijak neliší od úrazů na pracovišti zaměstnavatele. Je zřejmé, že šetření ohledně vzniku škody a dokazování na domácím pracovišti bude velmi problematické. Zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance nemůže provést šetření v místě vzniku škody. Problematicky se jeví i absence svědků události, kteří by průběh úrazového děje potvrdili nebo vyvrátili, jelikož ve většině případů půjde o rodinné příslušníky či osoby spolužijící, jejichž důvěryhodnost může být lehce zpochybněna.<sup>124</sup> V řízení o náhradě škody má poškozený zaměstnanec povinnost

---

<sup>121</sup> HABLOVIČ, J. Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*, 2021, 67(2), s. 43

<sup>122</sup> § 106 odst. 3 ZP

<sup>123</sup> Tomšej, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds). *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 151

<sup>124</sup> Tamtéž, s. 153

tvrzení a povinnost důkazní a jim odpovídající břemeno tvrzení a břemeno důkazní a musí tedy prokázat, že pracovní úraz skutečně utrpěl a vznikla mu škoda. Otázka přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovního úkolu je posuzována z hlediska místního, časového a věcného, tedy je zkoumáno, zda měla činnost vedoucí k úrazu souvislost s plněním povinností vyplývajících z pracovního poměru.<sup>125</sup> Klasifikace úrazu, zda je či není pracovní, náleží zaměstnavateli, který rozhoduje na základě předložených důkazů a zároveň zkoumá, zda nejsou dány důvody pro zproštění jeho odpovědnosti. Dá se předpokládat, že pokud zaměstnavatel nabyde pochybností, zda se skutečně jedná o pracovní úraz, a zaměstnanec navíc neposkytne při objasňování příčin a okolností vzniku škody potřebnou součinnost, bude úraz posouzen jako nepracovní.<sup>126</sup> Pokud zaměstnanec trvá na skutečnosti, že se jednalo o úraz pracovní, je nucen obrátit se na soud, který úrazový děj přezkoumá a rozhodne, zda byly splněny podmínky pro uznání úrazu jako pracovního.

Dle judikatury je jednou z podmínek, která musí být splněna pro budoucí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu, vstoupení zaměstnance do prostor objektu zaměstnavatele. Tento předpoklad ale nelze bez dalšího použít v případě zaměstnanců pracujících z domova. Bydliště, případně jeho část, je sice ve smyslu zákoníku práce a prováděcích předpisů pro tyto účely považováno za prostor objektu zaměstnavatele, ale samozřejmě pouze v době výkonu práce nařízené zaměstnavatelem. V praxi dochází k potížím s posouzením, kdy k úrazu došlo, tedy zda se odehrál v době výkonu práce a v souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>127</sup> Pro tyto situace je pro zaměstnavatele lepší variantou výkonu práce tzv. neplnohodnotný home office, zmíněný výše, při kterém zaměstnanec pracuje v časových úsecích stanovených zaměstnavatelem a tím je dán alespoň časový rámec pro určení úrazu jako pracovního, okolností k prokázání ale stále ještě zůstane otázka, zda byl úraz utrpěn při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.

Zaměstnavatel se může zprostit odpovědnosti, ale k tomu je nutné, aby prokázal některý z liberačních důvodů, na což musí být předem připraven např. řádným seznámením zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny, neustálým proškolením zaměstnance,

---

<sup>125</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

<sup>126</sup> JOUZA, L. Jak řešit úrazy při home office?. Ústav práva a právní vědy [online]. Poslední změna: 29. 12. 2020. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/12/jak-resit-urazy-pri-home-office/>

<sup>127</sup> Tamtéž

průběžnou kontrolou dodržování předpisů a dostatečně podrobnými a specifikovanými pokyny k výkonu práce<sup>128</sup>, jak bylo rozvedeno výše.

### 1.5 Zákonné pojištění zaměstnavatele a úrazové pojištění zaměstnanců

Je zřejmé, že současná právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance vykovávajícího práci z domova, či obecně distančně, vykazuje nedostatky. Dle Jouzy<sup>129</sup> by bylo vhodným řešením přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, dále navrhuje stanovení vyvratitelné právní domněnky, že úraz, který se zaměstnanci stal, je povahy pracovní, a prokázání opaku by bylo povinností zaměstnavatele.

Z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci, která se v případě poškození zdraví může vyšplhat do velmi vysokých částek, jelikož zaměstnanci škodnou událostí vzniká nárok na celou škálu náhrad s ohledem na závažnost poškození zdraví, délku rekonvalescence, možné trvalé následky či jiná omezení, byl zaveden institut povinného pojištění zaměstnavatelů, jako ochrana zaměstnavatelů před neúměrnou finanční zátěží.<sup>130</sup> Záměrem zákonodárce bylo současně s přijetím nového zákoníku práce (dnešního současného) přejítí na systém úrazového pojištění zaměstnanců zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož nabytí účinnosti bylo odkládáno a ve výsledku nikdy nenastalo. Při řešení pracovních úrazů je tedy nutné řídit se ustanovením § 365 ZP, které obsahuje výčet předpisů, dle kterých je postupováno při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, včetně odkazu na ustanovení § 205d předchozího zákoníku práce z roku 1965, který byl ponechán v účinnosti, současně s vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Povinnost účastnit se systému zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů, vztahující se k újmě vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, vzniká každému zaměstnavateli zaměstnávajícímu alespoň jednoho zaměstnance. Pojišťovny, u kterých je možné pojištění zajistit, jsou pouze dvě, a to Česká pojišťovna, a.s. a Kooperativa pojišťovna a.s., které na základě škodné události poskytují pojistné plnění.<sup>131</sup> Tato právní úprava

---

<sup>128</sup> DOUŠOVÁ, J. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds). *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 133-134

<sup>129</sup> JOUZA, L. Jak řešit úrazy při home office?. *Ústav práva a právní vědy* [online]. Poslední změna: 29. 12.

2020. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/12/jak-resit-urazy-pri-home-office/>

<sup>130</sup> HŮRKA, P. Přechodná a závěrečná ustanovení. In: HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 768

<sup>131</sup> Tamtéž, s. 768 - 769



pocházející z druhé poloviny minulého století je odbornou veřejností považována za zastaralou a nepřiléhavou k aktuální ekonomické situaci a s nadějí je očekáváno přijetí nové koncepce právní úpravy, kterou by mohlo být právě úrazové pojištění zaměstnanců.

