

**Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta**

**Rigorózní práce  
Odpovědnost zaměstnance za škodu**

**Prof. JUDr. Miloslav Bělina, CSc.**

**Mgr. Luděk Svoboda  
duben 2007**

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, connected loops and strokes, positioned in the lower right quadrant of the page.

Děkuji konzultantovi rigorózní práce panu profesorovi JUDr. Miloslavovi Bělinovi, CSc. za odbornou pomoc, kterou mi poskytl při řešení problémů, na které jsem narazil při zpracování této práce.

Mgr. Luděk Svoboda

## OBSAH:

ÚVOD .....	3
I. ODPOVĚDNOST	
1. Pojem odpovědnost, charakteristika právní odpovědnosti .....	5
2. Oblasti právní úpravy odpovědnosti .....	6
3. Klasifikace právní odpovědnosti .....	8
II. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU	
1. Druhy odpovědnosti v pracovním právu .....	12
1.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost .....	13
1.2 Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost .....	14
1.3 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu .....	15
2. Subjekty, objekt a obsah odpovědnostního pracovněprávního vztahu .....	15
3. Funkce pracovněprávní odpovědnosti .....	18
3.1 Obecné funkce .....	18
3.2 Zvláštní funkce .....	19
4. Funkce odpovědnosti za škodu .....	19
5. Odpovědnost a donucení .....	20
III. PREVENCE V PRACOVNÍM PRÁVU	
1. Předcházení škodám .....	22
2. Povinnosti zaměstnance při předcházení škodám .....	24
2.1 Oznamovací povinnost .....	24
2.2 Zakročovací povinnost .....	25
3. Odpovědnost při plnění prevenčních povinností zaměstnancem .....	28
IV. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	
1. Obecná odpovědnost .....	29
1.1 Vznik škody na straně zaměstnavatele .....	30

1.2	Porušení právních povinností ze strany zaměstnance .....	32
1.2.1	Úkony prováděné v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů .....	36
1.2.2	Porušení právních povinností příslušníky bezp. sboru a ozbrojených sil ..	40
1.2.3	Porušení právních povinností vybočením z plnění pracovních úkolů .....	41
1.3	Příčinná souvislost (kauzální nexus) .....	43
1.4	Zavinění zaměstnance .....	46
1.5	Rozsah, způsob a výše náhrady škody u obecné odpovědnosti .....	49
2.	Zvláštní odpovědnost .....	54
2.1	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat .....	54
2.1.1	Škoda ve formě schodku .....	55
2.1.2	Dohoda o odpovědnosti .....	57
2.1.3	Zavinění .....	67
2.2	Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů .....	68
2.3	Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....	71
3.	Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech .....	72
3.1	Odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům .....	73
3.2	Odpovědnost za bezdůvodné obohacení .....	74
4.	Omezení a vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu .....	76
5.	Konkurence odpovědnosti .....	79
 V. ZÁVĚR		
1.	Závěr .....	81
2.	Cizojazyčné resumé .....	84
3.	Seznam použité literatury .....	85

# ÚVOD

Dne 1.1.2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“), který komplexně nahradil právní normu účinnou od roku 1965, kterou byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Do textu Zákoníku práce byla také zahrnuta problematika, která byla dosud upravena samostatně zvláštními právními předpisy. Pojetí nového Zákoníku práce vychází z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů i z mezinárodních trendů vývoje pracovního práva. Více liberalizuje pracovněprávní vztahy a vymezuje jejich vztah k zákonu č. 40/1964 Sb., občanskému zákoníku (dále jen „občanský zákoník“). Charakter právní úpravy je tak koncipován podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Nová úprava pracovněprávních vztahů se přibližuje civilněprávnímu základu pojetí pracovněprávních vztahů tím, že umožňuje v omezené míře aplikaci občanského zákoníku v případech, kdy to Zákoník práce výslovně stanoví; Zákoník práce tak přímo určuje, která ustanovení občanského zákoníku platí i pro pracovněprávní vztahy.

V oblasti pracovněprávní odpovědnosti se na konstrukci odpovědnosti za škodu, která je u zaměstnance založena na subjektivním principu (tj. odpovědnosti za zavinění) a u zaměstnavatele na principu objektivním (tj. na předpokládaném zavinění) v Zákoníku práce nic nemění. Nadále se uplatňuje výraznější ochrana a zvýhodnění zaměstnance, zejména v oblasti výše náhrady škody u obecné odpovědnosti, ale nově se posiluje pozice zaměstnavatele u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v případě předmětů, jejichž cena převyšuje 50 tisíc korun.

Vzhledem k tomu, že se téměř každý z nás stává po velkou část svého života účastníkem pracovněprávních vztahů, nejčastěji v pozici zaměstnance, stává se tak odpovědnost zaměstnance za škodu oblastí, která se většiny z nás bezprostředně dotýká. Přesto jsou okolnosti vzniku odpovědnosti za škodu a zejména důsledky plynoucí z této odpovědnosti často podceňovány a sami zaměstnanci jim nevěnují včas dostatek pozornosti. Jejich zájem o to, zda odpovědnost za škodu, v důsledku nějaké právní skutečnosti, nastala nebo nenastala, přichází až ve chvíli, kdy dojde ke vzniku škody a její úhrada je po nich zaměstnavatelem požadována.

Odpovědnost, jakožto zvláštní forma právního vztahu (ve kterém nastupuje povinnost nést následky za porušení práva), patří ke složitějším pojmům, kterými se právní věda dlouhodobě zabývá. Odpovědnost zaměstnance za škodu, která se jako odpovědnost právní vyskytuje pouze v pracovněprávních vztazích, se vzhledem ke svým specifikům, mezi složitější pojmy zcela jednoznačně řadí.

S ohledem na tuto skutečnost se ve své práci zabývám nejprve stručnou charakteristikou odpovědnosti, zejm. odpovědnosti právní a pracovněprávní. Dále se s využitím judikátů podrobně věnuji odpovědnosti zaměstnance za škodu a jejím významem pro následné uplatňování náhrady škody.

Tomuto odpovídá i systematika a členění rigorózní práce, kde jsou v úvodní části popsány obsahy základních pojmů s nimiž pracuje Zákon práce, který dnem 1.1.2007 nahradil do té doby platný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a dále jsou rozpracovány jednotlivé druhy odpovědností zaměstnance za škodu a jejich specifika.

Za použití odborné literatury, která se jak v knižní podobě, tak publikovanými odbornými články, odpovědností zaměstnance za škodu v pracovním právu podrobně zabývá, jsem se zaměřil na vystižení podstaty zákonných úprav, jejich doktrinální a soudní interpretaci a praktickou aplikaci.

# I. ODPOVĚDNOST

## 1. Pojem odpovědnost, charakteristika právní odpovědnosti

Odpovědnost je obecně schopnost, ochota, respektive povinnost člověka přičítat si a nést následky svých činů i činů druhých lidí: svých dětí, příbuzných, zaměstnanců, předků atd. Je to jeden ze základních rysů lidství a podmínka svobodné společnosti. Pokud se této dobrovolné či vnitřní odpovědnosti nedostává, musí nastoupit odpovědnost vnější (právní, soudní, trestní atd.), kterou této osobě přičítá vnější autorita.

Právní odpovědnost je pojem, na který se v právní teorii vytvářely různé názory. Zastáncem jednoho z nich je V. Knapp, který považuje odpovědnost za hrozbu sankcí. Vychází z předpokladu, že odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti a že ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní. Podle tohoto názoru tak vzniká odpovědnost současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinnosti, jíž se latentní povinnost (odpovědnost) aktivizuje.

Další názor, za jehož nejdůležitějšího představitele je považován Š. Luby, na rozdíl od předchozí teorie, nepovažuje odpovědnost za hrozbu sankcí, ale za sankci samotnou následující po porušení práva. Odpovědnost je pak následkem porušení právního vztahu, neboť pokud by tomu tak nebylo, ztratila by odpovědnost v důsledku toho funkci represivní, reparační i satisfakční a zůstala by jí jen povaha preventivní.

Kompromisem mezi těmito teoriemi je názor M. Kalenské, podle níž odpovědnost, jakožto právní kategorie, má dvě fáze. První fáze nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potenciální sankce za její porušení. Druhá fáze nastupuje po nesplnění primární povinnosti a zakládá vznik sankční povinnosti nebo sankčního vztahu.<sup>1)</sup>

Je sice třeba připustit, že hrozba sankcí může být potenciální (latentní) fází odpovědnosti, ale ta představuje pouze možnost, že v případě porušení povinnosti dojde ke vzniku odpovědnosti. V žádném případě však nejde o odpovědnostní vztah, neboť tato potenciální fáze odpovědnosti existuje mimo právní vztah, který vzniká až porušením povinnosti. Potenciální fáze odpovědnosti nemá, také žádnou právní

---

<sup>1)</sup> Bělina M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 309-310.



relevanci, neboť není možno z tohoto titulu požadovat nic více a nic jiného než z titulu existující povinnost. Právní následky tak nastávají až po porušení povinnosti, kdy také dochází ke vzniku odpovědnostního vztahu. To znamená, že za odpovědnost ve vlastním slova smyslu se považuje pouze druhá fáze uvedená M. Kalenskou, která nastává až po porušení povinnosti. Sama M. Kalenská také uvádí, že v první fázi působí pouze potencionální sankce za porušení povinnosti a bereme-li odpovědnost jako druh sankce, pak jde-li o potencionální sankci, může jít pouze o potencionální odpovědnost.<sup>2)</sup>

## 2. Oblasti právní úpravy odpovědnosti

Pojem právní odpovědnost se prolíná celým právním řádem, s přihlédnutím ke specifikům každého právního odvětví, ve kterém je zakotvena a upravena. Právní odpovědnost patří mezi základní a nejstarší instituty práva, jejíž základy právní úpravy můžeme hledat již v římském právu, odkud se postupným vývojem přeměnila do dnešní podoby. Najdeme ji ve většině (ne-li ve všech) právních odvětvích práva soukromého i veřejného. Systém vzniku a uplatnění právní odpovědnosti je sice v každém právním odvětví zakotven relativně samostatně, základní principy však zůstávají stejné. Jednotlivé druhy odpovědnosti na sebe zároveň v právním řádu navazují, když odpovědnost pracovněprávní může přesahovat, jak v oblasti soukromého práva do práva občanského, tak i do oblasti práva veřejného, zejména do práva trestního a správního.

Existence institutu právní odpovědnosti tak odráží neustálou potřebu právního řádu zajistit dodržování kogentních norem i smluvních ujednání učiněných jednotlivými subjekty práva – smluvními stranami, jak normami práva soukromého, tak normami práva veřejného.

Mezi soukromoprávní normy upravující odpovědnost patří zejména:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>2)</sup> Bělina M. a kol. Odpovědnost v československém pracovním právu. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 3-4/1982, Praha: Karlova univerzita, str. 218-219.

Mezi veřejnoprávní normy upravující odpovědnost patří např.:

- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů (i když účinnost tohoto zákona byla několikrát posunuta a jeho převážná část nabývá účinnosti až 1. ledna 2009),
- zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 449/2001 Sb., o myslivosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 185/2001 Sb., o odpadech, ve znění pozdějších předpisů.

V soukromoprávní oblasti jsou typickými odpovědnostními vztahy odpovědnost za škodu, odpovědnost z prodlení, odpovědnost z bezdůvodného obohacení, odpovědnost za vadu věci a odpovědnost za zásah do nehmotného statku (např. čest, důstojnost, obchodní prestiž).

Ve veřejnoprávní oblasti jsou to v první řadě tradiční odpovědnosti jimiž jsou odpovědnost trestní, odpovědnost správní (tj. odpovědnost za správní delikty) a odpovědnost disciplinární (tj. odpovědnost za porušení disciplíny v rámci interních vztahů, často též za porušení parapravních předpisů; neplatí zde zásada „ne bis in idem“). Dále jsou ve veřejnoprávní oblasti také netypické odpovědnosti, kterými jsou odpovědnost ústavní (je upravena normami ústavního práva) a odpovědnost mezinárodněprávní (tj. odpovědnost mezi státy v případě, že stát poruší závazek, který mu ukládá norma mezinárodního práva a odpovědnost mezi státem a fyzickou nebo právnickou osobou v případě porušení mezinárodních úmluv o základních právech a svobodách).<sup>3)</sup>

---

<sup>3)</sup> Gerloch A. Teorie práva. 2. vydání. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2001, s. 158-159.

Právní odpovědnost je jednou ze základních forem realizace práva a může být založena pouze právními normami vytvářejícími určitý systém vztahů a vazeb. V rámci tohoto systému je možné, že určitým jednáním dojde k porušení různých právních norem a nastane více druhů odpovědnosti. V takovém případě je nutno tyto odpovědnosti od sebe odlišit, neboť mohou mít nejen různé předpoklady svého vzniku, ale hlavně různou sankci (právní povinnost sankční povahy).

### 3. Klasifikace právní odpovědnosti

Za základní klasifikaci druhů odpovědnosti se považuje její členění podle jednotlivých právních odvětví. Toto členění odpovídá na otázku jaké je třeba aplikovat normy, zda normy občanskoprávní, trestněprávní, pracovněprávní nebo jiné. Na tomto místě je třeba zdůraznit, že stejně jako porušení občanskoprávní nebo trestněprávní povinnosti může vyvolat vznik odpovědnosti jiného druhu, tak i porušení pracovněprávních povinností nemusí vyvolat vždy pouze pracovněprávní odpovědnost, ale může z tohoto důvodu dojít ke vzniku i jiných druhů odpovědnosti.

Porušení pracovněprávních povinností může vyvolat zejména trestněprávní, občanskoprávní nebo správněprávní odpovědnost. Např. opravář zaviněně poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru a tímto svým jednáním způsobí škodu na majetku občana, v jehož bytě opravu prováděl. V takovém případě dojde k občanskoprávní odpovědnosti za škodu mezi zaměstnavatelem, u něhož je opravář v pracovním poměru a občanem jemuž škoda vznikla. Současně by došlo ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli. Pokud by se opravář během provádění opravy v bytě dopustil krádeže, vznikla by u opraváře samostatná odpovědnost trestněprávní. Na druhou stranu ovšem může nastat pracovněprávní odpovědnost v případě, kdy dojde k porušení právních povinností stanovených jinými právními odvětvími, a to např. občanským právem, správním právem apod. Např. pokud již zmiňovaný opravář utrpí škodu na svých věcech v důsledku porušení právní povinnosti občana, pak na základě § 265 odst. 1 Zákoníku práce, nebude zaměstnanci odpovídat za škodu tento občan, ale zaměstnavatel, neboť podle citovaného ustanovení zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních

povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům (tím není dotčeno právo zaměstnavatele vymáhat po odpovědném občanovi škodu, která mu vznikla uhrazením škody, kterou odpovědný občan způsobil jeho zaměstnanci).

V občanském právu se rozlišuje odpovědnost závazková a mimozávazková, přičemž toto rozlišení bývá považováno pro praxi za nejdůležitější. S tímto rozlišením se lze setkat i v pracovním právu (J. Filo rozlišuje smluvní a mimosmluvní odpovědnost podle toho, zda jde o následek porušení smluvních práv a povinností, anebo o porušení práv a povinností vyplývajících přímo ze zákona).

V pracovním právu se v zásadě nerozlišuje smluvní nebo mimosmluvní základ povinnosti k náhradě škody. Na druhou stranu je potřeba uvést, že typickou závazkovou odpovědností, vyskytující se v pracovním právu, je povinnost zaplatit smluvní pokutu. Tento institut byl pro případ porušení tzv. konkurenční doložky ze strany zaměstnance zaveden do pracovního práva novelou č. 155/2000 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1.1.2001 a následně tento institut přešel i do Zákoníku práce účinného od 1.1.2007, kde je smluvní pokuta za porušení závazku plynoucího z konkurenční doložky zakotvena v ustanovení § 310 odst. 3.

Kromě členění podle jednotlivých právních odvětví lze klasifikovat druhy odpovědnosti i v rámci jednoho právního odvětví, stejně jako se v právní literatuře používá třídění druhů odpovědnosti, které má nadodvětvovou platnost. Odpovědnost je možno takovým způsobem třídit na hmotnou odpovědnost a jinou než hmotnou odpovědnost. Hmotná odpovědnost pak bývá tříděna na odpovědnost za škodu a další druhy hmotné odpovědnosti.

## II. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU

Pracovní právo jako samostatné právní odvětví soukromého práva s prvky práva veřejného upravuje samostatně právní odpovědnost za škodu, která se podstatně odlišuje od úprav odpovědnosti v jiných právních odvětvích včetně úpravy občanskoprávní odpovědnosti v právu občanském. Občanskoprávní odpovědnost za škodu vychází z rovného postavení subjektů, kdežto pracovníprávní odpovědnost za škodu je specifická tím, že vychází z ekonomické nerovnosti postavení zaměstnavatele a zaměstnance v pracovníprávních vztazích a zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, jak u odpovědnosti zaměstnance za škodu (až na výjimky v omezeném rozsahu náhrady škody), tak i u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (která je upravena jako objektivní s široce koncipovanými předpoklady této odpovědnosti).

Pojem pracovníprávní odpovědnost vychází z pojmu právní odpovědnost (názory na pojem právní odpovědnost jsou uvedeny v úvodní kapitole I. části). Obecně je pracovníprávní odpovědnost považována za zvláštní klasifikovaný druh pracovníprávní povinnosti, jejíž vznik, jako sekundární povinnosti, předpokládá porušení primární povinnosti. Jde o případy:

- a) kdy v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost a přitom primární povinnost trvá dál (toto platí pro odpovědnost za škodu),
- b) kdy v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost a přitom primární povinnost zanikne.

Vznikem odpovědnosti současně vzniká nový právní vztah, který bývá označován jako odpovědnostní. Obsah tohoto právního vztahu, který vzniká na základě protiprávního porušení potenciální odpovědností vybaveného právního vztahu, tvoří oprávnění na straně poškozeného a odpovědnostní povinnost na straně odpovědného subjektu. Odpovědnostní vztahy tak vznikají jako odvozené od základních pracovníprávních vztahů.

Jestliže pracovněprávní povinnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů je z tohoto hlediska pracovněprávní odpovědnostní vztah vždy vztahem odvozeným. Na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný, neboť může existovat i po skončení pracovněprávního vztahu.

Pracovněprávní odpovědnost je tedy založena na existenci pracovněprávního vztahu, liší se od ostatních odpovědnostních vztahů svým předmětem (objektem), je pro ní charakteristická vynutitelnost státním donucením a její základní úlohou je zabezpečovat bezporuchový vývoj pracovněprávních vztahů.

K tomu, aby mohl odpovědnostní vztah v pracovním právu vzniknout, je dále potřeba, aby subjekty tohoto vztahu byli účastníci způsobilí vystupovat jako nositelé odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, tedy účastníci nadaní souborem vlastností, které nazýváme právní subjektivitou. V tomto kontextu tvoří pracovněprávní subjektivitu:

- způsobilost k právům a povinnostem, tedy způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti,
- způsobilost k právním úkonům, která znamená možnost svým jednáním nabývat práv a brát na sebe právní povinnosti,
- způsobilost k protiprávním úkonům (deliktní způsobilost), tzn. způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání, jímž došlo k porušení práva,
- způsobilost procesní, to znamená schopnost samostatně jednat před orgánem příslušným rozhodovat ve sporech plynoucích z pracovněprávních sporů.

Odpovědnostní vztah při odpovědnosti za škodu je, stejně jako obecně definovaný pracovněprávní odpovědnostní vztah, vždy vztahem odvozeným od pracovněprávního vztahu základního.<sup>4)</sup>

Pracovní právo vytváří jednotný odpovědnostní systém, ve kterém rozlišuje základní typy odpovědnosti:

- a) odpovědnost za porušení pracovní kázně – obsahem této odpovědnosti je právo

---

<sup>4)</sup> Zachariáš J. Odpovědnost za škodu v pracovním právu (vybrané otázky), Právo a zaměstnání č. 2/1998, s. 4-8.

zaměstnavatele postihnout zaměstnance například snížením mzdy nebo rozvázáním pracovního poměru a zároveň povinnost zaměstnance tento postup strpět,

- b) odpovědnost za škodu – obsahuje právo poškozeného požadovat náhradu vzniklé škody a povinnost škůdce tuto škodu uhradit,
- c) odpovědnost za bezdůvodné obohacení – obsahem je povinnost toho, kdo se bezdůvodně obohatil, získaný prospěch vrátit a právo toho, kdo byl takto poškozen, vrácení bezdůvodného obohacení požadovat.<sup>5)</sup>

Zvláštní (speciální) odpovědnostní systém vychází z toho, že zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění (odpovědnost subjektivní), v případě odpovědnosti za škodu odpovídá, až na výjimky, zásadně jen za skutečnou škodu a co je nejdůležitější, že rozsah zaměstnancovy odpovědnosti za škodu je v řadě případů poměrně omezen.

V rámci pracovněprávní odpovědnosti je tak riziko z pracovní činnosti převážně přeneseno na subjekt, který organizuje práci, vlastní zařízení či nástroje pro pracovní činnost atd. a tímto subjektem je zaměstnavatel (odpovědnost objektivní).

## 1. Druhy odpovědnosti v pracovním právu

Jak již bylo uvedeno je základní klasifikace druhů odpovědnosti členěna podle jednotlivých právních odvětví, což pomáhá odpovědět na otázku jaké právní normy v konkrétních případech aplikovat, zda občanskoprávní, trestněprávní, pracovněprávní nebo jiné.

V pracovním právu se rozlišuje odpovědnost za zavinění, která nastupuje v případě, kdy odpovídá zaměstnanec (odpovědnost subjektivní) a odpovědnost bez zřetele na zavinění (tj. odpovědnost objektivní). Objektivní odpovědnost je v našem pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.

Dále lze rozlišovat odpovědnost individuální a kolektivní, což má určitý význam především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. I když je v Zákoníku práce uváděna společná odpovědnost za

---

<sup>5)</sup> Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I, Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 302-303.

schodek, nejde o solidární odpovědnost a třídění na individuální a kolektivní odpovědnost má pouze relativní platnost, neboť každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně, a to buď podle poměru hrubých výdělků u společné odpovědnosti za schodek nebo podle míry svého zavinění v ostatních případech<sup>6)</sup> (§ 257 Zákoníku práce)

Jednotlivými druhy odpovědnosti v pracovním právu se zabývají také autoři učebnice Pracovní právo (Bělina, M. a kol., 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004), kteří odpovědnost v českém pracovním právu dále členění na:

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

### **1.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost**

Mezi tento typ odpovědnosti patří především odpovědnost zaměstnance i zaměstnavatele za škodu. Odpovědnost za škodu je také nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti.

Charakter odpovědnostního plnění má v rámci hmotné pracovněprávní odpovědnosti také smluvní pokuta, kterou má zaměstnanec povinnost zaplatit podle § 310 odst. 3 Zákoníku práce, v případě porušení závazku spočívajícího ve zdržení se, po určitou dobu po skončení zaměstnání (nejdéle po dobu 1 roku), výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Dalším druhem pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci než která odpovídá pracovní smlouvě. V tomto případě, jestliže zaměstnanec práci nekonal, vzniká zaměstnavateli sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout mu podle § 208 Zákoníku práce náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Nakonec za hmotnou pracovněprávní odpovědnost je třeba také považovat povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném

---

<sup>6)</sup> Bělina M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 313-314.



rozvázání pracovního poměru a náhradu mzdy za dobu výpovědní doby při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 Zákoníku práce. I v těchto případech jde o vznik nové odpovědnostní povinnosti.

Naproti tomu nelze považovat za odpovědnost případy, kdy zaměstnanci nevznikne nárok na určité plnění pro nesplnění stanovených podmínek (např. pokud zaměstnanec nedostane prémie pro nesplnění stanovených ukazatelů a podmínek, není dána právní odpovědnost, neboť zaměstnanci v daném případě nárok na prémie nevznikne a není tedy zbaven tohoto práva).

## **1.2 Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost**

Pracovněprávní odpovědnost nemusí spočívat vždy v určitém hmotném plnění, resp. povinnosti strpět krácení majetkových nároků, ale může spočívat i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu. Do této odpovědnosti patří povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem. O odpovědnost však může jít pouze v těch případech, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti. Takovými případy jsou vždy okamžitá zrušení pracovního poměru (§ 55 a § 56 Zákoníku práce). Na tom nemění nic skutečnost, že důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 55 odst. 1 písm. a) může být porušení jiné než pracovněprávní povinnosti. U výpovědi dané zaměstnavatelem jde o odpovědnostní vztah pouze v případě § 52 písm. g) Zákoníku práce, anebo je-li dána výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky dle § 52 písm. e) Zákoníku práce.

O odpovědnostní vztah jde také v případě odstoupení od pracovní smlouvy dle § 36 odst. 2 Zákoníku práce. Jestliže zaměstnanec poruší povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, vznikne mu nová odpovědnostní povinnost – strpět, aby zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil.

Odpovědnost zaměstnance je dána i v případě neomluvené nepřítomnosti v práci, kdy v důsledku porušení primární povinnosti vzniká nová odpovědnostní povinnost podle § 223 Zákoníku práce. Tato odpovědnost spočívá v povinnosti pracovníka strpět krácení dovolené za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) o jeden až tři dny.

### **1.3 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu**

O pracovněprávní odpovědnost jde také v určitých případech, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnanci nebo zaměstnavateli) ukládány sankce jiným orgánem. V některých z těchto případů může být ovšem diskutabilní, zda vzniká odpovědnostní vztah jiného právního odvětví, např. správněprávní odpovědnost. O pracovněprávní odpovědnost půjde zejména u odpovědnosti zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž došlo k porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti upravuje pokuty za jednotlivé přestupky a správní delikty na tomto úseku, v jednotlivých případech, až do maximální výše 2 000 000 Kč.

Dále podle zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, mohou orgány státního odborného dozoru ukládat zaměstnancům i zaměstnavatelům pokuty za porušování předpisů o ochraně a bezpečnosti při práci a předpisů stanovících pracovní podmínky. Státní odborný dozor vykonávají též např. orgány hygienické a protiepidemické služby, v hornictví orgány dozoru státní báňské správy atd. Navíc zaměstnavatelům nebo zaměstnancům mohou ukládat za porušení pracovněprávních povinností pokuty také různé inspekce (např. státní energetická, obchodní, životního prostředí).

Všechny jednotlivé shora uvedené druhy pracovněprávní odpovědnosti se mohou překrývat a vzájemně doplňovat a působí ve svém komplexu.<sup>7)</sup>

## **2. Subjekty, objekt a obsah odpovědnostního pracovněprávního vztahu**

Odpovědnostní pracovněprávní vztah má, stejně jako jakýkoliv jiný právní vztah, své subjekty, objekt a obsah.

**Subjekty** odpovědnostního, tedy sekundárního, právního vztahu se shodují se

---

<sup>7)</sup> Bělina M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 316-317.

subjekty primárního pracovněprávního vztahu. Jsou jimi proto pouze subjekty nadané tzv. právní subjektivitou mezi nimiž existuje nějaký základní pracovněprávní vztah.

Základními subjekty (účastníky) pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Jako další účastníci mohou ve vztazích upravených pracovněprávními předpisy vystupovat například odborové orgány nebo státní orgány na úseku zaměstnanosti.<sup>8)</sup>

Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická (např. podnikatel), tak osoba právnická (např. družstvo nebo obchodní společnost) nebo stát jakožto právnická osoba sui generis, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Jménem zaměstnavatele vystupují v pracovněprávních vztazích vedoucí zaměstnanci pověřeni řízením na jednotlivých stupních, kteří jsou oprávněni ukládat závazné pokyny podřízeným a kontrolovat jejich činnost, stejně jako vedoucí organizačních útvarů, kteří jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí. Jménem zaměstnavatele mohou v pracovněprávních vztazích vystupovat také jiní zaměstnanci, které k tomu zaměstnavatel písemně zmocnil.

Zaměstnancem se může stát jen fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku, tzn., že sjednaný den jejího nástupu do práce nesmí předcházet ukončení povinné školní docházky (způsobilost zaměstnance k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti vzniká až dosažením 18 let věku).<sup>9)</sup>

Postavení subjektů v pracovněprávních vztazích je postavením rovným, ale pouze v okamžiku vzniku těchto vztahů (to platí zejména pro základní pracovněprávní vztahy). V průběhu existence pracovněprávního vztahu se však postavení subjektů mění a na místo rovného postavení nastupuje mezi subjekty pracovněprávního vztahu vztah nadřízenosti a podřízenosti. Z ustanovení § 11 odst. 4 Zákoníku práce vyplývá, že vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele nebo organizační složky státu, kteří jsou u nich na jednotlivých stupních řízení, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim

---

<sup>8)</sup> Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 301.

<sup>9)</sup> Dědič J. a kol. Učebnice práva. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1995, s. 180-181.

k tomu účelu závazné pokyny. Současně se v ust. 38 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy a podle § 106 odst. 4 písm. c) Zákoníku práce dodržovat, mimo právní a ostatní předpisy, také pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel tak sice může „řídít“ tj. disponovat se zaměstnancem, a zaměstnanec je povinen vykonávat dispozici zaměstnavatele, ale jen v rámci daném pracovní smlouvou.

**Objekt** odpovědnostního pracovněprávního vztahu představuje ochranu základního pracovněprávního vztahu, který byl chováním subjektu narušen a také odstranění následků jeho porušení.

**Obsah** odpovědnostního pracovněprávního vztahu se od obsahu základního pracovněprávního vztahu dosti liší. Jeho obsah se skládá pouze z jedné dvojice, kterou tvoří práva a povinnosti, a to povinnosti jednoho subjektu strpět negativní následek porušení (povinnost nahradit škodu) a právo druhého subjektu požadovat odčinění vzniklé újmy (právo na náhradu škody).<sup>8)</sup>

Právě porušením povinností tvořících obsah základního pracovněprávního vztahu vzniká nový právní vztah, kterým je odpovědnost. Tato odpovědnost, jak již bylo uvedeno, může vzniknout jen vedle konkrétního pracovněprávního vztahu, ale dále se již může vyvíjet samostatně, stejně jako může sama o sobě zaniknout, aniž by zanikl základní pracovněprávní vztah nebo naopak může trvat déle než tento vztah.

Je však třeba stále sledovat, zda jsou splněny podmínky pro odpovědnost dle pracovního práva, neboť porušením povinnosti vyplývajících z pracovněprávního vztahu může vzniknout i odpovědnostní vztah, který není předmětem úpravy pracovního práva. Porušením totiž vzniká objektivní stav – protiprávnost, který se řadí do kategorie práva jako takového a nemusí vždy splňovat podmínky vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Navíc přesto, že právním důvodem vzniku odpovědnostního závazkového vztahu je zásadně protiprávní úkon škůdce, platí i zde výjimky, kdy je povinnost k náhradě škody stanovena bez předcházejícího protiprávního jednání škůdce. Tímto vztahem je zejména odpovědnost zaměstnavatele u náhrady škody na věcech vnesených nebo odložených dle § 204 Zákoníku práce. Uvedená odpovědnost se také někdy vykládá jako zvláštní

druh mimoodpovědnostní povinnosti nahradit vzniklou škodu bez účasti na zavinění. V základu tohoto vztahu stojí objektivně existující nežádoucí událost, která nastala v souvislosti s realizací činností, jež jsou předmětem základního pracovního vztahu, což je zejména při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

### **3. Funkce pracovněprávní odpovědnosti**

Vlastní funkce pracovněprávní odpovědnosti rozeznáváme obecné a zvláštní. Obecné funkce plní v právu každý systém odpovědnosti. Řadíme sem především funkci preventivně výchovnou, ochrannou, represivní a reparační neboli satisfakční. Mezi zvláštní funkce pak patří sociálně ochranná a stimulační funkce.

#### **3.1 Obecné funkce**

- a) preventivně výchovná funkce – vychází z působení práva jako takového, kdy právo působí vůči tomu, kdo jednal protiprávně a byl stížen nepříznivými (sankčními) následky svého chování, což ho odrazuje od podobného páčání do budoucna a zároveň působí jako odstrašující příklad pro ostatní.
- b) ochranná funkce - tato funkce spočívá v ochraně pracovněprávních vztahů a také ukládání sankcí za porušování povinností vznikajících v pracovněprávních vztazích.
- c) represivní funkce – postihuje subjekt za protiprávní chování tím, že mu ukládá povinnost snášet nepříznivé sankční důsledky vyplývající z jeho protiprávního chování. Tato funkce se výrazně uplatňuje zejména při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.
- d) reparační funkce – znamená přenesení břemena škody z poškozeného na škůdce. To představuje odčinění škody buď formou uvedení v předešlý stav nebo její náhradou v penězích. Pracovněprávní odpovědnost jako součást odpovědnostního systému sice plní reparační funkci, ale její působnost je zde omezena, hlavně při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. V této oblasti je uvedená funkce značně potlačena.

### 3.2 Zvláštní funkce

- a) sociálně ochranná funkce – je funkce odvozená ze zvláštních funkcí pracovního práva. Poskytuje ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, zajišťuje realizaci jeho práv, která jsou zakotvena v Ústavě (např. v čl. 2 odst. 4) a v Listině základních práv a svobod (zejm. v čl. 2 odst. 3 a ve většině článků hlavy IV., kde jsou upravena hospodářská, sociální a kulturní práva). Také poskytuje prostředky zaměstnavateli pro zabezpečování řádného chodu pracovního procesu.

Dnes poskytuje pracovní právo větší ochranu zaměstnanci. Je to dáno tím, že pracovní právo kompenzuje ekonomickou nerovnost subjektů a ekonomicky slabšímu zaměstnanci poskytuje silnější pozici. Sociálně ochranná funkce pracovněprávní odpovědnosti se projevuje v tom, že zaměstnanec odpovídá vždy za zavinění, kdežto zaměstnavatel bez ohledu na zavinění. Také náhrada škody je u zaměstnance limitována.

- b) stimulační funkce – je funkcí, kterou odpovědnostní systém pracovního práva odstraňuje těžký ekonomický dopad škod způsobených v pracovním procesu na sociální sféru zaměstnance a omezuje tak jeho svázanost obavami před způsobením velké škody drobným opomenutím.

Funkce každého právního institutu působí v konkrétních právních vztazích jako jednotný celek. V praxi není možné vyloučit působení kterékoliv funkce, často dochází k jejich prolínání. Příkladem může být náhrada škody způsobená nedbalostí, která je omezena, což působí jednak represivně, neboť pracovníkův majetek se zmenší, a jednak výchovně, neboť postih náhrady je jako újma upozorněním na nesprávnost jednání. Také reparační a sociálně ochranná funkce zde má své místo, neboť přestože dojde k úhradě vzniklé škody, nemůže ani vzniklá náhrada škody podstatně snížit životní úroveň zaměstnance.<sup>10)</sup>

## 4. Funkce odpovědnosti za škodu

Někteří autoři rozlišují mimo funkcí pracovněprávní odpovědnosti také funkce

---

<sup>10)</sup> Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 303-304.

odpovědnosti za škodu, které se s funkcemi pracovněprávní odpovědnosti vzájemně prolínají a doplňují. Jedná se o funkce:

- a) preventivně výchovnou - tj. předcházení škodám, působení na zaměstnavatele a zaměstnance, aby předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích,
- b) reparační - tj. odčinění škody na majetku účastníků pracovněprávního vztahu (resp. u újmy na zdraví též satisfakční),
- c) sankční - tj. postih za porušení povinností, resp. postih za nezabránění škodné události.<sup>11)</sup>

## 5. Odpovědnost a donucení

Pro právní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním nebo s ním srovnatelným společenským donucením. To znamená, že odpovědnost v právním slova smyslu je součástí státního donucení ke splnění porušené povinnosti; jde o splnění právní povinnosti pod nátlakem, popř. hrozbou státního donucení. Pokud by se státní donucení nemohlo použít ke splnění porušené povinnosti, resp. splnění nové odpovědnostní povinnosti vzniklé v důsledku porušení primární povinnosti, nebylo by možno mluvit o odpovědnosti v právním slova smyslu. V takovém případě by mohlo jít pouze o odpovědnost morální.

Např. povinnost nahradit škodu je sama o sobě odpovědnostní povinností, která vzniká při naplnění předpokladů odpovědnosti, jimiž jsou zpravidla vznik škody, porušení povinnosti, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti a popř. také zavinění. Splnění této odpovědnostní povinnosti je zajišťováno státním donucením a i když odpovědný subjekt, pod hrozbou tohoto státního donucení, bude plnit dobrovolně, jde stejně o plnění odpovědnostní povinnosti. Také v tomto případě došlo k realizaci sankce, i když k realizaci dobrovolné. Použití státního donucení není tedy předpokladem odpovědnosti, ale může být pouze důsledkem, který nastane v případě, že odpovědný subjekt svoji odpovědnostní povinnost nesplní dobrovolně.