## 1.6 Liberace zaměstnavatele

Zákoník práce dává zaměstnavateli v ustanovení § 270 ZP možnost zprostit se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem. Pokud bylo příčinou vzniku škody porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů<sup>132</sup> postiženým zaměstnancem nebo ke vzniku škody došlo v důsledku jeho opilosti, případně stavu vyvolaném zneužitím jiných návykových látek, může dojít k plné liberaci, tj. úplnému zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy. Podmínkou liberace zde je, aby porušení předpisů nebo pokynů k zajištění BOZP bylo ze strany zaměstnance zaviněno alespoň z nedbalosti (stačí i nevědomá nedbalost), dále aby byl zaměstnanec s těmito předpisy a pokyny řádně seznámen a aby byla zaměstnavatelem soustavně vyžadována a kontrolována jejich znalost a dodržování. K otázce řádného seznámení se s předpisy se vyjádřil NS ČR a uvedl, že k řádnému seznámení zaměstnance s předpisy nestačí pouhý fakt, že si zaměstnanec předpis přečetl nebo že měl možnost si ho přečíst, případně byl informován, kde ho může nalézt a následně se s ním seznámit. Dále NS ČR konstatoval, že zvláště u složitějších vnitřních předpisů je podle okolností třeba zaměstnanci předpis blíže a podrobněji vysvětlit, případně se i přesvědčit, zda zaměstnanec předpisu porozuměl.<sup>133</sup>

Zaměstnavatel má možnost i částečné liberace, a to v případech, kdy bylo porušení předpisů (případně pokynů) nebo opilost pouze jednou z příčin vzniku škody a dále v případech, kdy si zaměstnanec při plnění pracovních úkolů počínal lehkomyšlně (zákoník práce rozlišuje mezi lehkomyšlností a neopatrností<sup>134</sup>). V případě lehkomyšlnosti, resp. kvalifikované lehkomyšlnosti, se jedná o případy, kdy způsob jednání není upraven žádným bezpečnostním předpisem nebo pokynem, ale můžeme ho charakterizovat jako nebezpečné riskování či hazardování, při němž zaměstnanec vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Další podmínkou, která je nezbytná pro možnost částečné liberace zaměstnavatele, je skutečnost, že jednání zaměstnance bylo v rozporu s obvyklým způsobem

---

<sup>132</sup> viz § 349 odst. 1, 2 ZP

<sup>133</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4135/2010

<sup>134</sup> § 270 odst. 2 písm. b) ZP

chování a činnost, při které k úrazu došlo, nelze podřadit pod skupinu činností, které zaměstnavatel trpí nebo toleruje.<sup>135</sup>

Je nutné podotknout, že obzvláště v případě práce z domova (či jiného distančního pracoviště, kde zaměstnavatel nemá možnost monitorovat chování zaměstnance) bude pro zaměstnavatele velmi obtížné existenci liberačního důvodu prokázat. Značně problematické se jeví např. šetření, zda nebyl zaměstnanec při vzniku škodné události pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky. Dle zákoníku práce je zaměstnanec povinen bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci pracovní úraz a spolupracovat při objasňování jeho příčin.<sup>136</sup> Zatímco na pracovišti zaměstnavatele může být zaměstnanec ihned po vzniku úrazu podroben orientační dechové zkoušce (odmítnutí může být kvalifikováno jako porušení pracovní kázně<sup>137</sup>), případně může být provedeno odborné lékařské vyšetření, které zjistí hladinu alkoholu v krvi, u zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele si lze jen těžko představit, že by tento v případě požití alkoholu nebo jiné návykové látky u úrazu, který není natolik závažný, aby vyžadoval okamžité lékařské ošetření (a kde by byla zároveň zjištěna přítomnost alkoholu či jiné látky v krvi), sám sebe bezodkladně „udal“ a poskytl tak zaměstnavateli možnost liberace. I zde je tedy patrné, že velkou roli sehraje vzájemná důvěra zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel není jediným subjektem, který může v soudním řízení vznést námitku existence důvodů pro liberaci zaměstnavatele ve snaze o zproštění se odpovědnosti v případě vzniku pracovního úrazu. Dle judikatury NS ČR náleží toto právo i pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn v rámci zákonného pojištění, jako vedlejšímu účastníkovi řízení.<sup>138</sup>

## 1.7 Psychické zdraví a sociální izolace

Novela zákoníku práce připravovaná v roce 2016<sup>139</sup> obsahovala mimo jiné novelizaci práce z domova a jedním z bodů bylo, dá se říci, zavedení odpovědnosti zaměstnavatele za psychické zdraví zaměstnance, který může trpět sociální izolací způsobenou nedocházením na pracoviště zaměstnavatele a nesetkáváním se s ostatními zaměstnanci. Novela ukládala zaměstnavateli povinnost přijmout opatření, která by izolaci zabránila, a to tak, že

---

<sup>135</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016, srov. Rozsudek NS ČR ze dne 9. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

<sup>136</sup> § 106 odst. 4 písm. h) ZP

<sup>137</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 1. 2006, sp. zn. 11 Co 409/2004

<sup>138</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2313/2004

<sup>139</sup> Navrhované úpravy týkající se ustanovení § 317 ZP nebyly projednány a do novely zákoníku práce zařazeny.

zaměstnancům zajistí možnost setkávání se.<sup>140</sup> Znatelná snaha o rozšíření odpovědnosti zaměstnavatele na další oblast při výkonu práce zaměstnance se jeví značně kontraproduktivně vzhledem ke snaze o podpoření flexibilních forem výkonu práce. Další navýšení ochrany zaměstnance by bylo vykoupeno uložením větší organizační zátěže zaměstnavateli, který by byl povinen zajišťovat setkávání zaměstnanců.

Potřeba psychicky zdravého a vyrovnaného zaměstnance je nepochybná a je v zájmu obou subjektů pracovního vztahu, aby byla eliminována rizika jakéhokoliv narušení, ale je důležité si uvědomit, že zaměstnanec pracující z domova požívá množství výhod spojených s distančním výkonem práce, je mu umožněno lépe skloubit pracovní a osobní život, obzvlášť pokud pracuje v režimu ustanovení § 317 ZP a pracovní dobu si určuje sám. Není možné upravit detailně všechny aspekty výkonu závislé práce, a pokud by zákonodárce trval na zpracování podrobnější úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, stálo by za úvahu, zda se primárně nezaměřit spíše na úpravu odpovědnosti vztahující se k BOZP z hlediska zdraví fyzického, pokud vycházíme z předpokladu, že zaměstnanci jsou dospělí lidé, kteří dokáží předcházet negativním pocitům izolace vytvářením vlastních sociálních kontaktů jak s kolegy, tak i mimo pracovněprávní vztahy. Stmelování kolektivu a vytváření dobrých vztahů mezi kolegy za pomoci organizovaného setkávání zaměstnanců je jistě prospěšné i z jiných důvodů, než je předcházení sociální izolaci, avšak uložení takovéto povinnosti zaměstnavateli přímo zákonem působí poněkud nadbytečně.

## 2. Práce na dálku

Hlavním znakem práce na dálku je skutečnost, že není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, ale díky využití moderních technologií je možné pracovat z dislokovaného pracoviště, tedy prakticky odkudkoliv, na rozdíl od práce z domova, která je většinou situována na konkrétní adrese. Podmínky výkonu této formy práce jsou prakticky totožné s prací z domova, jelikož domácí práce je pouze podmnožinou práce na dálku. Pokud si tedy zaměstnavatel se zaměstnancem neujednájí konkrétní místo výkonu práce (jak je tomu v případě práce domácí) nebo je sjednáno velmi široce a zaměstnanci je umožněno práci vykonávat z jakéhokoliv místa, které si sám zvolí, včetně možnosti výkonu práce ze zahraničí,

---

<sup>140</sup> ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, H. Zamyšlení nad funkcemi pracovního práva a novými směry jejich působení, mimo jiné v navrhované úpravě homeworkingu. In: GREGOROVÁ, Z. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016 na téma Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. 1. vydání (Vol 581). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2017, 220 s.

jeví se jako značně absurdní představa, že by zaměstnavatel nadále ve stejné míře dle zákoníku práce, který neobsahuje úpravu pro tyto atypické situace, odpovídal za škodu způsobenou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Značně neproporční se zdá být skutečnost, že zaměstnanec získá tak markantní benefit, jakým je možnost vykonávat práci z jím zvoleného místa, ale zaměstnavateli zároveň zůstávají jak stejné povinnosti k zajištění vhodného pracovního prostředí, tak stejná odpovědnost v případě vzniku škodné události.

Zaměstnavatel by dle mého názoru měl se zaměstnancem sepsat podrobnější dohodu o podmínkách práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ve které, pokud nebude konkrétně stanoveno místo výkonu práce, na které by se vztahovaly povinnosti zaměstnavatele k zajištění BOZP, by trval na dodržování určitých pracovních standardů, jako je např. při práci s počítačem zajištění vhodného pracovního místa s vyhovujícími parametry a vhodným příslušenstvím, které by eliminovaly možnost vzniku jak úrazů, tak do budoucna i nemocí z povolání. V případě, že se zaměstnanec rozhodne vykonávat práci v nevyhovujících podmínkách nebo z místa, které není zaměstnavatelem schváleno, dá se toto jednání považovat za porušení povinností zaměstnance, což dává zaměstnavateli možnost liberace při vzniku škodné události.

141

Pracovní právo je silně ovládáno ochranou funkcí ve smyslu ochrany zaměstnance jako slabšího subjektu. Zde je ale nezbytné si uvědomit, že není možné poskytovat zaměstnanci stále větší volnost v pracovněprávním vztahu a nezohlednit přitom zákonem požadované plnění povinností a míru odpovědnosti zaměstnavatele.

### 3. Sdílené pracovní místo

S účinností od 1. 1. 2021 byla do zákoníku práce v ustanovení §317a ZP zařazena nová forma flexibilního výkonu závislé práce, sdílené pracovní místo. Zákonodárce odůvodňuje zavedení nového právního institutu snahou o umožnění sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců.<sup>142</sup> Tento nový institut představuje situaci, kdy nejméně dva zaměstnanci se zkrácenými úvazky sdílí jedno pracovní místo s konkrétní náplní, přičemž se jedná z logiky

---

<sup>141</sup> CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. Kolektiv autorů. 2. část: Místo výkonu práce. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 28. 4. 2021. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/2-cast-misto-vykonu-prace>

<sup>142</sup> POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Sněmovní tisk 689*. 2020. [online]. [cit. 28. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>, s. 65

věci o stejný druh práce. Při výkonu práce se střídají a společně naplňují sjednanou pracovní dobu. Součet jejich pracovních dob nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu dle zákoníku práce<sup>143</sup>, vyrovnávací období je čtyřtýdenní. Dva (případně více) zaměstnanci jsou tak bráni jako zaměstnanec jeden.<sup>144</sup> Podmínky pro zavedení tohoto institutu zaměstnavatelem jsou, že zaměstnanci sdílející pracovní místo vykonávají práci na základě pracovního poměru (pracovní smlouvy se zkráceným úvazkem), a dále že každý z nich uzavře písemnou<sup>145</sup> dohodu se zaměstnavatelem (formou samostatného dokumentu nebo může být zahrnuta v pracovní smlouvě), která by měla obsahovat konkrétní podmínky výkonu práce, jako například bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby v režimu sdílení pracovního místa, mohou být rozděleny i kompetence zaměstnanců. Podstatným bodem této dohody je pak souhlas se vzájemným zastupováním zaměstnanců mimo vlastní směny.

Často se můžeme setkat s názorem, že charakteristickým rysem sdíleného pracovního místa je zastupitelnost zaměstnanců. Vzhledem ke skutečnosti, že úmyslem zákonodárce při zavádění institutu sdíleného pracovního místa byla možnost lepšího sladění pracovního života s životem rodinným, případně s vyřizováním osobních záležitostí, nedávalo by smysl, pokud by zastupování bylo pro zaměstnance povinností uloženou mu již samotným zákoníkem práce. Právě vzájemné zastupování je však pro zaměstnavatele velkou výhodou při snaze o zajištění kontinuity práce. S ohledem na smluvní volnost subjektů je samozřejmě možné, aby se na budoucí možnosti zastupování zaměstnavatel se zaměstnanci domluvil a to buď obecným souhlasem se zastupováním nebo souhlasem udělovaným ad hoc pro konkrétní případy<sup>146</sup>. Zde lze spatřit zásadní rozdíl oproti slovenské úpravě, která v zákoně č. 311/2002 Z.z., zákoník práce, ukládá zaměstnancům povinnost vzájemně se na společném místě zastupovat, pokud tomu nebrání vážné důvody.<sup>147</sup> Slovenské pracovní právo užívá pro tento flexibilní výkon práce termín *delené pracovné miesto* a bylo legislativně zavedeno již v roce 2011.