---

<sup>11)</sup> Bělina M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 318.

Odlišná situace ovšem nastává v těch případech, kdy vztah, který byl porušen, nebyl vybaven potenciální odpovědností, tzn. neexistovala ani hrozba sankcí za porušení tohoto vztahu a tím méně je tedy možno při porušení sankci použít. Tyto vztahy nepodléhají ochraně státního donucení a nejde tedy o odpovědnostní vztahy.

Z výše uvedeného je patrné, že za odpovědnost nemůžeme považovat např. případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci protiprávně buď vůbec nevyplatí mzdu nebo mu ji poskytne v nižší výši. Je pravdou, že zaměstnanec si na zaměstnavateli může vynutit, a to i za pomoci státního donucení, vyplacení mzdy, ovšem chybí zde podstatný rys odpovědnosti – nejde totiž o novou sekundární povinnost, ale pouze o procesní vynutitelnost primární povinnosti.<sup>12)</sup>

---

<sup>12)</sup> Bělina M. a kol. Odpovědnost v československém pracovním právu. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 3-4/1982, Praha: Karlova univerzita, str. 220-221 a 227.



### III. PREVENCE V PRACOVNÍM PRÁVU

Prevenčí rozumíme souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů. V převážné míře spočívá prevence v požadavku, aby jednotlivé lidské činnosti byly vykonávány tak, aby se nestaly pramenem ohrožení nebo porušení těchto zájmů. Uvedený přístup je typický pro právo samotné (preventivní funkce práva), které upravuje chování subjektů takovým způsobem, aby odpovídalo cílům k nimž právo směřuje. V této souvislosti je možno říci, že prevence má v pracovněprávních vztazích zcela specifickou úlohu, a to zejména s ohledem na vysoké riziko nebezpečí vzniku škod, které s sebou přináší plnění pracovních úkolů vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Prevence však není jen způsob výkonu ohrožujících činností, ale i samotná preventivní činnost, která předchází ohrožení a porušení jehož zdrojem je jiná lidská činnost. Význam prevence je z hlediska každé odpovědnosti vysoký, ale současně v případech, kde prevence selže, nastupuje odpovědnost sama (represe, reparace či satisfakce).<sup>13)</sup>

Z hlediska vazby prevence na základní pracovněprávní vztahy jsou preventivně zaměřená práva a povinnosti subjektů nedílnou součástí těchto pracovněprávních vztahů. Subjekty (zaměstnavatel a zaměstnanec) v rámci pracovního poměru jsou nositeli nejen práv a povinností k realizaci pravidelné účasti v pracovněprávním procesu, ale též nositeli práv a povinností prevenčního charakteru, tj. zaměřených na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.

#### 1. Předcházení škodám

Zákoník práce vychází z koncepce, že na první místo je třeba klást předcházení škodám, tj. zdůrazňuje preventivní funkci, neboť optimálním stavem je, pokud ke škodě vůbec nedojde. Práva a povinnosti prevenčního charakteru lze do jisté míry klasifikovat podle hlediska, zda je jimi sledována prevence obecně (prevence generální) anebo zda prevence směřuje k ochraně určitého konkrétního vztahu nebo zájmu (prevence

---

<sup>13)</sup> Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 299.

speciální). Z tohoto důvodu jsou tak obecné povinnosti související s předcházením škod uvedeny v části jedenácté Zákoníku práce samostatně a na prvním místě v hlavě I, která obsahuje ustanovení rozdělená do dvou paragrafů. V ustanovení § 248 jsou upraveny základní povinnosti zaměstnavatele vedoucí k předcházení škod a v ustanovení § 249 je upravena všeobecná a zvláštní oznamovací a zakročovací povinnost zaměstnance směřující k předcházení škod. Hlavním cílem těchto ustanovení je zajištění prevence a lze je proto současně označit za přímá prevenční opatření.

Uvedená ustanovení nejsou jedinými ustanoveními Zákoníku práce, jejichž smyslem je obecná prevence škod (týká se jak škody na věci, tj. škody způsobené na majetku, tak „škody“ způsobené na zdraví, která je označována jako újma na zdraví). Jako příklad lze uvést ustanovení § 238 odst. 2, 3 Zákoníku práce, podle kterých nesmějí být zaměstnankyně zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství a těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nesmějí vykonávat práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Dále pak v ustanovení § 301 písm. d) Zákoníku práce je upravena prevenční povinnost zaměstnance, pokud jde o majetek zaměstnavatele a v ustanovení § 226 Zákoníku práce je upravena prevenční povinnost zaměstnavatele, pokud jde o určitý osobní majetek zaměstnanců (osobní svršky a osobní předměty, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání).

Ustanovení § 248 odst. 1 a § 249 odst. 1 Zákoníku práce, jako ustanovení obecnějšího dosahu, jsou základním prvkem prevenční povinnosti na kterou navazují konkrétní ustanovení mající charakter prevence speciální, jimiž jsou např. § 226 odst. 1, § 249 odst. 2 nebo § 301 písm. d) Zákoníku práce, které prevenční povinnosti dále rozvádějí a konkretizují. Vedle těchto ustanovení obsahuje Zákoník práce ještě další ustanovení konkretizující povinnosti prevenčního charakteru různé intenzity. Generální prevence, stejně jako prevence speciální mohou být zajišťovány jak přímými, tak nepřímými opatřeními, která působí jako preventivní až ve svém „druhém plánu“ neboť jejich hlavním účelem je úprava jiného institutu (např. § 240 Zákoníku práce upravuje vysílání těhotných žen a matek na pracovní cesty a jejich přeložení).<sup>14)</sup>

<sup>14)</sup> Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 300.

## 2. Povinnosti zaměstnance při předcházení škodám

Předcházení škodám by mohlo být stěží zabezpečeno pouze pokud by se opíralo o plnění prevenčních povinností zaměstnavatelem. Prevenční povinnost v oblasti předcházení škodám uložená zaměstnancům vychází z již citovaného ustanovení § 249 Zákoníku práce. Jedná se o dva druhy prevenčních povinností uložené zaměstnancům, a to povinnost oznamovací a zakročovací.

### 2.1 Oznamovací povinnost

První druh prevenčních povinností představuje povinnosti obecné povahy zaměřené na předcházení možných škod v budoucnosti (tj. škod, které ještě nehrozí) a též k předcházení bezdůvodnému obohacení. Tento druh prevenčních povinností je právní teorií označován jako všeobecná prevenční povinnost a je upravena v § 249 odst. 1 větě první Zákoníku práce a v § 249 odst. 3 Zákoníku práce. Všeobecná prevenční povinnost se týká činnosti zaměstnance při plnění pracovních povinností a v souvislosti s ním a jako základní pravidlo pro chování zaměstnance ukládá zaměstnanci povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani bezdůvodnému obohacení. Uvedené ustanovení je prakticky totožné s ust. § 415 občanského zákoníku a vztahuje se na všechny zaměstnance zaměstnavatele, včetně vedoucích zaměstnanců. Ustanovení má základní, obecný význam pro prevenci. Týká se předcházení škod nejen na majetku zaměstnavatele, ale i na majetku zaměstnance, majetku ostatních zaměstnanců i dalších třetích osob a také škod na zdraví.

Speciální oznamovací povinnost nese zaměstnanec na základě ustanovení § 249 odst. 3 Zákoníku práce. Zde se mu totiž ukládá, aby nadřízenému vedoucímu zaměstnanci oznámil takové závady, které způsobují, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky. Jedná se vlastně o notifikační povinnost zaměstnance týkající se závad v pracovních podmínkách. Na to pak navazuje povinnost zaměstnavatele, který zjistí-li závady (zjištěním se rozumí i situace, kdy se o nich dozví tím, že mu je zaměstnanec oznámí), je povinen učinit opatření k jejich odstranění (viz § 248 odst. 1 Zákoníku práce). Povinnost oznamovat závady v pracovních podmínkách je pak ještě zdůrazněna v části, kde je pojednáváno o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Jedná se o ust. § 106 odst. 4 písm. f) Zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec povinen

oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky v organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení.

Poruší-li zaměstnanec všeobecnou prevenční povinnost, jedná se o protiprávní úkon a pokud takovéto porušení bylo způsobeno zaviněním zaměstnance, zakládá to obecnou odpovědnost za škodu podle § 250 Zákoníku práce.<sup>15)</sup>

## 2.2 Zakročovací povinnost

Druhý druh prevenčních povinností představuje povinnosti zaměstnance, které jsou zaměřeny na odvrácení škody již konkrétně hrozící a na odstranění příčin hrozící škody. Tento druh prevenční povinnosti je označován jako zvláštní prevenční povinnost a je upraven v § 249 odst. 1 větě druhé Zákoníku práce a v § 249 odst. 2 Zákoníku práce. Zvláštní prevenční povinnost tak spočívá v dílčích povinnostech oznámit hrozící škodu a zakročit k jejímu odvrácení.<sup>15)</sup>

V ustanovení § 249 odst. 1 věta druhá Zákoníku práce jde o to, že pokud hrozí škoda je zaměstnanec povinen zakročit tím, že na ní upozorní nadřízeného vedoucího zaměstnance. V tomto ustanovení bylo oproti původnímu znění uvedenému v § 171 odst. 1 zákoníku práce, platného do 31.12.2006, upřesněno komu má zaměstnanec povinnost hrozící škodu hlásit. V původním znění zákoník práce pouze obecně stanovil povinnost upozornit na hrozící škodu vedoucí zaměstnance a již nestanovil, kterého vedoucího zaměstnance má zaměstnanec na hrozící škodu upozornit. Na základě toho bylo dovozováno, že k tomu, aby zaměstnanec splnil svoji povinnost stačilo upozornit na hrozící škodu kteréhokoli vedoucího zaměstnance, tj. bez ohledu na to, zda byl odpovědný za úsek, kde škoda hrozila. Současná právní úprava již specifikuje povinnost zaměstnance upozornit na hrozící škodu „nadřízeného“ vedoucího zaměstnance, tj. nadřízeného vedoucího zaměstnance na jakémkoli stupni řízení (v praxi nejčastěji toho,

---

<sup>15)</sup> Součková M. a kol. Zákoník práce (komentář). 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 429.

který bude nejbližše dosažitelný) a do jehož kompetence přímo spadá řízení pracoviště, kde hrozí vznik škody.

Forma a způsob upozornění není Zákoníkem práce stanovena, stejně jako to, zda se nadřízený vedoucí zaměstnanec musí nacházet na pracovišti. Zaměstnanec může na škodu upozornit jakkoliv, nezáleží na formě (může být v ústní, telefonické, písemné, elektronické nebo jiné podobě), ale je potřeba, aby z jeho obsahu bylo zcela zřejmé, čeho se upozornění týká a aby zaměstnanec zvolil takový způsob upozornění, který povede co nejspolehlivěji k předání informace nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Tím, že Zákoník práce nevyžaduje ani bezprostřednost, ani závažnost hrozby vzniku škody, je třeba upozornění vykonat tak, aby mělo praktický význam, tzn. podle okolností jak bezodkladně, tak i s bezpečným časovým posunem. Pokud by výše uvedená kritéria zaměstnanec nedodržel, pak by podle mého názoru své oznamovací povinnosti nedostál. Záleží však také na posouzení schopností zaměstnance, zda podle svého vzdělání, inteligence, zkušeností a kvalifikace vůbec mohl rozpoznat nebezpečí hrozící škody, příp. jeho intenzitu a podle těchto okolností posoudit, zda byla z jeho strany objektivní možnost uloženou povinnost splnit.

Podle ustanovení § 11 odst. 4 se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí ti zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu. Pojem vedoucí zaměstnanec je širším pojmem než nadřízený vedoucí zaměstnanec, který tak více konkretizuje postavení vedoucího zaměstnance a vymezuje jeho působnost ve vztahu k určitému okruhu zaměstnanců (podle výše stupně řízení).

Zakročovací povinnost spočívající v povinnosti zaměstnance upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu přichází v úvahu tehdy, lze-li ještě učinit ze strany zaměstnavatele (nadřízeného vedoucího zaměstnance) potřebná opatření k zabránění vzniku škody. To znamená, že je potřeba, aby tu byl ještě určitý časový prostor k jejich provedení nadřízeným vedoucím zaměstnancem.

V praxi se však vyskytují situace, kdy škoda již bezprostředně hrozí a kdy již nelze dále čekat a je třeba okamžitě zakročit. Pro takové případy je v ust. § 249 odst. 2 Zákoníku práce uložena zaměstnanci povinnost, aby k odvrácení hrozící škody zakročil sám. Tuto zakročovací povinnost má však zaměstnanec jen tehdy, pokud jde o škodu hrozící zaměstnavateli u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu a jestliže je k odvrácení škody neodkladně třeba zákroku.

Uvedené ustanovení Zákoníku práce dále přímo uvádí za jakých okolností zaměstnanec takovou zakročovací povinnost nenesí. Zaměstnanec tak nemusí zakročit jestliže mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. „Důležitou okolností“ přitom může být samotná objektivní obtížnost potřebného zákroku nebo okolnosti na straně zaměstnance, které vedou k tomu, že zaměstnanec není schopen zakročování úkon provést. Takovými okolnostmi mohou být změněná pracovní schopnost, špatný zdravotní stav, nedostatek kvalifikace k zákroku apod. Pojem „osoby blízké“ Zákoník práce nevymezuje a přímo odkazuje na § 116 občanského zákoníku, kde je pojem osoby blízké konkrétně vymezen. Podle tohoto ustanovení je osobou blízkou příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Zda osoba bude pociťovat újmu způsobenou jiné osobě jako újmu vlastní a zda to bude pociťovat důvodně, je třeba uvážit a rozhodnout podle okolností a povahy každého konkrétního případu (v praxi o tom bude rozhodovat soud). Samotný zákrok není nijak specifikován, ale je nepochybné, že by měl být přiměřený okolnostem případu.

Důležitý rozdíl mezi všeobecnou a zvláštní zakročovací povinností spočívá v tom, že povinnosti spadající do všeobecné prevenční povinnosti se vztahují pouze na škodu, která může vzniknout z pracovní činnosti zaměstnance nebo v souvislosti s ní, zatímco povinnosti spadající do zvláštní prevenční povinnosti se vztahují na škodu, která již konkrétně hrozí, a to jak z pracovní činnosti zaměstnance nebo z jiného chování souvisejícího s plněním pracovních úkolů, tak i z chování ostatních zaměstnanců, třetích osob nebo z působení přírodních sil.<sup>15)</sup>

### 3. Odpovědnost při plnění prevenčních povinností zaměstnancem

Pokud zaměstnanec nesplní svoji zakročovací povinnost spočívající jak v upozornění na hrozící škodu tak v neodkladném zákroku k odvrácení hrozící škody zaměstnavateli, ponese zaměstnanec odpovědnost podle zvláštního ustanovení § 251 odst. 1 Zákoníku práce (viz část IV. kapitola 2.3). Naopak pokud zaměstnanec splní svoji zakročovací povinnost, může dojít k tomu, že při takovém zákroku způsobí zakročující zaměstnanec škodu, nebo utrpí úraz, nebo mu vznikne při plnění jeho zakročovací povinnosti věcná škoda. Na uvedené případy pamatuje Zákoník práce v ustanoveních § 251 odst. 2 a § 266.

Ustanovení § 251 odst. 2 Zákoníku práce má evidentně posílit prevenční působení tím, že za stanovených podmínek zprošťuje zaměstnance odpovědnosti za škodu způsobenou právě při plnění povinností, které jsou stanoveny v rámci prevence. Z ustanovení je patrné, že přihlíží i k subjektivnímu aspektu na straně zaměstnance, když jako jednu z podmínek zproštění odpovědnosti uvádí, že takový stav nebyl úmyslně vyvolán. Lze tedy dovodit, že ke zproštění může dojít i tehdy, pokud se zaměstnanec sice na vyvolání takového stavu podílel, avšak jeho zavinění je jen kulpózní.

Podle § 266 Zákoníku práce pak samotnému zaměstnanci vznikají určité nároky, utrpí-li při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli věcnou škodu. Za takovéto situace má zaměstnanec nárok na náhradu škody nebo na náhradu účelně vynaložených nákladů. Tyto nároky však zaměstnanci vzniknou jedině tehdy, pokud nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Podobně jako je tomu u ustanovení § 251 odst. 2 Zákoníku práce, je i z dikce ust. § 266 patrné, že při posouzení nároku zaměstnance se přihlíží i k subjektivním aspektům. Ustanovení totiž zásadně nevyklučuje realizaci těchto nároků, pokud zaměstnanec dostal svým povinnostem vyplývajícím z ustanovení o prevenci, i když se sám na nebezpečí vzniku podílel, ale jeho zavinění bylo jen v nedbalostní formě. Stejně nároky má i zaměstnanec, který odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, pokud by za škodu odpovídal zaměstnavatel.<sup>16)</sup>

<sup>16)</sup> Brejcha A. Odpovědnost v soukromém a veřejném právu. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2000, s. 106-107.

## IV. ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU

Pro úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je charakteristické, že jde zásadně o odpovědnost za zavinění, přičemž v řadě případů je navíc rozsah odpovědnosti omezen (např. k poměrnému omezení odpovědnosti dojde pokud byla škoda způsobena také porušením ze strany zaměstnavatele). Platná právní úprava rozlišuje několik druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Jsou jimi:

1. Obecná odpovědnost.
2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.
3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.
4. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.<sup>17)</sup>

Obecná odpovědnost, uvedená pod bodem 1, je tímto pojmem přímo označena v Zákoníku práce, ostatní druhy odpovědností uvedené pod body 2 – 4 jsou právní teorií společně označovány jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu.

### 1. Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost, podmínky jejího vzniku, možnosti omezení jejího rozsahu a povinnosti prokazování zavinění, jsou uvedeny v § 250 Zákoníku práce.

Tato právní úprava se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec způsobil škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli tedy jsou:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- b) porušení právní povinnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,

---

<sup>17)</sup> Štangová V., Zachariáš J. Nad pracovněprávními vztahy. 1. vydání. Praha: Orac, 1997, s. 97.



- c) příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi vznikem škody a porušením pracovněprávních povinností ze strany zaměstnance,
- d) zavinění zaměstnance (ve formě nedbalosti nebo úmyslu).