Stejně jako u jiných forem flexibilního výkonu práce je předpokladem vzájemná důvěra subjektů pracovněprávních vztahů. Může se jednat jak o důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která je nezbytná např. při práci z domova, tak o důvěru mezi zaměstnanci

---

<sup>143</sup> § 79 ZP

<sup>144</sup> MORÁVEK, J., Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds). *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 138

<sup>145</sup> Nedostatek formy není spojen s nicotností právního jednání.

<sup>146</sup> VÁCHA, J. Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie. In: KOTTNAUER, A. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 851-856

<sup>147</sup> § 49a odst. 5 zákona č. 311/2002 Z. z., Zákoník práce

sdílejícími stejné pracovní místo. Pokud zaměstnanec svobodně vstupuje do určitého druhu pracovněprávního vztahu, očekává se, že si je alespoň v základních obrysech vědom jak výhod, tak možných úskalí. Koncept sdíleného pracovního místa klade zvýšené požadavky na osobní i pracovní kvality zaměstnance, jeho osobní odpovědnost, schopnost kooperace v kolektivu a vysokou úroveň komunikace, jelikož je nezbytné, aby si často s ostatními zaměstnanci na sdíleném místě vycházel vstříc. Dobré vztahy na pracovišti jsou nezbytné i s ohledem na fakt, že dle ustanovení § 317a odst. 1 ZP si zaměstnanci primárně sami rozvrhují po vzájemné dohodě pracovní dobu do směn a tento společný písemný rozvrh předkládají minimálně týden před začátkem období, na který se vztahuje, zaměstnavateli, který zasahuje až v případě, kdy se zaměstnanci na rozvrhu nejsou schopni společně dohodnout a sám jim tedy bez zbytečného odkladu směny naplánuje.<sup>148</sup> Ideální možností se zdá být sdílení pracovního místa zaměstnanci, kteří se již pracovně znají a měli možnost spolu pracovat například v jiném pracovním režimu a mají tak navzájem povědomí o svých pracovních schopnostech a kvalitách, což je ale s přihlédnutím k fluktuaci zaměstnanců dosti utopická představa. Při sdílení pracovního místa vzniká jistá závislost na pracovních výkonech kolegy a situace, kdy jeden z kolegů pracovní tempo nestíhá či chybuje a druhý jeho chyby opravuje a dohání resty, se jeví značně nevyváženě a pro samotné zaměstnance stresově.

Pokud je smyslem sdíleného pracovního místa dle samotného názvu „sdílení“, a to konkrétně sdílení pracovní pozice, pracoviště včetně zařízení či úkolů, které si budou zaměstnanci vzájemně předávat, nabízí se otázka, jak se toto sdílení promítne do odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Novela zákoníku práce se při zavedení institutu sdíleného pracovního místa otázky odpovědnosti zaměstnance nijak nevěnuje, v případě potřeby se tak použije obecná úprava odpovědnosti zaměstnance (§ 250 a násl. ZP), u které je zapotřebí, aby při požadavku náhrady škody určil zaměstnavatel konkrétního zaměstnance, tedy viníka, který je za vznik škody zodpovědný. V případě odpovědnosti více osob je pro účely požadavku na splnění povinnosti k náhradě škody nezbytné určit míru zavinění každého z nich. Důkazní břemeno tedy zůstává na zaměstnavateli, který má povinnost prokázat existenci všech předpokladů vzniku odpovědnosti u konkrétních zaměstnanců, po kterých požaduje náhradu škody.

---

<sup>148</sup> § 317a odst. 3 ZP

V kontextu úpravy odpovědnosti zaměstnanců na sdíleném pracovním místě zmiňuje Morávek<sup>149</sup> 3 oblasti odpovědnosti, a to odpovědnost za škodu, za porušení pracovní kázně<sup>150</sup> a za nesplnění pracovního úkolu, přičemž u prvních dvou zmíněných typů by se i nadále jevila individuální odpovědnost zaměstnance relativně dostačující, naopak u odpovědnosti za nesplnění pracovního úkolu by byla vhodnější aplikace solidární odpovědnosti. Tato úvaha se jeví jako logická vzhledem ke skutečnosti, že by z mého pohledu nebylo spravedlivé požadovat po zaměstnanci jakoukoli finanční účast na způsobené škodě nebo sankci za porušování pracovní kázně jiným zaměstnancem, jelikož zde chybí souvislost se společným pracovním výkonem, zatímco v případě nesplnění pracovního úkolu se dostáváme k podstatě sdíleného pracovního místa a to je mimo jiné sdílení úkolů a schopnost samostatně řešit pracovní záležitosti bez zatěžování zaměstnavatele, který očekává pracovní výsledky bez vměšování se do organizace práce zaměstnanců. Problematicky se však jeví skutečnost, že zaměstnance vybírá zaměstnavatel, jehož volba může padnout za osoby, které spolu nebudou pracovně kompatibilní, což se bude odrážet na kvalitě vykonané práci.

Solidární odpovědnost spadá do kategorie společných dluhů a pohledávek a pro tuto oblast jsou subsidiárně používána ustanovení § 1868 - 1878 OZ. Definičním znakem společné odpovědnosti je pluralita škůdců, kteří škodu způsobili a společně za ni odpovídají. Společná odpovědnost více škůdců má formu odpovědnosti společné a nerozdílné (tj. solidární) nebo dílčí (individuální či dělené). Solidární odpovědnost dlužníků, tedy pasivní solidarita, zajišťuje účinnější ochranu poškozeného subjektu z důvodu snadnější vymahatelnosti pohledávky, protože: „*Je-li několik dlužníků zavázáno plnit společně a nerozdílně, jsou povinni plnit jeden za všechny a všichni za jednoho.*“<sup>151</sup> Věřitel, v našem případě poškozený zaměstnavatel, by měl možnost požadovat po kterémkoliv z dlužníků, tedy zaměstnanců, náhradu celé škody. Míra zavinění konkrétních dlužníků a tedy jejich podíl na způsobené škodě není ve vztahu k věřiteli relevantní, byť zpravidla podíly stanoveny jsou, a tento může požadovat splnění celého dluhu po kterémkoliv z dlužníků. Dlužník, který plnil více, než kolik představuje jeho podíl na dluhu, má následně regresní právo vůči ostatním solidárním dlužníkům.<sup>152</sup> Naproti tomu v případě dílčí odpovědnosti škůdci odpovídají pouze ve výši rovnající se jejich účasti na způsobené

---

<sup>149</sup> MORÁVEK, J. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 141

<sup>150</sup> Dodržování pracovní kázně můžeme definovat jako řádné plnění povinností, které plynou z pracovněprávního vztahu. Úprava je obsažena především v ustanovení §38 a §301-304 ZP.

<sup>151</sup> § 1872 odst. 1 OZ

<sup>152</sup> ŠVESTKA, J. Subjekty závazkových právních vztahů. In: KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kolektiv. *Občanské právo hmotné 2. 4. aktualizované a doplněné vydání*. Praha: ASPI, 2005, s. 79-80

škodě a nemůže po nich být požadováno plnění vyšší. Splněním svého podílu pro ně účast na řešení povinnosti k náhradě škody končí.

Úvahám o solidární odpovědnosti zaměstnanců brání kogentní ustanovení § 346d odst. 6 ZP. „Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.“<sup>153</sup> Solidární odpovědnost ve smyslu ustanovení § 1872 a násl. OZ, která je výše zmíněným ustanovením zákoníku práce vyloučena, se vztahuje jak k právním jednáním subjektů občanskoprávního vztahu, tak ke dluhům vzniklým z právní události jako je například povinnost k náhradě škody.<sup>154</sup> Zaměstnanec je tedy povinen nahradit pouze tu část škody, jejíž zavinění mu bylo zaměstnavatelem prokázáno. Případné ujednání solidární odpovědnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude znamenat odchýlení se od kogentní úpravy zákoníku práce a bude na něj pohlíženo, jako by nevzniklo.<sup>155</sup>

Opět se zde projevuje ochrana postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, jelikož připuštění solidární odpovědnosti zaměstnanců by sice znamenalo pro zaměstnavatele velkou výhodu spojenou s odpadnutím povinnosti zjišťovat u každého konkrétního zaměstnance míru zavinění při vzniku škody, ale v případě zaměstnance by došlo k neúměrnému znevýhodnění, kdy by tento byl nucen nést odpovědnost za jednání svých spolupracovníků.<sup>156</sup>

I přes logické argumenty proti zavedení solidární odpovědnosti zaměstnanců by dle mého názoru stálo za úvahu zavedení výjimky ze zásady dle ustanovení § 346d odst. 6 ZP o nemožnosti solidárních závazků právě pro odpovědnost za sdílenou a odvedenou práci, respektive za nesplnění pracovního úkolu. Inspirací by mohl být polský přístup ke sdílenému pracovnímu místu, jehož základem je týmová práce s tím, že si zaměstnanci mezi sebou dělili nejen pracovní dobu a úkoly, ale i odpovědnost, a součástí zaměstnanecké smlouvy byla rovněž dohoda zaměstnanců zavazující je ke sdílení jak plnění pracovních úkolů tak i odpovědnosti.<sup>157</sup>

---

<sup>153</sup> § 346d odst. 6 ZP

<sup>154</sup> DRÁPAL, L. Některá ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1431

<sup>155</sup> § 346e ZP

<sup>156</sup> HORNA, V. Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů. In: HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 748

<sup>157</sup> KOTÍKOVÁ, J., KYZLINKOVÁ, R., VÁŇOVÁ, J., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. Dostupné: <https://www.vupsv.cz/download/flexibilni-formy-prace-sdilene-pracovni-misto-v-cr-a-vybranych-evropskych-zemich/?wpdmdl=7277&refresh=6181c7a27d4a01635895202>, s. 25-26



Zlepšení pozice zaměstnavatele v oblasti odpovědnosti u sdíleného pracovního místa by mohlo přinést i přenesení určení míry zmíněné odpovědnosti právě na zaměstnance. Obecně má ze zákona zaměstnavatel povinnost prokázat zavinění konkrétního zaměstnance a rovněž určit míru jeho zavinění, pokud je za škodu odpovědno více osob. Tedy pokud v současné době vznikne zaměstnavateli újma na sdíleném pracovním místě, musí dle zákoníku práce určit jednoho či více nositelů zavinění, případně jakým dílem každý z nich odpovídá. Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnanci dohodu o sdíleném pracovním místě, které se vyznačuje velkou mírou samostatnosti. Zaměstnanci si po vzájemné dohodě sami určují směny, s přihlédnutím ke svým zkušenostem a preferencím si mohou sami rozdělovat úkoly (zde mám na mysli situaci, kdy se náplň práce sdíleného pracovního místa skládá s více rozličných úkolů, přičemž jeden ze zaměstnanců bude preferovat např. administrativní činnost a jiný kontakt se zákazníky), bylo by tedy natolik od věci požadovat po nich určení viníka, případně míry zavinění více osob? Pokud by zaměstnavatel zaměstnancům sdílejícím pracovní místo prokázal zavinění, mohla by být povinnost prokázání dalších skutečností přenesena na ně. Pokud by míru zavinění nemohli nebo nechtěli určit, odpovědnost za škodu by se vztahovala na oba (či více) rovným dílem. Tento postup by však pravděpodobně nepřispěl k zachování nezbytných dobrých vztahů na pracovišti.