Existenci všech předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, včetně zavinění zaměstnance, je povinen prokázat poškozený zaměstnavatel. Důkazní povinnost je na straně zaměstnavatele zejména při objasnění příčin vzniku škody, odpovědnosti za škodu a rozsahu náhrady škody požadované na odpovědném zaměstnanci (a to nejen v případě soudního řízení).

### **1.1 Vznik škody na straně zaměstnavatele**

Škoda a její vznik jsou jednou z nebytných podmínek vzniku odpovědnostního vztahu. Charakterizuje se zpravidla jako majetková újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Škodou se rozumí ztráta na majetku poškozeného i to, o co poškozený jednáním škůdce přišel (ušlý zisk). Podle druhu poškozené věci dělíme škodu na majetkovou a nemajetkovou, někdy se hovoří o majetkové a nemajetkové újmě.

Škoda je vždy výsledkem určitého protiprávního chování (nebo škodné události) a je újmou na ohroženém nebo porušeném právním vztahu. Újma, k níž může v rámci pracovněprávních vztahů dojít, může mít nejrůznější charakter. Může se jednat o újmu, která spočívá ve zničení nebo poškození věci, o špatný postup, kterým se nezvětší majetek zaměstnavatele, popř. se může jednat i o újmu nemateriální, která spočívá v zásahu do tělesné integrity člověka, způsobení bolesti, zhoršení podmínek života apod.

Pracovní právo užívá v této souvislosti pojmy, kterými jsou:

- a) škoda – škoda na věci
- b) skutečná škoda,
- c) jiná škoda.

ad a) Pojem škoda užívá pracovní právo ve spojení s jejím vznikem a s odpovědností za její vznik. V souladu s právní teorií se i v pracovním právu chápe škoda jako újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi.

- pojem škoda na věci (např. § 272 Zákoníku práce) je užíván pro označení škody způsobené na majetku (na hmotných statcích), na rozdíl od „škody“ způsobené na zdraví, která je označována jako újma na zdraví (§ 275 Zákoníku práce).

ad b) Pojem skutečná škoda užívá pracovní právo v oblasti rozsahu náhrady škody. Skutečná škoda spočívá v tom, že se zmenšila existující hodnota věci nebo jiného majetku, který má poškozený ve svém vlastnictví, popř. ve správě; představuje vlastně majetkové hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav, popřípadě k vyvážení důsledků plynoucích z toho, že nedošlo k uvedení v předešlý stav.

ad c) Pojem jiná škoda (ušlý zisk) se také užívá v oblasti rozsahu náhrady škody a spočívá v nenastalém zvětšení (rozmnožení) majetku poškozeného, které (pokud by nedošlo ke škodné události) by bylo možno důvodně očekávat s ohledem na pravidelný běh věcí. Jiná škoda, která je v podstatě ušlým majetkovým prospěchem, se hraadí pouze v tom případě, že byla způsobena úmyslně.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku Jc 199/2002 Cdo 1111/2001 konstatoval, že škoda ve smyslu ustanovení upravující obecnou odpovědnost za škodu a ve smyslu ustanovení upravující rozsah náhrady škody Zákoníku práce není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodných událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.

Naopak podle ust. § 374 Zákoníku práce není podle tohoto zákona škodou případná ztráta na důchodu.

Při určení výše skutečné škody je třeba hodnotit cenu poškozené věci nebo jiné hodnoty v daných časových a místních souvislostech, tedy určit, jakou hodnotu má věc v konkrétním čase a místě. Tato hodnota se může v čase měnit, případně být různá v různých místech. Přitom je třeba přihlížet i k opotřebení dané věci, jejímu stáří, jedinečnosti nebo naopak nenahraditelnosti. Hodnota věci je kategorií objektivní, je tedy třeba ji posuzovat podle objektivních hledisek. Nemůže proto zohlednit hodnotu, kterou věci přisuzuje konkrétní osoba (nejčastěji vlastník věci), tedy vystihnout subjektivní (citovou) hodnotu, kterou jí tato osoba přisuzuje.

Zatímco skutečná škoda bude v praxi dobře doložitelná a vyčíslitelná, např. i za použití znaleckého posudku, u jiné škody je stanovení její výše problematické. Zde je třeba vycházet z předpokladu vývoje majetku poškozeného s přihlédnutím k běžnému postupu nakládání s ním, běžným podnikatelským aktivitám poškozeného zaměstnavatele apod. Prokázání těchto skutečností má zásadní vliv na správné posouzení celé věci a určení povinnosti k náhradě škody.

Pro uplatnění náhrady škody je také důležitá doba jejího vzniku, která je významná při posuzování, zda poškozený zaměstnavatel uplatnil náhradu škody včas, tedy před uplynutím promlčecí lhůty. Vznik škody, dobu jejího vzniku, její výši a to, kdo škodu způsobil prokazuje u obecné odpovědnosti vždy poškozený, který uplatňuje její náhradu.

## **1.2 Porušení právních povinností ze strany zaměstnance**

Dalším předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji způsobil porušením povinností z pracovního poměru, tj. tehdy, když se dopustil nějakého protiprávního jednání buď tím, že protiprávně jednal nebo opominutí, jestliže nejednal, ačkoliv z jeho povinností vyplývalo, že určitým způsobem jednat měl.

Protiprávnost lze spatřovat jako objektivně existující rozpor mezi určitým faktickým úkonem a povinností, která vyplývá pro zaměstnance a zaměstnavatele ze zákona, jiných právních předpisů, ze smlouvy nebo z jiných právních skutečností. Protiprávní úkon je zaviněný i nezaviněný, přičemž na rozdíl od zavinění je protiprávnost objektivní vztah, jehož existence sama o sobě není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, které se přičítá stanoveným pravidlům chování a k následkům tohoto chování – škodě.

Povinnosti pracovněprávního charakteru jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovní smlouvou, pracovním řádem, pracovní náplní, příkazy nebo pokyny zaměstnavatele a pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení vydávat v souladu s právními předpisy podřízeným zaměstnancům pokyny, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

Základním právním předpisem upravujícím povinnosti, které má zaměstnanec z pracovního poměru, je Zákoník práce (zejména v ust. § 38 – povinnosti vyplývající z pracovního poměru, § 106 – práva a povinnosti zaměstnance, § 249 – povinnosti při předcházení škodám a § 301 – základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců), dále jsou jimi např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (např. § 19 odst. 2) nebo zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Důležitým dokumentem z něhož vyplývají zaměstnanci pracovněprávní povinnosti je jeho pracovní smlouva. V písemně uzavřené pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen dohodnout se zaměstnancem druh práce (příp. zastávanou funkci na kterou je zaměstnanec přijímán), místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce (§ 34 Zákoníku práce). Z dohodnutého druhu práce (funkce) již vyplývají zaměstnanci povinnosti, včetně rozsahu těchto povinností (např. povinnost plnit pracovní úkoly podle pokynů nadřízených, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti).

Jestliže se na tom účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) dohodnou může být předmětem obsahu pracovní smlouvy ještě tzv. pracovní náplň. Pracovní náplň konkretizuje a upřesňuje povinnosti zaměstnance v rámci určitého pracovního místa. Zaměstnavatel určuje pracovní náplň svým jednostranným opatřením, kterým může tuto pracovní náplň měnit nebo doplňovat. Právo zaměstnavatele určovat, měnit nebo doplňovat pracovní náplň zaměstnance je tedy ohraničeno rozsahem sjednaného druhu práce nebo sjednané funkce (např. hlavní účetní, skladník, řidič) v pracovní smlouvě. Záleží na tom, jak široce nebo úzce je tato náležitost dohodnuta, třeba i v ústně sjednané pracovní smlouvě. Je-li druh práce sjednán určitým vymežujícím způsobem, je zaměstnavatel tímto ujednáním vázán i v otázce změn a doplňků pracovní náplně. V některých případech se pracovní náplň, která je zaměstnanci určena, kryje zčásti s rozsahem sjednaného druhu práce (funkce) a v určité části tento rozsah překračuje. V případě překročení tohoto rozsahu se jedná o částečné převedení zaměstnance na jinou práci, než byla dohodnuta v pracovní smlouvě (to však není možné bez souhlasu zaměstnance).

Pracovní náplň je tedy závislá na sjednaném druhu práce a není zpravidla součástí obsahu pracovní smlouvy.

Význam pracovní náplně při vzniku škody spočívá v tom, že její obsah pomáhá posoudit, zda škoda vzniklá zaměstnavateli byla způsobena zaměstnancem odpovědným za škodu při plnění nebo v souvislosti s plněním pracovního úkolu nebo nikoli. Tato okolnost má následně vliv na rozsah a způsob vymáhání náhrady škody (tj. podle Zákoníku práce nebo např. podle občanského zákoníku).

Předpisem jímž lze také specifikovat povinnosti zaměstnance je pracovní řád (viz § 306 Zákoníku práce), který je zvláštním druhem právního předpisu a slouží k tomu, aby blíže rozvedl ustanovení Zákoníku práce, případně zvláštních právních předpisů, podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele. Pracovní řád tedy slouží k tomu, aby podrobně vyložil v souladu s právními předpisy ustanovení Zákoníku práce a jsou jím řešeny konkrétní povinnosti zaměstnanců a povinnosti vedoucích zaměstnanců. Zaměstnavatelé taxativně uvedení v § 303 odst. 1 Zákoníku práce mají dokonce za povinnost pracovní řád vydat. Jestliže zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, hodlá vydat nebo změnit pracovní řád, je ze zákona povinen tak učinit jen s předchozím písemným souhlasem příslušného odborové organizace. Pokud není pracovní řád vydán s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní řád, který vydává nadřízený orgán nebo zaměstnavatel, je neplatný.

K tomu, aby byl platný pracovní řád pro zaměstnance závazný, musí s ním být zaměstnanci seznámeni a musí být všem zaměstnancům veřejně přístupný.

Právní normy sami upravují nejen práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, ale jsou činitelem, který výrazně ovlivňuje dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Hranice dispoziční pravomoci však nejsou určeny jen normami pracovního práva, ale také např. normami práva občanského.

Jednou z nejčastěji používanou a také jednou z nejdůležitějších dispozičních pravomocí zaměstnavatele je vydávat v určitém rozsahu příkazy a pokyny svým zaměstnancům, kteří jsou povinni tyto pokyny plnit. K tomu zejména slouží zaměstnavateli již zmiňované pracovní řády a pracovní náplně, ale také individuální závazné pokyny, kterými konkretizuje zaměstnancovy pracovní povinnosti. V praxi se

tak děje nástroji různých názvů, jako jsou např. příkaz, pokyn, instrukce, směrnice, vnitropodniková norma, interní sdělení, metodický pokyn, závazný výklad, popis práce, náplň funkce apod. Z hlediska Zákoníku práce se však vždy jedná o závazné pokyny vedoucích zaměstnanců (§ 11 odst. 4), pokyny nadřízených (např. § 301 písm. a) nebo příkazy zaměstnavatele (např. § 273 odst. 1). Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se podle ust. § 11 odst. 4 Zákoníku práce rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a k tomu účelu jim dávat závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

Ve všech případech, kdy jednání vedoucích zaměstnanců bude činěno na základě jejich oprávnění činit jménem zaměstnavatele některé právní úkony (včetně následků jednání a odpovědnosti za něj) se jednání přičítá zaměstnavateli. V případech, kdy při oprávnění všech vedoucích zaměstnanců ukládat podřízeným zaměstnancům závazné pokyny, překročí závazný pokyn rozsah pravomoci vedoucího zaměstnance a vedoucí zaměstnanec vydáním pokynu vyjadřuje pouze svoji vůli, nebudou se následky takového projevu vůle přičítat zaměstnavateli, ale výlučně a jen vedoucímu zaměstnanci, který také ponese odpovědnost.

Pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance, jako nejkonkrétnější konkretizace zaměstnancových povinností, je skutečným projevem dispoziční pravomoci zaměstnavatele a musí být vydán v rámci této dispoziční pravomoci, jinak je v rozporu s právem a zaměstnanec jej nemusí uposlechnout (neuposlechnutí pokynu, který je v rozporu s právem není porušením pracovní kázně ani nemá za následek např. vznik odpovědnosti za škodu).

Na druhou stranu pokyn, který je vydán nadřízeným vedoucím zaměstnancem v souladu s právními předpisy je pro zaměstnance závazný. Právní teorie uvádí, že pokyn může mít buď formu právního úkonu nebo organizačního opatření, které nemá tento charakter. Formu právního úkonu má pokyn tehdy, jestliže zakládá, mění nebo ruší určitá práva nebo povinnosti. Formu organizačního opatření má pokud jen upřesňuje (konkretizuje) právo či povinnost, která byla určena jiným způsobem (pracovní smlouvou, kogentní právní normou apod.). Proto pokud by splněním pokynu nadřízeného vznikla škoda, pak by zaměstnanec ve vztahu ke způsobené škodě za škodu

neodpovídal z titulu obecné odpovědnosti, protože by zde nebyl naplněn prvek skutkové podstaty odpovědnosti - zavinění, který je pro vznik protiprávní odpovědnosti zaměstnance rozhodující. Mohlo by se však jednat o odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody porušením prevenční povinnosti zaměstnancem (např. pokud splněním pokynu vznikla škoda a zaměstnanec uložený pokyn splnil s vědomím, že splněním pokynu tato škoda vznikne, ale nadřízeného vedoucího zaměstnance na tuto skutečnost neupozornil).

Při zjišťování odpovědnosti za škodu je proto důležité posoudit souvislost mezi škodou a protiprávním jednáním zejména v případech, kdy zaměstnanec porušil několik povinností najednou nebo v případech, kdy sice nebyla škoda způsobena protiprávním jednáním odpovědného subjektu, ale vznikla v důsledku protiprávního jednání jiných subjektů nebo dokonce kdy škoda nemá svůj základ v protiprávním chování vůbec a přesto se i v těchto případech může jednat o pracovněprávní odpovědnost (což v některých případech konstruuje Zákoník práce).

Znovu je třeba připomenout, že důkazní břemeno spočívá na poškozeném, který musí u obecné odpovědnosti protiprávnost vždy prokazovat.

### **1.2.1 Úkony prováděné v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů**

Předpokladem obecné odpovědnosti za škodu je okolnost, že škoda vznikla porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez ohledu na to, zda zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním způsobil škodu zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru nebo třetí osobě. Obsah těchto pojmů je konkretizován v již zmiňovaných ust. § 273 a § 274 Zákoníku práce. Plněním pracovních úkolů je tedy výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se jedná o úkony potřebné k výkonu práce zaměstnance, úkony během práce obvyklé nebo nutné jak před počátkem práce tak i po jejím skončení. Jsou jimi též úkony v době pracovní přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Potřebnými, obvyklými a nutnými

úkony mohou být nejčastěji mytí a převlékání zaměstnanců. Nejsou však jimi cesta do zaměstnání a zpět, ošetření, případně vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Není jím ani vlastní stravování, při němž došlo k úrazu zaměstnance například tím, že se poranil přiborem, pořezal nožem, nebo o konzervu. Naproti tomu vyšetření prováděné ve zdravotnickém zařízení na příkaz zaměstnavatele nebo ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Tou je též činnost vykonávaná v souvislosti se školením zaměstnanců organizovaným zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti.

Úkonem potřebným k výkonu práce, a tedy činností vykonávanou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, je také pití nápojů, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům v horkých provozech. Jedná se pouze o požívání nápojů, které slouží k doplňování tekutin a dalších látek ztracených nadměrným pocením v horkém prostředí, nezbytných pro život, zdraví a předcházení nepřiměřeným reakcím organismu na tepelné zatížení.

V rámci pracovních cest se nejčastěji řeší problematika odpovědnosti za škodu vzniklá v souvislosti s vykonávanou pracovní cestou, na kterou byl zaměstnanec vyslán a ke které bylo, jako způsob dopravy, použito soukromé silniční motorové vozidlo. Také v případě, kdy byl zaměstnanec vyslán svým zaměstnavatelem na pracovní cestu a bylo mu zaměstnavatelem určeno (odsouhlaseno) soukromé silniční motorové vozidlo platí, že všechny podmínky pracovní cesty, včetně způsobu dopravy, určuje výhradně zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn svévolně tyto skutečnosti měnit. Toto pravidlo je při používání soukromých silničních motorových vozidel velmi významné vzhledem k tomu, že při používání silničních motorových vozidel je riziko vzniku škody a pracovního úrazu daleko reálnější než při použití kteréhokoli jiného veřejného hromadného dopravního prostředku. S ohledem na uvedenou skutečnost by měli všichni zaměstnanci, kteří vyjíždějí na pracovní cesty, sami dbát na to, aby před zahájením pracovní cesty obdrželi řádně vyplněný a zaměstnavatelem schválený cestovní příkaz, neboť kdyby tuto skutečnost zaměstnavatel dodatečně odmítl potvrdit, neměl by bez něho zaměstnanec v podstatě žádnou naději na prokázání svého tvrzení.



Další situace, která se poměrně často objevuje a vyvolává mezi zaměstnanci a zaměstnavateli diskuse a polemiky je případ, kdy zaměstnavatel vysílá zaměstnance na pracovní cestu a jako způsob dopravy mu určí veřejný hromadný dopravní prostředek jenž bude také výslovně uveden na cestovním příkazu. Zaměstnanec však z osobních důvodů určený dopravní prostředek nepoužije a navzdory rozhodnutí zaměstnavatele použije při pracovní cestě soukromé silniční motorové vozidlo. Svévolnou změnou dopravního prostředku, který zaměstnavatel určil zaměstnanci pro konkrétní pracovní cestu, se zaměstnanec vystavuje riziku plné odpovědnosti za náhradu případné škody vzniklé během této pracovní cesty.

Když zaměstnanec použije při pracovní cestě soukromé silniční motorové vozidlo a během cesty dojde k jeho poškození, bude hradit zaměstnavatel škodu pouze tehdy, když k ní došlo např. zaviněným porušením povinností někoho jiného a škoda nastala při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi. Tak např. při poškození čelního skla od kamene, který odlétl od kola vozu protijedoucího řidiče, není možno událost kvalifikovat jako porušení povinnosti tohoto řidiče a zaměstnavatel by škodu nehradil. Zaměstnanec by v takovém případě musel uplatnit škodu na pojišťovně nebo ji vymáhat na řidiči vozidla od jehož kola kámen odlétl.