V situaci, kdy se zaměstnanci zastupují a jejich odvedená práce a úkoly se prolínají a navazují na sebe, bude pro zaměstnavatele často obtížné zjistit, kdo nese vinu za konkrétní pochybení, případně způsobenou škodu. Pro zaměstnavatele by tak bylo vhodné vytvořit systém pravidel pro předávání a evidenci pracovních úkolů se záznamy o jejich plnění jednotlivými zaměstnanci, podle kterého by bylo možné určit, bez nutnosti složitého zpětného zjišťování, který ze zaměstnanců při plnění pracovních úkolů pochybil nebo něco zanedbal, čímž mohl zaměstnavateli způsobit škodu. Tato úvaha však zase odporuje předpokládané úspoře času a snížení administrativní zátěže zaměstnavatele, pro něhož by měla výhoda sdíleného pracovního místa spočívat právě v menší organizační zátěži.

Nabízí se otázka, zda není sdílené pracovní místo vhodné spíše pro pracovní pozice, u nichž nedochází k podstatnému prolínání úkolů zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou spatřovat nevýhodu i ve skutečnosti, že není možné obsadit tyto pozice na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Sdílení pracovního místa je sice letošní novinkou v zákoníku práce, ale v praxi již dříve zaměstnavatelé využívali kombinaci zkrácených úvazků (pro jednu pracovní pozici) pro zaměstnance, kteří nemohli nebo nechtěli pracovat plných 40 hodin týdně. Kratší pracovní doba

je upravena v ustanovení § 80 ZP. I před novelou, která sdílené pracovní místo zavedla, docházelo k zaměstnávání více osob se zkrácenými úvazky na jednom pracovním místě s tím, že rozvrh vytvářeli zaměstnavatelé s přihlédnutím k potřebám jednotlivých zaměstnanců a na základě dohody s nimi.<sup>158</sup> Zůstává otázkou, zda si zaměstnavatelé najdou cestu k novému typu flexibilního výkonu práce nebo zda zůstanou u postupů používaných před zavedením nového institutu. Ministerstvo práce a sociálních věcí v součinnosti s Úřadem práce ČR přišlo s projektem na podporu využívání sdílených pracovních míst (Podpora forem flexibilního zaměstnávání FLEXI<sup>159</sup>) a nabízí finanční příspěvky na pokrytí části mzdy zaměstnanců v případě obsazení těchto pozic vymezenými cílovými skupinami (např. rodiče, kteří se vracejí do práce po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené či osoby se zdravotním postižením).

---

<sup>158</sup> ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 23. 4. 2021. [cit. 8. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

<sup>159</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR. Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) [online]. Poslední změna: 13. 8. 2021. [cit. 12. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->

## Závěr

Jak již bylo řečeno, úprava odpovědnosti v pracovním právu je dlouhodobě stabilní a funkční oblastí, je časem prověřená a opřená o rozsáhlou judikaturu, což podporuje právní jistotu. Vzhledem ke svému významu je rovněž v právní teorii hojně diskutována, čímž poskytuje množství pramenů, ze kterých je možné čerpat informace a utvářet si názor. Navzdory požadavku stability však musí být schopna reagovat na nové trendy v oblasti zaměstnávání. Jistě není možné postihnout právní úpravou všechny aspekty výkonu závislé práce a vzhledem ke skutečnosti, že se pohybujeme v oblasti soukromého práva, je nutné ponechat prostor k uplatnění vůle zaměstnance a zaměstnavatele, samozřejmě v mezích úpravy kogentní. Dle mého názoru by ale měl být poskytnut alespoň základní rámec, o který se bude moci zaměstnavatel opřít při výkonu své organizační pravomoci.

Nemohu se zbavit dojmu, že z pohledu současné úpravy pracovního práva je zaměstnavatel velkou korporací nebo státním podnikem, proti kterému je nezbytné zaměstnance dostatečně chránit. V dnešní době existuje značné množství drobných podnikatelů, kteří zaměstnávají pouze pár zaměstnanců, proto tento pohled na jejich vzájemné postavení není vhodný ani přiléhavý a je nutné si uvědomit, že i rozdíly v ekonomické síle těchto subjektů se často stírají. Nesnažím se zde snižovat důležitost ochrany zaměstnance, jsem si jí plně vědoma a nemyslím si, že by bylo vhodnou cestou plošné snižování míry ochrany zaměstnance, na druhou stranu v kontextu zvyšující se nabídky a poptávky po flexibilních formách výkonu závislé práce by stálo za úvahu zrevidovat možnosti právní úpravy v této oblasti. Jak jsem již nastínila ve druhé části diplomové práce, je znepokojivé, že dosud nemáme specifickou úpravu odpovědnosti pro distanční výkon práce. Zákonodárce neposkytuje žádnou zvláštní úpravu podmínek odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci při výkonu závislé práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Pokud ale porovnáme možnosti kontroly chování zaměstnance a dodržování podmínek BOZP na pracovišti zaměstnavatele a mimo něj, při výkonu práce z domova nebo jiného místa, zdá se býti nadmíru jasné, že není možné používat pro tyto flexibilní formy výkonu práce úpravu, která ukládá zaměstnavateli totožnou míru odpovědnosti. Ne nadarmo se povinnost zajišťování dodržování BOZP zaměstnavatelem při výkonu práce z domova v roce 2019 umístila na druhé příčce ankety Hospodářské komory ČR "Absurdita roku".

Zůstává otázkou, v čem vězí, dá se říci, laxní přístup zákonodárce, který ponechává v účinnosti úpravu, jež nevykazuje významné změny oproti úpravě tzv. domácí práce

obsažené v zákoníku práce z roku 1965, když je více než zřejmé, jak velkou proměnou prošla společnost i technologický vývoj.

Z jiného úhlu pohledu je však možné vidět i rizika nadměrné snahy o větší propracování zákonné úpravy (která mohla relativně dobře fungovat i s drobnými nedostatky) a tím vytvoření konceptu, který namísto podpory flexibility v pracovních vztazích ztíží pozici zaměstnavatele vytvořením překážek v podobě nadměrné regulace.

Celou diplomovou prací prostupuje téma ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jak již bylo nastíněno výše, je potřeba pohlížet na postavení zaměstnance a zaměstnavatele v kontextu současné ekonomické a společenské situace. Vzhledem k charakteru závislé práce, která je vykonávána v pozici podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, je zřejmé, že ve výhodnější pozici se nachází zaměstnavatel. Aby bylo zajištěno zachování minimálních standardů pracovních podmínek a nedocházelo k neúměrnému zatěžování a znevýhodňování zaměstnance, poskytuje pracovní právo mechanismy sloužící k jeho ochraně. Tento fakt je zároveň jedním ze zásadních rozdílů mezi odpovědností v pracovním a občanském právu, kdy odpovědnost za škodu v občanském právu vychází z rovného postavení subjektů, zatímco v pracovním právu je zvýhodněn subjekt slabší, tedy zaměstnanec. Při vzájemném porovnání odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele nalezneme množství odlišností reflektujících snahu zákonodárce o posílení pozice zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Oblastí, která výrazně zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, je limitace náhrady škody, o které bylo pojednáno v první části diplomové práce. S ohledem na charakter závislé práce či principy, na kterých pracovní právo stojí, samozřejmě není možné nijak významně zasahovat do současné úpravy náhrady škody zaměstnancem, východiskem se tak jeví pouze možnost pojištění za škodu při výkonu povolání tam, kde existuje možnost vzniku značné škody či je zde obecně riziko vzniku škody větší než u jiných povolání. Zákonnou limitací výše škody při povinnosti k její náhradě ochrana zaměstnance nekončí a do snižování konečné částky se může zapojit i soud se svým moderačním právem a s přihlédnutím k důvodům hodným zvláštního zřetele ji ještě snížit. Nejvýznamnějším rozdílem v postavení zaměstnance a zaměstnavatele je však samotná konstrukce odpovědnosti, kdy v případě odpovědnosti zaměstnance se jedná o odpovědnost subjektivní, avšak zaměstnavatel je zatížen odpovědností objektivní.

Poslední kapitola diplomové práce se zabývala novým institutem, a sice sdíleným pracovním místem. Myslím si, že jakékoliv snahy zákonodárce o zavedení flexibilních prvků do pracovněprávní úpravy jsou vítány, i přesto ve mně sdílené pracovní místo nezbudilo

přílišné nadšení. Vzhledem k tomu, že až čas prověří, jak se zaměstnanci a zaměstnavatelé se sdílením pracovního místa sžijí a zda budou této flexibilní formě výkonu práce dávat přednost před formami jinými, není ještě možné předkládat jasná stanoviska. Proto bych pouze ráda podotkla, že benefitem pro zaměstnavatele má být mimo jiné snížení administrativní a organizační zátěže, nicméně po seznámení se s tímto nově upraveným institutem na mě tímto dojmem nepůsobí a nemyslím si, že toto bude tím benefitem, který přiláká zaměstnavatele. Rovněž je zde výše nastíněný problém v oblasti odpovědnosti a trůfám si říci, že v případě dvou osob na jedné pracovní pozici je to problém dvojnásobný. Na druhou stranu prolomení zákazu solidární odpovědnosti, byť jen pro některé aspekty pracovněprávních vztahů, by mohlo působit velmi kontroverzně a zároveň si myslím, že by neprošlo přes hradbu ochranné funkce pracovního práva.

## Seznam zkratk

ZP, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
OZ, občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
NSS	Nejvyšší správní soud
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ÚS	Ústavní soud České republiky

## Seznam literatury

### 1. Monografie

BARANCOVÁ, H. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0

GREGOROVÁ, Z. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016 na téma Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. 1. vydání (Vol 581). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2017, 220 s. ISBN 978-80-210-8528-2

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

HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. 1. vydání (No 382). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010, 208 s. ISBN 978-80-210-5358-8

HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. 1. vydání (No 440). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012, 254 s. ISBN 978-80-210-6084-5

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9

HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9

HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9

HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3. 2018. 4.* aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 880 s. ISBN 978-80-7554-132-1

KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kolektiv. *Občanské právo hmotné 2. 4.* aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, 2005, 612 s. ISBN 80-7357-131-5

KOCOUREK, J., DOBŘIČHOVSKÝ, T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 676 s. ISBN 978-80-7400-809-2

KOTÁSEK, J. a kol. (eds.) *COFOLA 2010: the Conference Proceedings.* 1. vydání (No 374). Acta Universitatis Brunensis. Iuridica. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010, 1870 s. ISBN 978-80-210-5151-5

KOTTNAUER, A. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021. 2.* aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9

PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. (eds.) *Sdílení ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 288 s. ISBN 978-80-7598-591-0

PICHRT, J., DRÁPAL, J. a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 481 s. ISBN 978-80-7400-582-4

PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, Csc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 601 s. ISBN 978-80-7400-588-6

PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. 978-80-7478-975-5

POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3.* aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, 320 s. ISBN 978-80-7201-722-5

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3

## **2. Odborné články**

BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy.* Praha: C. H. Beck. 2018, č. 18



HABLOVIČ, J. Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2021, č. 67(2)

KOMENDOVÁ, J. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*. Praha: ČAK, 2020, č. 9

MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2021, č. 67(2)

### 3. Elektronické zdroje

CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. Kolektiv autorů. 1. část: Nastavení home office. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 28. 4. 2021. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/1-cast-nastaveni-home-office>

CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. Kolektiv autorů. 2. část: Místo výkonu práce. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 28. 4. 2021. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/2-cast-misto-vykonu-prace>

CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. Kolektiv autorů. 4. část: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 28. 4. 2021. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: [https://www.praceamzda.cz/clanky/4-cast-bezpecnost-ochrana-zdravi-pri-praci-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani#\\_ftn1](https://www.praceamzda.cz/clanky/4-cast-bezpecnost-ochrana-zdravi-pri-praci-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani#_ftn1)

DANDOVÁ, E. BOZP, homeworking a home office. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna 19. 2. 2021. [cit. 11. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>

DEMOVÁ, K., VODIČKOVÁ, M. Náhrada újmy na zdraví ve světle aktuální novely zákoníku práce. *Právní prostor*. [online]. Poslední změna: 21. 1. 2021. [cit. 1. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nahrada-ujmy-na-zdravi-ve-svetle-aktualni-novely-zakoniku-prace>

JOUZA, L. Jak řešit úrazy při home office? *Ústav práva a právní vědy* [online]. Poslední změna: 29. 12. 2020. [cit. 24. 10. 2021]. Dostupné: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/12/jak-resit-urazy-pri-home-office/>