Jak je uvedeno v rozsudku Nejvyššího soudu ČR Rc 92/2003 21 Cdo 1755/2002, dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem také dohodnout, že služební vozidlo bude po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) v bydlišti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že služební vozidlo (vozidlo zaměstnavatele) může zaměstnanec používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je nutno v takovém případě i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů nebo přímo v souvislosti s ním. V tomto konkrétním případě řešil Nejvyšší soud ČR situaci, kdy zaměstnanec při jízdě služebním vozidlem, které používal se souhlasem zaměstnavatele k cestě ze zaměstnání do svého bydliště a zpět, byl kontrolován policií při jízdě ze zaměstnání do svého bydliště a bylo u něho zjištěno, že vozidlo řídil po požití alkoholu. Soud ve svém rozsudku následně uvedl, že užívá-li zaměstnanec jemu

svěřené vozidlo, stává se toto vozidlo jeho pracovištěm a skutečnost, že zaměstnanec vykonává některou činnost po „pracovní době“ ještě neznamená, že se nemůže jednat o činnost, která je plněním pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním.

O porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se může jednat také v případě, kdy se zaměstnanec i mimo stanovenou pracovní dobu dopustil jednání, kterým vznikla škoda na majetku zaměstnavatele. Toto judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku Jc 85/2006 Cdo 59/2005, když projednával případ zaměstnankyně, která odvážela mimo pracovní dobu z objektu zaměstnavatele zboží, aniž měla doklad o jeho zaplacení. Nejvyšší soud ČR konstatoval, že pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím koncem (odchodem zaměstnance). Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním a proto rozhodl, cituji: „Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinností stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce<sup>18)</sup> i v případě, že se tohoto jednání dopustil zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu.“

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní ovšem zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Jako plnění pracovních úkolů se posuzuje i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Soudy se již také zabývaly řešením otázky, co lze rozumět činností konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance. Např. v rozsudku R 11/1976 soud považoval za takovou i činnost, která se mohla na první pohled jevit jako činnost konaná ku prospěchu jednotlivého zaměstnance nebo jednotlivých zaměstnanců s tím,

<sup>18)</sup> Jedná se o ustanovení zákoníku práce platného do 31.12.2006. Podle Zákoníku práce platného od 1.1.2007 se jedná o ustanovení § 301 písm. d).

že je nutno mít na zřeteli, jaké důsledky by pro zaměstnavatele nastaly, kdyby taková činnost provedena nebyla (např. narušení provozu nebo jeho plynulosti). Proto je třeba vždy vycházet z konkrétních okolností každého případu a rozlišovat je od případů, kdy jde výlučně o výpomoc spoluzaměstnance.

Plněním pracovních úkolů pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnanec není činnost konaná pro jiného zaměstnavatele. Pochybnosti by mohly vzniknout za situace, že mezi zaměstnavateli, pro které konal takovouto činnost zaměstnanec, byl i jeho zaměstnavatel, u něhož pracoval v pracovním poměru. Na podporu iniciativy zaměstnanec by vymezení pojmu „pro zaměstnavatele“ bylo takové, které umožní zahrnout do plnění pracovněprávních úkolů i činnost, která přinese zaměstnavateli prospěch.

Určité obtíže může působit také posuzování případů způsobení škody nikoliv vlastním plněním úkolů zaměstnavatele, ale ještě v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Soudní praxe si pomáhá při řešení této otázky kritérii místního, časového a věcného vztahu. Vychází z toho, že z mezí plnění úkolů zaměstnavatele nevybočuje taková činnost zaměstnanec, která nepostrádá místní, časový a věcný vztah k plnění úkolů zaměstnavatele. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam. Rozhodující je vztah činnosti (tj. věcný vztah), kterou byla způsobena škoda, k úkolům zaměstnavatele. Proto se zjišťuje to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.

### **1.2.2 Porušení právních povinností příslušníky bezpečnostního sboru a ozbrojených sil (úprava ve zvláštních předpisech)**

Podobně jako je podle Zákoníku práce jedním z předpokladů vzniku obecné odpovědnosti zaměstnanec za škodu okolnost, že škoda vznikla porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je také ve zvláštních předpisech, jimiž je upravena odpovědnost příslušníků ozbrojených sil v činné službě, jednou z podmínek vzniku obecné odpovědnosti způsobení škody při plnění služebních povinností, popřípadě při plnění služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Soud v rozsudku R 55/1971 dovedl, že tyto odlišné pojmy sledují v zájmu rovného postavení zaměstnanců a příslušníků ozbrojených sil v činné službě stejný účel z hlediska

odpovědnosti za škodu a především pak v zájmu ochrany práv poškozených. Vyjadřují zásadu, že zaměstnanci (a stejně příslušníci ozbrojených sil v činné službě) neodpovídají za škody způsobené při činnosti, jež nevybočuje z mezí plnění úkolů zaměstnavatele (z mezí plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním, z mezí plnění služebních povinností a v přímé souvislosti s ním) přímo poškozeným subjektům, ale podle pro ně příznivější úpravy odpovědnosti za škodu v předpisech pracovního práva. Se zřetelem k tomu dává výklad těmto pojmům v podstatě shodný obsah.

Výsledek úvahy, zda byla v konkrétním případě způsobena škoda ještě v rámci plnění úkolů zaměstnavatele (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, při plnění služebních povinností nebo v přímé souvislosti s ním), nebo zda byla v konkrétním případě způsobena škoda při činnosti již vybočující z rámce plnění úkolů zaměstnavatele, tj. zda již šlo o tak zvaný exces, závisí na rozboru a zhodnocení okolností případu. Pokud jde o posuzování případů způsobení škody vlastním plněním úkolů zaměstnavatele (plněním pracovních úkolů, plněním služebních povinností, popřípadě úkony, jež přímo souvisí s plněním pracovních úkolů nebo služebních povinností), pak úkoly zaměstnavatele vyplývají ze zaměření a druhu činnosti zaměstnavatele, stanovených zpravidla statutem, stanovami nebo organizačním řádem<sup>19)</sup>.

### **1.2.3 Porušení právních povinností vybočením z plnění pracovních úkolů**

Za škody způsobené vybočením z plnění pracovních úkolů nebo z přímé souvislosti s ním neodpovídají zaměstnanci podle ustanovení Zákoníku práce, ale podle občanského zákoníku. Zda v konkrétním případě byla škoda způsobena při činnosti vybočující z plnění úkolů zaměstnavatele, tj. zda šlo o tzv. exces, závisí na zhodnocení konkrétních okolností každého jednotlivého případu. Nelze říci paušálně, že vybočením je každá činnost zaměstnance, kterou způsobil škodu a která je zároveň trestným činem nebo přestupkem. Neobstojí ani tvrzení, že vybočení je dáno již jen tím, že zaměstnanec plnil úkoly zaměstnavatele ve stavu opilosti nebo po požití jiných návykových látek.

---

<sup>19)</sup> Hochman J. Pracovní právo v soudní praxi. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1994, s. 97-98.

Např. Nejvyšší soud ČR pod zn. 6 Cz 19/85 projednával případ, kdy se zaměstnavatel domáhal na svém zaměstnanci náhrady škody, kterou mu způsobil tím, že jako zaměstnanec garážní služby porušil důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání tím způsobem, že při přečerpávání benzínu hadičkou z nádrže cizího automobilu do vlastního kanystru z umělé hmoty si zapálil cigaretu, zápalku odhodil a tím došlo ke vznícení benzínu. Následně došlo k rychlému a velmi rozsáhlému požáru aut parkujících v garáži a ke značné škodě. Zaměstnanec byl uznán vinným trestným činem obecného ohrožení. Ohledně nároků na náhradu škody byl poškozený zaměstnavatel odkázán na řízení ve věcech občanskoprávních. Poškozený měl za to, že trestním rozsudkem je soud rozhodující o škodě vázán. Vázanost trestním rozsudkem se však netýkala otázky, zda má být nárok na náhradu škody posuzován podle občanského zákoníku nebo podle zákoníku práce. Nemohlo ani zavazovat odůvodnění trestního rozsudku, v němž byl vysloven závěr, že odpovědnost za škodu je třeba posuzovat podle ustanovení Zákoníku práce, neboť soud v občanském soudním řízení je vázán výrokem odsuzujícího rozsudku. Závaznou právní kvalifikaci odpovědnosti za škodu nebylo možno dovodit ani z výrokové části rozsudku, byť byl žalovaný uznán vinným, že porušil důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání. Porušení této povinnosti je v trestním řízení jen okolností podmiňující použití vyšší trestní sazby, nelze je však ztotožňovat s porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Uvedenou důležitou povinnost lze porušit, aniž by došlo k tomuto porušení při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Proto je třeba v občanském soudním řízení zkoumat, zda žalovaný způsobil škodu žalobci zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo při činnosti, jíž z mezí plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním vybočil. K tomu bylo třeba objasnit také důvod odčerpávání benzínu, bez něhož nelze učinit spolehlivý závěr, zda žalovaný odpovídá podle zákoníku práce nebo podle občanského zákoníku<sup>20)</sup>.

Stejně tak podle rozsudku R 65/1969 při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním

<sup>20)</sup> Hochman J., Jouza L., Kottbauer A. Zákoník práce – komentář a předpisy související. 4. vydání. Praha: Linde, 2004, s. 466-469.

pracovních úkolů nejde o jakoukoliv, tedy i jenom o nepřímou souvislost, ale o přímou souvislost. Jestliže zaměstnanci oslavovali ve skladu prodejny vyplacení odměny za dobré pracovní výsledky, přičemž došlo k požáru, když žalovaná zaměstnankyně zapoměla vypnout před opuštěním místnosti elektrický rychlovařič, na němž vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné, pokud jde o jednání žalované hovořit o zaviněném porušení povinnosti z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>21)</sup>

### **1.3 Příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance**

Zjištění příčinné souvislosti mezi protiprávním jednáním nebo protiprávním opomenutím zaměstnance a vznikem škody je dalším z nezbytných předpokladů vzniku obecné odpovědnosti za škodu v pracovním právu. Ke zjištění příčinné souvislosti je třeba zjistit skutečnosti, které vedly ke škodě. Musí se zkoumat otázka, zda zaviněné chování bylo bezprostřední příčinou vzniku škody, zjišťuje se existence jednání (opomenutí) zaměstnance, které škodu způsobilo, popřípadě zda na vznik škody nemělo také vliv jednání (opominutí) jiných zaměstnanců se stejnými důsledky.

Příčinná souvislost rozhoduje o tom, zda je tu vůbec základ odpovědnosti zaměstnance a rozhoduje i o tom, jaký je rozsah odpovědnosti, což je důležité zejména v případech spoluodpovědnosti více subjektů. Nakonec bez zjištění příčinné souvislosti není možné zjistit ani odpovědného zaměstnance.

Příčinná souvislost je objektivním prvkem skutkové podstaty odpovědnosti a problematika příčinné souvislosti nepatří do sféry právního hodnocení, ale skutkového zjišťování.

Při objasňování podstaty příčinné souvislosti je v pracovním právu třeba vycházet z obecných poznatků o kauzalitě jevů. Každý jev je způsoben určitým množstvím jiných jevů (někdy i velmi obtížně odhalitelných) a jejich vzájemným působením. Tyto jevy vystupují ve vztahu k jevu následnému jako jeho příčina, jev je pak následkem. Podíl

---

<sup>21)</sup> Tröster P. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: Aspi publishing, 2001, s. 258.

těchto jevů na vlastním následku je různý. Existují však objektivně a při zkoumání vztahu mezi určitým chováním a jeho následkem musíme dostupnými důkazními prostředky (metodou „umělé izolace“) odhalit ty jevy, které byly pro vznik škodného jevu rozhodující.

Při izolaci jevů jsou nechány stranou příčiny, které z hlediska práva nepřicházejí v úvahu, ale pozornost je zaměřena na hledání příčin, na které se podle práva může vázat pracovněprávní odpovědnost. Jestliže se mezi všemi zjištěnými příčinami taková najde, zjišťuje se dále, zda se jedná o skutečnou příčinu následku o který se nám jedná.

Právo v jednotlivých případech odpovědnosti určuje příčiny škodných následků a konstruuje je jako právně relevantní. Úkolem aplikace je pak určit, zda ta příčina, kterou jsme důkazními prostředky odhalili jako určující (nebo jednu z určujících), je příčinou, kterou právo označuje jako relevantní. Je-li tomu tak, existuje příčinná souvislost, která zakládá odpovědnostní vztah. Příčinou tedy může být pouze z obecné kauzality izolovaná a z hlediska pracovněprávní odpovědnosti právně významná skutečnost.

Při zkoumání příčinné souvislosti je nutno se zabývat nejen věcným vztahem příčiny a následku, ale v některých případech i faktorem času. Vznik některých škodných následků může vyžadovat působení škodlivé příčiny po delší časové období.<sup>22)</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že příčinnou souvislost je třeba zjišťovat v každém případě zvlášť, samostatně, způsoby a postupy zvolenými podle okolností konkrétního případu (u soudu také např. pomocí znalců). Zaměstnavatel, a pokud je podána žaloba tak soud, musí ve všech případech důsledně zkoumat, zda s ohledem na konkrétní škodu a všechny zjištěné skutečnosti je právě ta tvrzená skutečnost příčinou jejího vzniku. Při odpovědnosti zaměstnance za škodu mnohdy poškozený odůvodňuje svoji žalobu o náhradu škody obecným tvrzením, že zaměstnanec zaviněně porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Poškozený však musí v průběhu soudního řízení přesně specifikovat konkrétní povinnost, kterou podle jeho názoru žalovaný porušil. Musí současně konkrétně prokázat, že právě mezi porušením takto označené povinnosti a mezi vzniklou škodou existuje příčinná souvislost.

<sup>22)</sup> Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 311-312.

Na existenci příčinné souvislosti nemá žádný vliv např. okolnost, zda pracovní poměr trvá a nebo byl ukončen. Tuto skutečnost potvrdil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku Rc 21 Cdo 1852/2003. Jednalo se o případ „řidiče-dealera“, jehož pracovní poměr skončil okamžitým zrušením pracovního poměru pro neomluvené absence. Při ukončení jeho pracovního poměru byl zjištěn „inventurní rozdíl“ ve výši 14 833,30 Kč a navíc tím, že řidič přestal pro svého zaměstnavatele bezdůvodně pracovat a jeho vozidlo bylo neobsazeno, vznikla zaměstnavateli škoda ve výši 82 549,- Kč spočívající ve ztrátě na zisku. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí konstatoval, že jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil, sama o sobě neznamená, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou; v rámci pracovního práva je třeba věc i nadále posuzovat podle hledisek ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance. V odůvodnění rozsudku dále uvedl, že individuální pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Tyto vztahy nevznikají jen mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, např. pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci anebo ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Zákoník práce určuje zásadně počátek vzniku pracovněprávních vztahů (dobu, kdy nejdříve pracovněprávní vztahy vznikají), žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu však nestanoví dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovněprávní vztahy končí).

Pracovněprávními vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Je tomu tak proto, že právní důvod (příčina) vzniku tohoto odpovědnostního vztahu je právě v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže tedy příčinou vzniku jiné škody (nevznikl důvodně očekávaný zisk ve výši 82 549,- Kč) byla skutečnost, že i po skončení pracovního poměru „řidiče-dealera“ (vyvolaného jeho porušením pracovních



povinností tím, že přestal docházet do práce) nebyla tato práce odpovídajícím způsobem vykonávána (při vynaložení přiměřeného úsilí zaměstnavatele o její zajištění), trvala příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody bez ohledu na to, že v mezidobí pracovní poměr zanikl, až do okamžiku, kdy práce „řidič-dealer“ odpovídajícím způsobem vykonávána byla.

Jak již bylo uvedeno musí poškozený vždy přesně specifikovat konkrétní povinnost, kterou podle jeho názoru zaměstnanec porušil a současně prokázat, že právě tato konkrétně označená povinnost byla příčinou vzniklé škody. Při škodě vzniklé zaměstnavateli například proto, že zaměstnanec přestal bez omluvy a bez vážného důvodu docházet do zaměstnání, je v příčinné souvislosti s jednáním zaměstnance pouze škoda, která vznikla tím, že zaměstnavatel musel místo chybějícího zaměstnance obsadit volné pracoviště jinými zaměstnanci a jim proplatit příplatek za práci přesčas. Škoda pak nespočívá v tom, že těmto zaměstnancům vyplatil mzdu, kterou by vyplatil i chybějícímu zaměstnanci, ale v rozdílu mezi mzdou a částkou, kterou musel navíc vynaložit na zaplacení přesčasové práce.

Z výše uvedených pravidel se poněkud vymyká konstrukce odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251 odst. 1 Zákoníku práce). V tomto případě totiž chování zaměstnance není bezprostřední příčinou vzniku škody. Zaměstnanec však svým vědomým opomenutím nezabránil bezprostřednímu vzniku škody, a proto po něm může zaměstnavatel požadovat, aby se na náhradě škody podílel a přispěl k její úhradě.

#### **1.4 Zavinení zaměstnance**

Posledním předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že škodu způsobil zaviněným porušením povinností, tzn., že protiprávní úkon musí být u tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance zaviněný.

Zavinění, jakožto subjektivní předpoklad odpovědnosti, je možno charakterizovat jako psychický vztah toho, kdo se určitým způsobem chová, k následkům, případně výsledkům jeho chování. O zaviněné jednání tak jde pouze v případě protiprávnosti výsledku takového chování. Jestliže zaměstnanec chce určitý výsledek, který není

protiprávní (např. způsobí zaměstnavateli škodu proto, aby zachránil životy spoluzaměstnanců), nejde o zavinění.

Zavinění může mít buď formu nedbalosti (vědomé nebo nevědomé) nebo úmyslu (přímého nebo nepřímého). Tyto pojmy nejsou v Zákoníku práce vymezeny, a proto se pro oblast celého právního řádu používá jejich výklad uvedený v § 4 a § 5 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů.

Jako nedbalost vědomá se tak posuzuje jednání zaměstnance, který ví, že může škodu způsobit, ale bez přiměřených důvodů se spoléhá, že ji nezpůsobí. O nedbalost nevědomou se jedná v případě, kdy zaměstnanec neví, že může škodu způsobit, ale se zřetelem k okolnostem a svým osobním poměrům to vědět má a může.

Úmyslně způsobí škodu zaměstnanec, který chce škodlivé následky způsobit (úmysl přímý), jakož i ten, kdo ví, že je může způsobit a pro případ, že se tak stane je s tím srozuměn (úmysl nepřímý). V praxi dochází k úmyslným škodám zejména při odcizení věcí z majetku zaměstnavatele nebo při zpronevěření takové věci (tj. nakládání s věcí jako s vlastní).

Stejným způsobem popsal zavinění, jako předpoklad zaměstnance za škodu podle ustanovení o obecné odpovědnosti Zákoníku práce, Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozsudku Rc 21 Cdo 1059/2003 uvedl, cituji: „Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).“.

Nedbalostní zavinění shledal soud např. v situaci, kdy traktorista při poruše traktoru během práce na poli nevypustil z chladiče vodu, ačkoliv šlo o pokročilou podzimní dobu a v důsledku toho mráz roztrhl blok motoru. Podobné zavinění bylo

shledáno také v případě, kdy řidič nákladního vozidla pokračoval v jízdě, ačkoliv věděl, že mu uchází vzduch z pneumatiky. Následkem pokračování v jízdě došlo na poškozené pneumatice ke značné škodě.<sup>23)</sup>

Při posuzování zavinění z nedbalosti se v soudní praxi, kromě jiného, přihlíží i k míře odborných znalostí zaměstnance a zkušenostem zaměstnance z praxe. Zavinění bylo také shledáno, když zaměstnanec porušil povinnosti ukládající mu sledování garančních lhůt u potravinářského zboží, dále v případě nevhodně uskladněného zboží, nedodržení povinností řidičů motorových vozidel nebo porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nedbalosti při ošetřování dobytka nebo nedbalém ošetřování parních kotlů. Podle jiného soudního rozhodnutí zavinil zaměstnanec škodu také tím, že ponechal motorové vozidlo mimo určené garážovací prostory, přičemž došlo ke škodě vloupáním do vozidla a jeho poškození cizími osobami.

Zákoník práce se vztahuje jen na odpovědnost za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a proto je třeba zkoumat, zejména u škod způsobených úmyslně, zda je tato podmínka splněna a zda škoda není důsledkem zaviněného protiprávního jednání, které není ani plněním pracovních úkolů, ani činností, jež s ním přímo souvisí. V takovém případě by se pak nejednalo o sféru pracovněprávních vztahů, ale např. o oblast občanského práva.

Nelze souhlasit s častým názorem, že když zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, jedná se vždy o vybočení z mezí plnění úkolů zaměstnavatele. Zákoník práce upravuje jak odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou z nedbalosti, tak i za škodu způsobenou úmyslně a stanoví u nich odlišný rozsah náhrady škody (§ 257 odst. 2, 3 Zákoníku práce). Nejen z důvodu rozsahu náhrady škody, ale i případného pokračování pracovního poměru je potřeba spolehlivě objasnit otázku formy zavinění. Objasnění, kdy bude spáchání škody posouzeno jako jednání úmyslné a kdy bude vybočením z plnění pracovních úkolů, lze uvést na následujícím případě. Pokladní, která má v prodejně ve svých povinnostech inkasovat od zákazníků za prodané zboží peníze, část takto získaných peněz zcizí, čímž úmyslně způsobí škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud by však tato zaměstnankyně odcizila peníze nebo

---

<sup>23)</sup> Tröster P. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: Aspi publishing, 2001, s. 258.

zboží ze skladu, kde neplní žádnou ze svých povinností pokladní prodejny, vybočila by tím z mezí plnění pracovních úkolů a její odpovědnost za škodu by bylo třeba posuzovat podle občanského zákoníku.

V souvislosti se zaviněním se ještě vyskytuje pojem „okolnosti vylučující zavinění“. Jedná se o takové situace nebo stavy, v nichž v psychickém vztahu škůdce je narušena rozumová a volní stránka ovládající jeho chování (§ 261 odst. 1 Zákoníku práce) nebo zde chybí materiální stránka skutkové podstaty, tj. nebezpečnost činu (§ 251 odst. 2 Zákoníku práce)

## **1.5 Rozsah, způsob a výše náhrady škody u obecné odpovědnosti**

### Rozsah náhrady škody

Z hlediska rozsahu náhrady škody stojí pracovní právo na principu náhrady skutečné škody a představuje vlastně majetkové hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav nebo k vyvážení důsledků plynoucích z toho, že nedošlo k uvedení v předešlý stav. Pouze tehdy, byla-li škoda způsobena úmyslně, hradí se vedle skutečné škody i jiná škoda (ušlý zisk).

Rozsah náhrady škody je také nutno důkladně zkoumat ve vztahu k plynutí promlčecí lhůty, zejména v případě kdy k působení škody zaměstnavateli dochází opakujícím se jednáním zaměstnance naplňujícím stejnou skutkovou podstatu. Pokud tímto jednáním způsobuje zaměstnanec zaměstnavateli škodu po delší období, judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku Rt 28/90 2 Tz 2/89, že škody vzniklé opakovaným jednáním naplňujícím stejnou skutkovou podstatu při pokračování v trestném činu se z hlediska náhrady škody považují za samostatné nároky. Podmínky promlčení je proto třeba posuzovat samostatně u toho, kterého nároku. V uvedeném rozsudku rozhodl Nejvyšší soud ČR ve věci náhrady škody, kterou svému zaměstnavateli způsobila obviněná, pracující jako odborná referentka odboru finančního a plánovacího MěNV Milevsko, pověřená mimo jiné rovněž nákupem drobných kancelářských potřeb za hotové v maloobchodě, která v době od 6.3.1975 do 19.3.1987 fingovala výdajové doklady – paragony z prodeje tím, že přepisovala nebo připisovala číselné údaje o hodnotě nebo o množství zboží, čímž zvyšovala hodnotu nákupu, a tedy i platby za zboží v hotovosti oproti skutečnosti. Takto upravené paragony pak předkládala

k vyúčtování a proplacení, čímž získala pro sebe a ke škodě MěNV Milevsko částku nejméně 65 105,20 Kč. V odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR se mimo jiné uvádí, že z hlediska promlčení nelze považovat nároky na náhradu škod vznikajících opakovaným porušováním téže právní povinnosti za jediný nedělitelný nárok na náhradu škody, který by vznikl teprve po posledním porušení právní povinnosti, nýbrž jde o samostatné nároky, k jejichž uplatnění začíná běžet samostatná promlčecí lhůta. Dále se v odůvodnění uvádí, že i v těch případech, kdy ještě nedošlo k uplynutí objektivní promlčecí lhůty, musí být zkoumáno, zda již nedošlo k uplynutí subjektivní promlčecí doby.

### Způsob náhrady škody

Způsob náhrady škody spočívá v tom, že se škoda hradí především penězi nebo, pokud je to možné, ji lze odčinit uvedením v předešlý stav (tzv. naturální restitucí - poskytnutím majetkového plnění). Ten, kdo za škodu odpovídá má tedy možnost volby, zda škodu odčiní v penězích, nebo ji uvede v předešlý stav.

Odčinění škody uvedením v předešlý stav, stalo-li se tak včas a řádně, má za následek zánik nároku na náhradu škody, takže náhrada v penězích již nepřichází v úvahu. Naturální restituce je někdy možná bez součinnosti poškozeného, v některých případech je však součinnost poškozeného nezbytná. Například bez součinnosti je možné vrácení odcizené věci, dodání věci téhož druhu a téže jakosti za zničenou, ztracenou nebo poškozenou věc. Naproti tomu součinnost poškozeného bude nezbytná v případě opravy věci. V tomto případě bude nutný alespoň souhlas poškozeného zaměstnavatele, zejména když lze opravu provést jen v prostoru (objektu) zaměstnavatele, za použití nástrojů patřících zaměstnavateli, za odborného dozoru a podobně.

Nabídne-li zaměstnanec naturální plnění k odčinění způsobené škody dříve, než s ním zaměstnavatel určení výše škody projednal a výši škody oznámil (nejpozději při oznámení výše požadované náhrady škody) a zaměstnavatel toto řádně nabídnuté plnění bezdůvodně odmítne, nebude zaměstnanec v prodlení s uspokojením nároků zaměstnavatele k náhradě škody, jestliže neposkytne peněžitou náhradu ve výši jím určené. Totéž platí, jestliže zaměstnavatel znemožní zaměstnanci provedení včas a

řádně nabídnuté restituce tím, že mu bezdůvodně odmítne poskytnout potřebnou součinnost k odčinění škody navrácením v předešlý stav. V těchto případech je potřeba vycházet z toho, že zaměstnavatel nese nebezpečí ztráty, zničení nebo poškození věci. Naturální restituce je nabídnuta včas, jestliže odpovědný zaměstnanec v době, kdy je na něm náhrada škody požadována, projeví ochotu ji odčinit uvedením v předešlý stav a má také potřebné předpoklady, aby v přiměřené lhůtě škodu takovým způsobem odčinil. Přiměřenost lhůty a existenci těchto předpokladů posoudí v každém konkrétním případě soud.<sup>24)</sup> Naturální restituce se však považuje spíše za výjimečný způsob náhrady škody.

### Výše náhrady škody

V rámci obecné odpovědnosti je v případě způsobení škody z nedbalosti zaměstnancem omezena výše náhrady škody limitem, který u jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterou způsobil škodu. Průměrný měsíční výdělek vychází z průměrného výdělku, který patří ke stěžejním institutům pracovního práva a je poměrně často využíván. Do 31.12.2006 byl postup při zjišťování a používání průměrného výdělku upraven zvláštním zákonem (zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě a odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů). Od 1.1.2007 jsou ustanovení týkající průměrného výdělku upravena přímo v Zákoníku práce, v §§ 351 až 362. Vymezení tohoto pojmu a právní úprava jeho zjišťování jsou o to významnější, že v případech, kdy je třeba použít průměrný výdělek i v jiných právních odvětvích, používá se úprava zjišťování průměrného výdělku uvedená v pracovním právu. Jako příklad lze uvést používání průměrného výdělku v občanském právu (např. § 445, § 446, § 447 odst. 1 nebo § 447a), kde se podle prováděcího vládního nařízení k občanskému zákoníku průměrným výdělkem rozumí průměrný výdělek zjišťovaný podle zvláštního zákona pro pracovněprávní účely (tj. podle Zákoníku práce).

Průměrným měsíčním výdělkem zaměstnance se pro potřeby zjištění limitu výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti rozumí průměrný hrubý výdělek

---

<sup>24)</sup> Hochman J. Pracovní právo v soudní praxi. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1994, s. 121.

(§ 352 Zákoníku práce). Průměrný výdělek se zjistí z hrubé mzdy zaúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

V souladu s ust. § 354 odst. 1 Zákoníku práce je pro účely náhrady škody rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí („kvartál“). Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Pokud však v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí došlo ke vzniku zaměstnání, je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

V rámci takto stanoveného rozhodného období je pak průměrný výdělkem průměrný hodinový výdělek, který je zjišťován vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně hodin přesčasových. Jde o přesný součet uvedených položek za všechny měsíce rozhodného období v nichž byla poskytnuta mzda.

Omezení náhrady škody způsobené z nedbalosti neplatí, jestliže zaměstnanec způsobil škodu v opilosti, kterou si sám přivodil nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek nebo způsobil-li škodu úmyslně. V rámci takto stanovené maximální výše náhrady škody je dle § 262 Zákoníku práce umožněno určit výši požadované náhrady škody zaměstnavateli, pokud jde o jeho zaměstnance. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na jeho místo ustanovil. I zde však může soud za daných okolností škodu poměrně snížit (§ 264 Zákoníku práce).

Výše náhrady škody se poměrně sníží pokud škodu způsobil také zaměstnavatel. V tomto případě se zaměstnanec podílí na náhradě škody podle míry zavinění.

Pokud za škodu odpovídá více zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jedná se tedy o dělenou a nikoli solidární odpovědnost. Pro každého ze společně odpovědných zaměstnanců však platí limit, jestliže škodu způsobil z nedbalosti. Jejich povinnost k náhradě škody také nelze rozvrhnout pouze na základě toho, že všichni přicházejí v úvahu z hlediska odpovědnosti, ale nelze přesně zjistit, který z nich škodu způsobil. Společná odpovědnost několika zaměstnanců nepřichází v úvahu také tam, kde úmyslná škoda byla způsobena neznámým pachatelem; v tomto případě může zaměstnavatel uplatnit

nárok na náhradu škody v omezené výši (max. čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance) proti zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti.

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození (§ 272 Zákoníku práce). Rozhodnou dobou pro určení výše škody je pak doba poškození nebo zničení věci, popř. i její ztráty. Při určení výše škody je třeba odlišně přistupovat u věcí nových i starších. Zatímco u nových věcí se poskytuje náhrada v plné výši jejich ceny, u starších věcí je třeba vycházet z jejich opotřebením, vyjádřeného obecnou cenou věci v době jejich poškození. V případech škody způsobené např. na služebním automobilu bude třeba vycházet z výše nákladů, které bylo třeba vynaložit na uvedení automobilu do stavu před jeho poškozením.

Pokud došlo k úmyslnému způsobení škody může zaměstnavatel v plné výši požadovat i náhradu ušlého zisku (§ 257 odst. 3 Zákoníku práce).

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel (příp. nadřízený orgán). Na základě § 263 Zákoníku práce je však zaměstnavatel povinen projednat výši náhrady škody se zaměstnancem a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Uzná-li zaměstnanec závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li s ním zaměstnavatel způsob úhrady, je zaměstnavatel povinen uzavřít dohodu písemně, jinak je neplatná. Výši požadované škody a obsah dohody o způsobu její úhrady (s výjimkou náhrady škody nepřesahující 1 000,- Kč) je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. Pokud nedojde k dohodě, pak zaměstnavatel musí náhradu škody uplatňovat v řízení před soudem.

Projednání výše náhrady škody se zaměstnancem je v Zákoníku nově formulováno jako povinnost a jejím účelem je zejména seznámit zaměstnance s nároky zaměstnavatele, umožnit mu vyjádřit se k požadavkům zaměstnavatele a vytvořit předpoklady pro projednání výše požadované náhrady škody, obsahu dohody o způsobu úhrady škody před odborovou organizací. Projednání s odborovým orgánem má za účel zapojit odborovou organizaci do procesu náhrady škody a mimo jiné také chránit zaměstnanec před možností, že by ze strany zaměstnavatele hrozila snaha vynutit si uzavření zaměstnance poškozující dohody.



## 2. Zvláštní odpovědnost

Zvláštní odpovědnost jako taková není přímo označena v Zákoníku práce, ale právní literatura do této odpovědnosti ve většině shodně zahrnuje případy, kterými jsou:

- a) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- b) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů,
- c) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.

(Pozn.: Do 31.12.2006 se do zvláštní odpovědnosti řadila také odpovědnost za nekvalitní výrobky, která Zákoníkem práce účinným od 1.1.2007 přešla do režimu obecné odpovědnosti za škodu. Jednalo se o odpovědnost zaměstnance, který způsobil z nedbalosti zaměstnavateli škodu vyrobením zmetku, tedy nekvalitního /vadného/ výrobku. Protiprávnost zde byla spatřována v porušení technologické kázně, nepřesnosti při výrobě atd. Od obecné odpovědnosti se lišila tím, že zde byla speciálně určená forma zavinění – nedbalost. Nebylo-li tedy vadnou práci možno takto označit nebo pokud došlo k úmyslnému vyrobení zmetku, nejednalo se o odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku, ale o obecnou odpovědnost a v jejím rámci se pak řídila výše náhrady škody. Zaměstnanec odpovědný za vyrobení zmetku byl povinen nahradit zaměstnavateli náklady vynaložené na materiál /surovinu/ a mzdy, případně na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej při výrobě zmetku poškodil. Uvedenou povinnost ale zaměstnanec neměl, nebylo-li mu po oznámení této skutečnosti uloženo zastavit práci. Při odpovědnosti za zmetek se hradila skutečná škoda, přičemž škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se sčítaly a výše náhrady škody byla limitována polovinou průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Tato úprava se do nové právní úpravy nepřevzala proto, že pro ni není dána dostatečná ústavní opora.)

Předpoklady vzniku zvláštní odpovědnosti se u jednotlivých druhů liší zejména s ohledem na okolnosti za kterých škoda vznikla.

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

Tato odpovědnost je založena na základě zákona (§ 252 Zákoníku práce) a další právní skutečnosti, kterou je dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“) uzavřená mezi zaměstnavatelem se zaměstnancem.

Za hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování zákon považuje hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu.

Jestliže svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, převzal zaměstnanec na základě dohody o odpovědnosti, odpovídá za vzniklý schodek.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, patří ke zvláštní odpovědnosti za škodu, která je ve vztahu k obecné odpovědnosti zvýšená a tím vůči zaměstnanci přísnější. Zvýšená odpovědnost spočívá zejména v tom, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci prokazovat zavinění, které je zde presumováno. Dalším zpřísněním je okolnost, že zaměstnanec odpovídá za škodu v plném rozsahu, pokud se mu nepodaří zprostit odpovědnosti nebo pokud výši náhrady nesníží soud.

Předpoklady odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, tvoří tři důležité prvky, kterými jsou:

- a) vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách,
- b) platně uzavřená dohoda o odpovědnosti,
- c) zavinění zaměstnance.

### **2.1.1 Škoda ve formě schodku**

Prvním předpokladem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je vznik škody ve formě schodku. Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a mezi údaji účetní evidence o které je skutečný stav nižší než evidenční.

Pojem schodek neobsahuje škodu, která vznikla v důsledku jednání zaměstnance, jestliže zboží, byť poškozené nebo úplně znehodnocené, zaměstnavateli zůstalo. Hodnoty zaměstnavateli tedy musejí chybět.

Jestliže zaměstnanec převzal hodnoty na základě dohody o odpovědnosti, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách. Podstatou dohody je, že se zaměstnanec zavazuje zachovávat bilanční rovnováhu svěřených hodnot tak, aby nedošlo ke schodku, ale pro případ, že k němu dojde, zaměstnanec za něj odpovídá a je povinen jej uhradit v plné výši (§ 259 Zákoníku práce).

Z dohody o odpovědnosti tak vzniká odpovědnost tehdy, jestliže na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování byl zjištěn schodek, který představuje chybějící

hodnoty, jež byl zaměstnanec povinen vyúčtovat, přičemž se tak nestalo. Důkazní břemeno ohledně výše schodku nese zaměstnavatel a k tomu mu pomáhá provedení inventarizace.

Provedení inventarizace bylo do 31.12.2006 upraveno v ust. § 31 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů a od 1.1.2007 je v téměř nezměněné podobě upraveno přímo v Zákoníku práce, konkrétně v § 254. Na základě tohoto ustanovení se inventarizace provádí při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, se podle § 254 Zákoníku práce provádí inventarizace při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popř. při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

Přesto provedení inventury není podmínkou platnosti uzavřené dohody o odpovědnosti a převzetí hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Pokud ale zaměstnavatel neprovede inventarizaci těchto hodnot musí v případě zjištění schodku prokázat jinými prostředky jaký byl skutečný obsah předaných hodnot a jaký na těchto hodnotách vznikl schodek.