KOTÍKOVÁ, J., KYZLINKOVÁ, R., VÁŇOVÁ, J., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. Dostupné: <https://www.vupsv.cz/download/flexibilni-formy-prace-sdilene-pracovni-misto-v-cr-a-vybranych-evropskych-zemich/?wpdmdl=7277&refresh=6181c7a27d4a01635895202>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Sněmovní tisk 689*. [online]. [cit. 28. 10. 2021]. 2020. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Sněmovní tisk 1153*. [online]. [cit. 28. 10. 2021]. 2005. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&t=1153>

ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda* [online]. Poslední změna: 23. 4. 2021. [cit. 8. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

ÚŘAD PRÁCE ČR. Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) [online]. Poslední změna: 13. 8. 2021. [cit. 12. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. *Stanovisko č. 2/2009*. [online]. [cit. 26. 10. 2021]. 2009. Dostupné: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)

VÍTKOVÁ, H. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. *Epravo* [online]. Poslední změna: 8. 10. 2018. [cit. 2. 11. 2021]. Dostupné: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-zamestnance-za-skodu-zpusobenou-zamestnavateli-108198.html>

<https://ppropo.mpsv.cz/XIII1Predchazenivznikumajetkovean>

<https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/183-desatero-pro-zamestnavatele>

#### **4. Judikatura**

Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález ÚS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

Usnesení ÚS ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

Rozsudek NS ČR ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009

Rozsudek NS ČR ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014

Rozsudek NS ČR ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

Rozsudek NS ČR ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016

Rozsudek NS ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek NS ČR ze dne 9. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

Rozsudek NS ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2313/2004

Rozsudek NS ČR ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

Rozsudek NS ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

Rozsudek NS ČR ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010

Rozsudek NS ČR ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

Rozsudek NS ČR ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2689/2015

Rozsudek NS ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4135/2010

Rozsudek NS ČR ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

Rozsudek NS ČR ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 25 Cdo 2216/2019

Rozsudek NSS ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011 - 73

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 1. 2006, sp. zn. 11 Co 409/2004

## **5. Právní předpisy**

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Nariadení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Nariadení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Nariadení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

## **Abstrakt**

Název práce: **Odpovědnost v pracovním právu**

Tato diplomová práce se zabývá problematikou odpovědnosti v pracovním právu. Cílem práce je zhodnocení právní úpravy odpovědnosti ve vybraných tématech v kontextu stávající úpravy poskytované českým právním řádem. Práce je rozdělena na dvě stěžejní části. Úvodní kapitoly jsou věnovány obecným výkladům týkajícím se pracovněprávní odpovědnosti a jejím specifickým. Pozornost je rovněž zaměřena na systém prevence, včetně povinností ukládaných zaměstnavatelům i zaměstnancům při jejím naplňování, a na základní funkce pracovního práva s akcentem na funkci ochrannou, která prostupuje celým pracovním právem. Tato část práce je zakončena shrnutím současné úpravy o odpovědnosti zaměstnance za škodu a zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu. Ve druhé části diplomové práce se nachází rozbor vybraných témat, z hlediska odpovědnosti v pracovním právu, kterými jsou práce na dálku, práce z domova a sdílené pracovní místo. V případě práce na dálku a práce z domova se jedná o flexibilní formy výkonu práce v dnešní době značně oblíbené a využívané, avšak zákonodárcem opomíjené. Zákonná úprava je obsažena pouze v jediném ustanovení zákoníku práce, přičemž neobsahuje žádnou specifickou úpravu odpovědnosti pro distanční formy výkonu práce. Sdílené pracovní místo je legislativní novinkou, která je odbornou veřejností hojně diskutována a v jejím případě můžeme zatím pouze sledovat, jak se v praxi osvědčí. V této části diplomové práce dochází k aplikaci a porovnání obecných principů části první, dále jsou zde vyjádřeny úvahy de lege ferenda vztahující se k otázkám, které jsou zákonodárcem řešeny úsporně či dokonce nedostatečně.

Právní úprava odpovědnosti v pracovním právu je v obecné rovině dlouhodobě stabilní a opřena o četnou judikaturu, rovněž právní teorie je v této oblasti značně propracována a diskutována. Podkladem pro tuto práci byly tedy nejen odborné publikace, ale také odborné články či sborníky z konferencí pracovního práva a již zmíněná judikatura. Závěr práce je věnován shrnutí současného stavu úpravy pracovněprávní odpovědnosti, nedostatků vybraných forem atypických zaměstnání, vymezených ve druhé části diplomové práce, a také porovnání postavení zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska české právní úpravy odpovědnosti v pracovním právu.

### **Klíčová slova:**

pracovní právo, odpovědnost, atypické formy zaměstnání

## **Abstract**

Thesis Title: **Liability in Labour Law**

This diploma thesis deals with the issue of liability in labour law. The aim of the thesis is to evaluate the legal regulation of liability in selected areas in the light of current legal regulation as valid in Czech Republic. The thesis is divided into two key parts. The introduction chapters are devoted to the interpretation of generally used terms regarding the legal liability in labour law and also its specifications. This part of the thesis focuses also at the system of prevention, including responsibilities of employers and employees during its execution, and at basic functions of labour law with focal point on the protection function that pervades the whole system of labour law. The conclusion of this first half deals with the summary of current legal regulation of employer's and employee's liability in Czech labour law. The detailed analysis of selected topics, in the view of labour law, is presented in the second part of the thesis. These include remote work, home office and job sharing. In case of remote work and home office we speak about flexible forms of work performance. Despite the popularity and rich use of these abovementioned forms, they are almost omitted by the legislator. Legal regulation is to be found only in one single paragraph of Labour Code, however the specific regulation for remote work performance is missing. Job sharing represents a new that was plentifully discussed by the experts and in this case, it can be only observed how the implantation into practice will succeed. The application and comparison of general principles closely analysed in the first part is performed in the second half as well. Further on, the considerations *de lege ferenda* regarding the questions that are not deeply or insufficiently solved by the legislator are presented in the last section of this part.

The legal regulation of labour law liability is generally stable on the long-term basis and supported by numerous court case-laws. The legal theory is worked out in detail and commonly discussed. As basis for this thesis not only technical publications were used, but also articles, collections from conferences and as already mentioned also the court case-law. The final piece of the thesis is devoted to conclusion of current legislation regarding liability in labour law and also to the comparison of employer's and employee's liability and their position in Czech labour law.

### **Keywords:**

labour law, liability, atypical forms of employment