Naopak, jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Zaměstnanec, který nese odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, je povinen tento schodek nahradit v plné výši. Pouze soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody poměrně snížit (§ 264 Zákoníku práce).

### 2.1.2 Dohoda o odpovědnosti

Druhým předpokladem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je, že zaměstnanec uzavřel platnou dohodu o odpovědnosti. Uplatňuje-li zaměstnavatel vůči zaměstnanci odpovědnost za schodek, je povinen v případném sporu dohodu o odpovědnosti předložit.

Principem dohody o odpovědnosti je, že je uzavírána pro zvýšenou ochranu majetku zaměstnavatele, tedy v jeho prospěch. Jestliže by zaměstnavatel neměl již dál zájem na trvání dohody o odpovědnosti, pak lze předpokládat uzavření dohody o jejím ukončení.

Podmínkou možnosti uzavření platné dohody o odpovědnosti je, aby mezi účastníky byl pracovněprávní vztah. Dohodu je tak možno uzavřít ve všech třech pracovněprávních vztazích, které zákoník práce upravuje. Jedná se o základní pracovněprávní vztah a pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Uvedenými pracovněprávními vztahy konkrétně jsou:

- pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah, bez ohledu na to, zda je uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou (§ 33 Zákoníku práce),
- dohoda o pracovní činnosti (§ 76 Zákoníku práce),
- dohoda o provedení práce (§ 75 Zákoníku práce).

Pracovněprávní úprava odpovědnosti za porušení povinnosti je, jak v případě pracovního poměru, tak u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v podstatě shodná a totéž platí i o pracovněprávní úpravě týkající se uzavření dohody o odpovědnosti. Základní podmínkou je, že dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Na její sjednání se vztahují obecná ustanovení Zákoníku práce a prostřednictvím ustanovení § 325 a § 326 Zákoníku práce také konkrétní ustanovení občanského zákoníku.

V souladu s těmito právními normami je smlouva (dohoda) uzavřena, jakmile se účastníci dohodli na jejím obsahu. Návrh na uzavření smlouvy je třeba přijmout ve lhůtě, kterou určí navrhovatel, není-li lhůta takto určena, je třeba návrh přijmout ihned, jedná-li účastníci přímo, jinak je třeba ho přijmout bez zbytečného odkladu. Návrh je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli.

K uzavření smlouvy nedojde, je-li návrh přijat opožděně nebo požaduje-li druhý účastník změny v návrhu. Takový projev je pak novým návrhem. Účastníci mohou od svých projevů odstoupit jen do té doby, než návrh přijetí dojde druhé straně. Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na jedné listině.

U sjednávání dohod o odpovědnosti většinou zaměstnavatel navrhuje uzavření této dohody ve vlastním zájmu, neboť uzavřením dohody o odpovědnosti si zaměstnavatel zvyšuje právní ochranu svého majetku. Vyšší ochrana spočívá v tom, že se při vzniku schodku předpokládá zavinění zaměstnance a nemusí se proto prokazovat, a dále, že je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Jelikož zaměstnanec nemívá zvláštní zájem na uzavření této dohody, tak nemusí návrh na uzavření dohody o odpovědnosti akceptovat, neboť nemá zákonnou povinnost dohodu uzavírat, vzhledem k tomu, že zákon nestanoví okruh prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o odpovědnosti. Takový okruh prací si stanovují sami zaměstnavatelé a sami si také určí, které práce mohou být vykonávány za současného uzavření dohody o odpovědnosti. Požadavek zaměstnavatele pro výkon určitých prací pak spočívá v tom, že tyto mohou být vykonávány pouze za podmínky uzavření dohody o odpovědnosti. Jejich výkon proto zajišťují jen ti zaměstnanci, kteří mají uzavřenu dohodu o odpovědnosti.

Splněním uvedených požadavků může zaměstnavatel podmínit již samotný vznik pracovního poměru, kdy jeho založení bude vázáno na podmínku, že současně s pracovní smlouvou bude uzavřena také dohoda o odpovědnosti s tím, že pokud se tak nestane, nebude ani sjednán konkrétní pracovněprávní vztah. Dohoda o odpovědnosti může být v tomto případě uzavírána buď jako dohoda samostatná, nebo její obsah může být i součástí pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení

práce. Je-li již pracovněprávní vztah platně vzniklý, pak záleží na shodném projevu vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu.

Dohoda o odpovědnosti je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Podstatným obsahem dohody o odpovědnosti je závazek zaměstnance, že přebírá odpovědnost za svěřené ceniny, hotovost, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Hodnoty musí být v dohodě vymezeny tak, aby bylo zřejmé, za které hodnoty zaměstnanec přebírá odpovědnost. Jestliže tyto hodnoty nevyúčtuje, odpovídá za vzniklý schodek. Neprovedení inventarizace hodnot, za které má zaměstnanec odpovídat, nemá vliv na platnost dohody o odpovědnosti. Zaměstnavatel pak ale musí jinými důkazními prostředky doložit stav hodnot, skutečnost, že ke schodku došlo a že k němu došlo v době, kdy je měl svěřeny odpovědný zaměstnanec.

Druh práce nebo funkce nemusí být v dohodě o odpovědnosti uvedeny. Při jejím uzavírání však musí být jasné, jakou funkci má zaměstnanec zastávat a na jakém pracovišti bude zaměstnanec práci konat, aby nevznikly pochybnosti, kdy má zaměstnanec právo od dohody o odpovědnosti odstoupit (tj. zda se již nejedná o převedení na jinou práci, o zařazení na jiné pracoviště nebo o přeložení, atp.). Dohoda musí být vlastnoručně podepsaná jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, jinak je neplatná.

K uzavření dohody o odpovědnosti může dojít také v průběhu trvání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s jejím uzavřením nemůže jej k tomu zaměstnavatel nutit. Může však ukončit se zaměstnancem pracovní poměr dle ustanovení § 52 písm. f) Zákoníku práce z důvodu, že zaměstnanec nesplňuje, bez zavinění zaměstnavatele, požadavky pro řádný výkon této práce. Požadavky si stanovuje každý zaměstnavatel sám, takže si může stanovit jako podmínku pro výkon konkrétní práce i současné uzavření dohody o odpovědnosti. Výpověď zaměstnance z pracovního poměru ale nemá vliv na případnou odpovědnost zaměstnance za vzniklou škodu na předmětu jinak způsobitelném dohody o odpovědnosti (např. na zboží). Není-li sepsána dohoda o odpovědnosti bude zaměstnanec odpovídat za škodu dle obecné odpovědnosti upravené v § 250 Zákoníku práce, takže na rozdíl od situace, kdy by byla sepsána dohoda o odpovědnosti, bude muset zaměstnavatel prokazovat případné

zavinění zaměstnance. Pokud v tomto případě bude škoda způsobena zaviněním z nedbalosti, bude maximální náhrada její výše omezena čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku odpovědného zaměstnance.

V případě dohody o pracovní činnosti, za situace, kdy zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o odpovědnosti, lze dle § 76 odst. 6 Zákoníku práce zrušit dohodu o pracovní činnosti dohodou účastníků ke sjednanému dni, nebo může být kterýmkoliv z účastníků jednostranně zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu v zákonem stanovené 15 denní výpovědní lhůtě, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi.

### **a) subjekty dohody o odpovědnosti**

Subjekty oprávněné uzavírat dohodou o odpovědnosti v rámci pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, kteří mají právní subjektivitu a způsobilost k právním úkonům.

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobu, uzavírá dohodu o odpovědnosti se zaměstnancem sám. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, činí za něj právní úkony především statutární orgán. Namísto zaměstnavatele mohou právní úkony činit také osoby jím pověřené, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů. Ti jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy. Zaměstnavatel může rovněž v mezích své působnosti pověřit další své zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného zaměstnance. Takto pověřený zaměstnanec, uzavírající dohodu o odpovědnosti jménem zaměstnavatele, ji musí také vlastnoručně podepsat. Vlastnoruční podpis nelze nahradit žádnými mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem zaměstnavatele), neboť v takovém případě by byla dohoda o odpovědnosti neplatná.<sup>25)</sup> Také zaměstnanec nemůže být při uzavírání dohody o odpovědnosti zastoupen a musí tento úkon učinit sám.

Zaměstnanec, jakožto fyzická osoba, je způsobilý v pracovněprávních vztazích mít práva a povinnosti a svými právními úkony nabývat těchto práv a povinností dosažením

---

<sup>25)</sup> Hochman J. Pracovní právo v soudní praxi. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1994, s. 125.

15 let věku a ukončením povinné školní docházky. Dohodu o odpovědnosti však může uzavřít zaměstnanec nejdříve v den, kdy dosáhne 18. roku věku. Dohoda uzavřená před tímto dnem je neplatná, protože ji uzavřel na straně zaměstnance subjekt nezpůsobilý k právním úkonům. Dohoda se nestává platnou ani zpětně k dosažení předepsaného věku. Dohodu o odpovědnosti nelze také platně uzavřít ani s pracovníkem, u kterého platí zákaz činnosti vyslovený soudem podle § 49 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů.

## **b) předmět dohody o odpovědnosti**

Předmětem dohody o odpovědnosti jsou hodnoty, které jsou rámcově uvedeny v § 252 odst.1 Zákoníku práce a jsou jimi hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Charakteristickými znaky takto svěřených hodnot je jejich určení pro oběh nebo obrat a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Nejčastějším předmětem dohody o odpovědnosti jsou peníze v jakékoliv měně a jakémkoliv množství. Proto všude tam, kde zaměstnanec přichází do styku s penězi, lze uzavřít dohodu o odpovědnosti. To platí zejména při zajišťování platebního styku v bankách, obchodech, spořitelnách, směnárnách apod.

Dalším možným předmětem dohody o odpovědnosti je zboží. Je to zboží jednak určené k prodeji v obchodě, ve velkoobchodě nebo ve skladu, jednak zboží určené k přepravě nebo dovozu. Například řidiči přepravující zboží mohou mít uzavřenou dohodu o odpovědnosti jak na hotovost, kterou přebírají jako úhradu faktury za dodané zboží zákazníkům, tak na přepravované zboží.

Způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti mohou být také zásoby materiálu, ceniny, kolky, známky, vratné obaly, jízdní lístky nebo platební karty.

Podmínkou všech předmětů dohody o odpovědnosti musí být tedy hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a které jsou předmětem obratu či oběhu. Svěřil-li zaměstnavatel zaměstnanci konkrétně určenou věc a tuto konkrétně určenou věc poté požaduje k vrácení, nejedná se v takovém případě o způsobilý předmět dohody o



odpovědnosti. Jsou-li však splněny další podmínky, může se jednat např. o odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů dle § 255 Zákoníku práce.

Předmětem dohody o odpovědnosti nemůžou být hodnoty, které nejsou určeny k obratu nebo oběhu; jedná se např. o inventář prodejny, kanceláře, dílny, který tvoří kontrolní váhy, počítače, prací stroje, registratury, nábytek, obrazy atp. To platí i o motorovém vozidle, které nemůže mít řidič svěřeno do užívání na základě dohody o odpovědnosti nebo na písemné potvrzení. Přesto, že je takováto dohoda neplatná a odpovědnost řidiče za svěřené auto je možné posuzovat podle zásad obecné odpovědnosti za škodu, není v praxi výjimkou, že někteří zaměstnavatelé takovéto dohody uzavírají. Dohody o odpovědnosti nelze uzavírat nejen na vozidla, ale ani na materiál určený k tomu, aby s ním zaměstnanec dále nakládal nebo jej při své činnosti spotřebovával. Jak např. uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku Rc 31/88 13 Co 272/85 nelze za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat považovat zásoby paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče.

Naopak dohodu o odpovědnosti lze uzavřít na přepravované zboží, které představuje svěřené hodnoty i tehdy, když má jinak povahu základních prostředků nebo předmětů postupné spotřeby. Stejně tak i platební karty na benzín, naftu apod., svěřené k vyúčtování, mohou být předmětem odpovědnosti dle dohody o odpovědnosti.

Z uzavřené dohody o odpovědnosti vyplývá pro zaměstnance zachovávat bilanční rovnováhu při nakládání se svěřenými hodnotami. Je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, to znamená kdykoliv prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, popřípadě že se tam nachází jejich peněžní protihodnota (peněžní hotovost).<sup>26)</sup>

Otázkou však zůstává, zda předmětem zvýšené odpovědnosti za schodek mohou být předměty, které jsou svěřovány zaměstnancům za tím účelem, aby je propůjčovali dalším osobám, např. hostům. Typickým příkladem jsou přístroje a nádobí v soukromých restauracích a pohostinstvích nebo ložní prádlo a ručníky ve zdravotnických lůžkových zařízeních, ubytovnách apod.

---

<sup>26)</sup> Hochman J. Pracovní právo v soudní praxi. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1994, s. 95.

Je-li dohoda o odpovědnosti uzavřena na nezpůsobilý předmět dohody, může zaměstnavatel případnou škodu uplatňovat na zaměstnanci jen v oblasti obecné odpovědnosti dle § 250 Zákoníku práce.

### **c) společná odpovědnost zaměstnanců**

Na pracovišti s více zaměstnanci, kteří mají přístup ke všem převzatým hodnotám a také mají možnost s nimi nakládat, lze uzavřít dohodu o společné odpovědnosti. Uvedená dohoda musí být uzavřena se všemi zaměstnanci, kteří na jejím základě společně odpovídají za případně vzniklý schodek. Přitom je nutno s každým členem společně odpovědného kolektivu uzavřít samostatnou smlouvu o odpovědnosti; nelze uzavírat dohody hromadné.

Zaměstnanci si také mohou vyhradit jako podmínku dohody o společné odpovědnosti, kterou podepsali, že do kolektivního závazku budou přibírány určité osoby. Pak tedy v případě, že jedna z uvedených osob dohodu nepodepíše, smlouva nevznikne.

Také v případě náhrady škody u společné odpovědnosti platí, že se schodek uhrazuje v plné výši. Jednotlivým zaměstnancům se určí podíl náhrady škody v souladu s ustanovením § 260 Zákoníku práce, tj. podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců nesmí překročit částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Výjimku tvoří právě vedoucí a jeho zástupce, kteří nemají stanovenou žádnou maximální hranici pro náhradu škody. Jestliže takto určené podíly nestačí k úhradě celé vzniklé škody, zbytek je povinen uhradit právě vedoucí a jeho zástupce dle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

Je-li schodek nebo jeho část zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek dle míry svého zavinění tento zaměstnanec. Zbývající část hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci určenými podíly. Z částky určené k náhradě zaměstnancům majícím společnou odpovědnost je tedy nutné oddělit částku, která odpovídá škodě, o níž bylo zjištěno, že byla zaviněna jedním nebo více společně odpovědnými zaměstnanci. Zbytek se pak poměrně rozdělí mezi příslušné zaměstnance

dle jejich hrubých výdělků. Rozsah společné odpovědnosti má v ustanovení donucovací povahu. Dohodou účastníků nemůže být sjednán jiný rozsah společné odpovědnosti než je výše uvedený. Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří nesou odpovědnost za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Započítává se výdělek za celý kalendářní měsíc, ve kterém byla inventura provedena a nepřihlíží se k výdělkům za měsíc, ve kterém byl zjištěn schodek. Kdyby byl zaměstnanec zařazen na pracoviště v průběhu tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Náhrada mzdy se do hrubého výdělku nezapočítává.

Skutečnost, že ve smlouvě o společné odpovědnosti nebyl ustanoven vedoucí, nemá za následek neplatnost celé dohody. Pro případ odpovědnosti je však důležité, že všichni společně odpovědní zaměstnanci mají stejné postavení členů kolektivu a odpovídají za škodu do výše průměrného výdělku za jeden měsíc. Nebyl-li stanoven vedoucí, je to na škodu pouze zaměstnavateli, který dohodu o odpovědnosti uzavřel.

Odpovědnost zaměstnance, který převzal závazek spolu s ostatními zaměstnanci kolektivu, se týká všech hodnot, které byly podle předávající inventury převzaty a také dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých zaměstnanců kolektivu není podstatný pro platnost závazku společné odpovědnosti. Jestliže má zaměstnanec přístup k převzatým hodnotám a zároveň právo disponovat s nimi, je logické, aby za ně také plně odpovídal.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku 16 Co 86/99 konstatoval, že pokud zaměstnanci, kteří mají uzavřené individuální dohody o odpovědnosti bez sjednané doložky o společné odpovědnosti, byli zařazení na pracovišti, kde pracovali s jinými takto odpovědnými zaměstnanci, neodpovídají za schodek vzniklý na společném pracovišti ve výši podílů vypočtených podle ustanovení zákoníku práce o náhradě škody při společné odpovědnosti za schodek, ale odpovídají za vzniklý schodek pouze pokud je jim prokázáno, že převzali svěřené hodnoty, ceniny či zboží a na těchto individuálně převzatých hodnotách jim vznikl schodek.

Společná odpovědnost několika zaměstnanců za škodu nepřichází v úvahu tam, kde byla škoda úmyslně způsobena neznámým pachatelem, neboť zde není zjištěno, že

by úmyslný škůdce byl také zaměstnancem poškozeného zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění.

Když zaměstnanec, který má společnou odpovědnost a skončil mu pracovní poměr, vykonává jinou práci, byl převeden na jinou práci nebo byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti.

Je-li zaměstnanec zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, odpovídá také za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací, pokud nepožádá zároveň o provedení inventarizace nebo jestliže od dohody o odpovědnosti neodstoupil.

K rozdílu mezi individuální a společnou odpovědností spočívající v tom, že inventarizace se při skončení pracovního poměru u individuální odpovědnosti provádí obligatorně a u společné odpovědnosti na návrh zaměstnance se Ústavní soud ČR vyjádřil v rozsudku ÚS 4/95, kde uvedl, cit.: „Znevýhodnění zaměstnanců se společnou hmotnou odpovědností nespočívá ve zúžení jejich právní ochrany, nýbrž v přesunu povinnosti o tuto ochranu se ucházet. Tímto jednak není založena povinnost, kterou by bylo možno označit jako povinnost neúměrnou, jednak důvodem takovéto nerovnosti je různost obou srovnávaných případů. U odpovědnosti individuální se jedná o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, u odpovědnosti společné se jedná nikoli pouze o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nýbrž i o vztah zahrnující další zaměstnance. S ohledem na možný pohyb ve stavu zaměstnanců by v případech společné hmotné odpovědnosti vázání obecné inventarizace na skončení pracovního poměru u každého z nich znamenalo zavedení neúměrné povinnosti pro zaměstnavatele.“.

#### **d) doba trvání a způsob ukončení dohody o odpovědnosti**

Odpovědnost za schodek dle dohody o odpovědnosti vzniká uzavřením této dohody a zaniká dle § 256 odst. 2 Zákoníku práce dnem platného skončení pracovního

poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od dohody o odpovědnosti doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Odpovědnost za schodek může být za trvání pracovního poměru ukončena také dohodou, tj. souhlasným projevem vůle obou stran pracovněprávního vztahu.

Z výše uvedeného je patrné, že není možné podat jednostranně „výpověď“, ale lze od dohody odstoupit za dohodnutých nebo zákonem stanovených podmínek. Toto právo přísluší pouze zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti, pokud vykonává jinou práci, je převáděn na jinou práci nebo pracoviště, je překládán nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dní od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

V případech upozorňovaných závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami a které zaměstnavatel nemůže odstranit ještě před uzavřením dohody o odpovědnosti, má možnost se písemně zavázat, že závady v určené době odstraní. Nesplnění tohoto závazku ze strany zaměstnavatele tak může být potom dohodnutým důvodem pro odstoupení od dohody o odpovědnosti dle § 325 Zákoníku práce na straně zaměstnance. Důvody pro odstoupení mohou být sjednány bez omezení, samozřejmě za předpokladu, že nebudou odporovat právním předpisům a obě strany na tom budou mít zájem a shodnou se na jejich obsahu.

Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

Odstoupení od dohody o individuální i společné odpovědnosti je účinné, jakmile bylo doručeno zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že lze od dohody odstoupit pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoně nebo důvodů dohodnutých, nemůže zaměstnavatel ovlivnit účinnost tohoto právního úkonu svým nesouhlasem. Může se ale domáhat soudní cestou nedůvodnosti odstoupení od dohody v případném sporu o vymáhání škody.

Odstoupení je jednostranný právní úkon adresovaný druhé straně (v tomto případě zaměstnavateli), kterým se dohoda zrušuje a který má zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámit. Ačkoliv ustanovení § 253 odst. 1 Zákoníku práce stanoví, že

odstoupení od dohody o odpovědnosti se musí zaměstnavateli oznámit písemně, není, na rozdíl od samotné dohody o odpovědnosti, následkem nesplnění písemné formy neplatnost toho právního úkonu. Při absenci písemné formy musí zaměstnanec jiným způsobem prokázat, že od dohody o odpovědnosti odstoupil (R 12/1976).<sup>27)</sup> Takže i ústní odstoupení je platné, ale v případě sporu musí zaměstnanec prokázat, že od dohody odstoupil a kdy. K platnosti odstoupení zaměstnance se nevyžaduje souhlas ani vyjádření druhé strany.

### 2.1.3 Zavinění

Třetím předpokladem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, založené dohodou o odpovědnosti, je zavinění zaměstnance. Zavinění se ze zákona předpokládá a zaměstnavatel jej proto nemusí prokazovat. Stačí, aby pro případnou odpovědnost prokázal pouze uzavření dohody o odpovědnosti a vznik škody ve formě schodku.

Zaměstnanec se může této odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. V tomto případě leží důkazní břemeno o nezavinění schodku na zaměstnanci.

Důvody pro zproštění uvedené odpovědnosti mohou být např.:

- události způsobené tzv. vyšší mocí (oheň, povodeň),
- zavinění škody třetí osobou (krádež, loupež),
- nevytvoření řádných pracovních podmínek zaměstnavatelem,
- neodstranění závad zaměstnavatelem,
- neplatně uzavřená dohoda o odpovědnosti (např. s mladistvým zaměstnancem), apod.

Přestože důvodem ke zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, může být zavinění škody třetí osobou, nelze tvrdit, že by tomu tak bylo vždy, jak dovodil v projednávaném případě Rc 21 Cdo 711/2001 Nejvyšší soud ČR. V projednávaném případě byly žalovanému odcizeny jemu

---

<sup>27)</sup> Tröster P. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: Aspi publishing, 2001, s. 268.

svěřené hodnoty. Ke krádeži došlo tak, že nezjištěný pachatel využil situace, kdy žalovaný pomáhal řidiči služebního automobilu s výměnou prázdného zadního kola a kufříku s penězi, který zanechal na podlaze v přední části vozidla, přestal věnovat pozornost. Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, přihlížeje i k výši svěřené hotovosti, která činila 1 710 837,- Kč, že žalovaný odcizení svěřených hodnot zavinil tím, že je přestal střežit, když je zanechal v přední neuzamčené části vozu. Žalovaný tak z nedbalosti porušil povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, uloženou mu v § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce platného do 31.12.2006 (tato povinnost je nyní upravena v ust. § 301 písm. d) Zákoníku práce). S ohledem na míru zavinění žalovaného uvedl Nejvyšší soud ČR, že tedy nelze dospět k závěru, že by zde byly liberační důvody, které by umožňovaly jeho alespoň částečné zproštění se odpovědnosti za takto vzniklý schodek.

Pokud se zaměstnanec zčásti zproští odpovědnosti, omezí se v tomto rozsahu také výše náhrady škody. V případě že se zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela, nelze vůči němu uplatňovat žádnou náhradu škody. Jak je výše uvedeno, ke zproštění odpovědnosti za schodek u zaměstnance může dojít např. v důsledku porušení povinnosti, kterou zaměstnavateli stanoví § 248 Zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a pokud zjistí závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Každý případ je však nutné posuzovat samostatně a vždy je třeba zkoumat příčinnou souvislost mezi vzniklou škodou a důvody vedoucími ke zproštění se odpovědnosti, protože pouze důvody, které měly za následek vznik schodku, mohou být důvody vedoucí ke zproštění odpovědnosti. Je důležité posoudit také rozsah zproštění, což znamená příčinnou souvislost mezi schodkem a důvodem jeho vzniku.

## **2.2 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů**

Zákoníkem práce účinným od 1.1.2007 došlo k rozšíření převzaté právní úpravy odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů o podmínky aplikace této odpovědnosti u svěřených předmětů jejichž cena převyšuje 50 000,- Kč.

Obecné předpoklady vzniku zvláštní odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů jsou obdobné jako u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a jsou jimi:

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

speciálním předpokladem je ve vymezených případech ještě:

- d) písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (u předmětů, jejichž cena přesahuje 50 000,- Kč).

Rozdíl mezi odpovědností za ztrátu svěřených předmětů a odpovědností za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat spočívá v tom, že v prvním případě zaměstnanec odpovídá za určitý konkrétní předmět a ten je povinen vrátit, v druhém případě je povinen hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty svěřené k obratu nebo oběhu, vyúčtovat.

Dle ustanovení § 255 Zákoníku práce odpovídá zaměstnanec za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Tyto předměty musí zaměstnanec chránit nejen před ztrátou, ale musí je také ve stanovené době zaměstnavateli vrátit. Zaměstnanec je případně povinen na požádání vrátit stanovené předměty zaměstnavateli i před splněním úkolu, pro který mu byly svěřeny.

Odpovědnost za škodu způsobenou ztrátou svěřených předmětů má zaměstnanec pouze tehdy, když mu byly svěřeny na základě písemného potvrzení, neboť potvrzení nemá jen evidenční povahu a není jen administrativním dokladem o tom, že zaměstnanec předměty převzal, ale je jedním z předpokladů vzniku odpovědnosti za jejich ztrátu. Proto musí potvrzení obsahovat mimo jiné i bližší údaje o tom, který předmět byl zaměstnanci svěřen, aby později nedošlo k chybné identifikaci.

Platně lze svěřit na písemné potvrzení pouze nářadí, nástroje, ochranné prostředky, pracovní pomůcky nebo o předměty podobné nástrojům, tedy předměty drobnější, které jsou potřebné k výkonu povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnance, tj. jde o předměty svěřené zaměstnanci pro jeho vlastní potřebu při pracovním výkonu a



nikoli o předměty, se kterými nakládají také jiní zaměstnanci (R 40/1964). Nemá význam požadovat po zaměstnanci, aby potvrdil převzetí např. osobního vozidla, neboť tato odpovědnost se týká jen ztráty. Také není účelné požadovat písemné potvrzení na zařízení pracoviště nebo pracovny, na nábytek nebo různé stroje k nimž mají přístup i jiné osoby.

Právní úprava odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, účinná od 1.1.2007, je nově rozšířena o samostatnou kategorii předmětů, jejichž cena převyšuje 50 000,- Kč. Tyto předměty mohou být svěřeny zaměstnanci jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. K tomu, aby byla dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů platná, musí být uzavřena písemně a smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Z formulace ustanovení zákona vyplývá, že cena 50 000,- Kč se vztahuje na jednotlivý předmět, nikoliv na souhrn cen jednotlivých předmětů. Souhrn cen předmětů tak může přesahovat mnohonásobně hodnotu 50 000,- Kč a pokud cena žádného z předmětů nepřesahuje uvedených 50 000,- Kč odpovídá zaměstnanec za ztrátu takto svěřených předmětů pouze na základě písemného potvrzení. V případě, že by mezi těmito předměty byl také předmět v ceně přesahující zákonem stanovenou částku, musela by být na tento předmět uzavřena dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, aby se jednalo o „svěřený předmět“.

Odpovědnost za předmět v ceně přesahující 50 000,- Kč, který nebyl zaměstnanci svěřen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů se v případě jeho ztráty posuzuje podle ustanovení o obecné odpovědnosti dle § 250 Zákoníku práce.

Zákonem stanovenou hranici ceny předmětů, které mohou být svěřeny zaměstnanci jen na základě dohody o odpovědnosti za jejich ztrátu umožňuje Zákoník práce zvyšovat (nikoli také snižovat) bez provádění změny zákona. Podle § 255 odst. 6 Zákoníku práce tak může učinit vláda svým nařízením.

#### Rozsah a výše náhrady škody

Zaměstnanec, který odpovídá za ztrátu svěřených předmětů, je povinen nahradit ztrátu v plné výši – hradí škodu skutečnou (možnost snížení náhrady škody soudem dle ustanovení § 264 Zákoníku práce platí také v tomto případě).

Na druhou stranu Zákoník práce nemá ustanovení, které by upravovalo nárok zaměstnavatele na vydání věci. Ochrana vlastnického práva proti těm, kteří do něho neoprávněně zasahují, je ovšem v našem právním řádu, jako jedna z hlavních zásad, zakotvena zejména v občanském zákoníku. Z toho tedy vyplývá, že ačkoli Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli ochranu jen ve formě náhrady škody za ztrátu svěřených předmětů vydaných na písemné potvrzení, nebrání nic tomu, aby zaměstnavatel uplatnil nárok na ochranu vyplývající z vlastnictví k těmto věcem, a to proti tomu, kdo věci neoprávněně zadržuje. Žalující zaměstnavatel má proto nárok na vydání věci, které byly žalovanému svěřeny na písemné potvrzení, a to za předpokladu, že žalovaný ještě tyto věci má. Uvedený nárok na ochranu vlastnictví se nepromlčuje ani nezaniká uplynutím doby.

Naopak nárok na náhradu škody se promlčuje (popřípadě zaniká uplynutím doby) v tom případě, že žalovaný již nemá věc jejíž vydání se žalobce původně domáhal. Tyto promlčecí doby počnou běžet teprve tehdy, kdy se žalobce dozví, že žalovaný věc nemá, což bude zpravidla až v soudním řízení o žalobě na vydání věci. V případech nevrácení věci zaměstnancem odcizené, jakož i v případech prospěchu získaného zaměstnancem používáním věci pro soukromou potřebu jde o odpovědnost za způsobenou škodu, nelze však v těchto případech řešit škodu uplatněním nároku z bezdůvodného obohacení (R 26/1975).

Nezbytná je tedy existence písemného potvrzení a jde-li o druh předmětů, musí se jednat o takové předměty, které zaměstnanec sám výlučně používá a má možnost zabezpečit jejich ochranu. Pokud některé z těchto podmínek nejsou splněny, může se v takovém případě zaměstnanec odpovědnosti zprostit zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (§ 255 odst. 5 Zákoníku práce). Důvody zproštění odpovědnosti za ztrátu jsou stejné jako u odpovědnosti za schodek. Může jimi být např. náhoda, přírodní živelné, úmyslné nebo nedbalostní jednání druhého.

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

Konstrukce této odpovědnosti je poněkud výjimečná v tom, že na jejím základě odpovídá zaměstnanec za škodu, i když ji sám přímo svým jednáním nezpůsobil.

V ustanovení § 251 odst. 1 Zákoníku práce jsou uvedeny předpoklady vzniku odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, kterými jsou:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- b) porušení prevenční povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nadřízeného vedoucího zaměstnance, případně proti hrozící škodě zakročit,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti, popřípadě skutečnost, že pokud by zaměstnanec splnil prevenční povinnost, bylo by zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,
- d) zavinění zaměstnance, které však musí být alespoň ve formě vědomé nedbalosti; jestliže by se jednalo pouze o nedbalost nevědomou, odpovědnost za škodu by nevznikla,
- e) skutečnost, že škodu nelze uhradit jinak, například proto, že přímý škůdce nebyl zjištěn nebo proto, že vzhledem k omezené odpovědnosti neuhradil škůdce celou skutečnou škodu.

Např. jestliže host nezaplatil v restauraci účet, vznikla podniku škoda. Účtující číšník odpovídá za takto vzniklou škodu jen za předpokladu, že ji spoluzavinil např. tím, že vědomě nezabránil v odchodu hosta, ačkoliv vzhledem k okolnostem případu tak učinit mohl.

V tomto případě se vlastně nejedná o náhradu škody, ale o jakýsi příspěvek k náhradě škody, kdy se při jeho stanovení přihlíží především k tomu, co bránilo splnění povinnosti zaměstnance, který ji nesplnil.

Povinnost podílet se na náhradě škody se ukládá zaměstnanci v rozsahu přiměřenému okolnostem případu. Pokud není možné škodu nahradit jinak, je její výše Zákoníkem práce stanovena tak, že nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

### **3. Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech**

Zvláštními případy odpovědnosti za škodu jsou odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům a odpovědnost za bezdůvodné obohacení.

### 3.1 Odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům

Podle ust. § 261 odst. 3 Zákonníku práce odpovídá za škodu i ten zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům (tj. jednáním v rozporu s morálními pravidly). Uvedené ustanovení je analogické s § 424 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Pojem „dobré mravy“ je neurčitý a jeho pojmový obsah se určuje až v konkrétním případě. Obsah pojmu v takovém případě určuje soudce, který se řídí jak obecnými názory, tak podle okolností i názory určité skupiny lidí, pokud tento užší názor není v rozporu s názorem obecným. Jelikož se pojem „dobré mravy“ užívá jako složka právního předpisu, má v takovém případě právní povahu a nikoli jen povahu morální, kterou si ovšem zachovává vždy.

Podle okolností konkrétního případu se také posoudí, zda se jednalo o úmyslné jednání a zda porušení dobrých mravů v celkové spojitosti bylo natolik závažné, aby bylo možno použít ustanovení § 261 odst. 3 Zákonníku práce. Nejedná se o požadavek, aby šlo o vážné, hrubé nebo jinak významné porušení samo o sobě, avšak aby šlo o použitelnost porušení v konkrétní návaznosti, při celkovém posouzení významu porušení.

Musí jít vždy o porušení dobrých mravů pociťované v době právního úkonu, který měl za následek vznik škody, nikoli až v době, kdy se věc posuzovala. Musí být tedy splněny a prokázány tyto předpoklady :

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- b) úmyslné jednání zaměstnance, které je jednáním proti dobrým mravům,
- c) příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi vznikem škody a úmyslným jednáním zaměstnance proti dobrým mravům.

S ohledem na to, že se ustanovením § 261 odst. 3 Zákonníku práce staly „dobré mravy“ právním pojmem, je tím také dána zaměstnanci povinnost neporušovat je úmyslným jednáním v rozporu s nimi tak, že z toho vzniká škoda. O protiprávní jednání tak jde ve skutečnosti až jestliže při takovém úmyslném porušení dobrých mravů škoda vznikla. Protože musí jít o úmyslné jednání proti dobrým mravům, souvisí s tím

kvalifikace jednání jako úmyslného, činěného vědomě proti dobrým mravům a již není rozhodující, zda bylo úmyslem způsobit jednáním nastalou škodu.

Při konstrukci odpovědnosti zaměstnance za škodu zde neplatí prezumpce zavinění a kvalifikovaný zlý úmysl musí prokázat zaměstnavatel.

Úmyslným jednáním proti dobrým mravům může být také jednání omisivní nikoli jen komisivní, případně stačí i úmyslné, kvalifikovaně zaměřené opominutí splnit morální povinnost. Porušením dobrých mravů může být i „šikana“.

K ustanovení o odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům zatím neexistuje dostatečná judikatura a to ani v analogicky upravené oblasti občanského práva.

### **3.2 Odpovědnost za bezdůvodné obohacení**

Bezdůvodné obohacení bylo do 31.12.2006 v zákoníku práce upraveno s určitými specifickými odlišnostmi od právní úpravy vzniku bezdůvodného obohacení upraveného v občanském zákoníku. Úprava bezdůvodného obohacení v Zákoníku práce měla užší rozsah než úprava provedená v ustanovení občanského zákoníku, a proto se od 1.1.2007 na základě ust. § 324 Zákoníku práce řídí bezdůvodné obohacení § 451, § 454, § 455 odst. 1 a §§ 456 až 459 občanského zákoníku.

Závazkový vztah z bezdůvodného obohacení se řadí ke vztahům odpovědnostním, přestože se od odpovědnostních vztahů zásadně liší. Odlišnost tohoto vztahu je nejen v tom, že důsledně nezkoumá zavinění, ale především v tom, že jeho základem není protiprávnost, která je jako obecný předpoklad charakteristická pro odpovědnostní vztahy.

Bezdůvodné obohacení je charakterizováno jako majetkový prospěch získaný plněním bez právního důvodu, plněním z neplatného právního úkonu nebo plněním z právního důvodu, který odpadl, jakož i majetkový prospěch získaný z nepoctivých zdrojů. Bezdůvodně se také obohatí ten, za nějž bylo plněno, co po právu měl plnit sám.

Bezdůvodné obohacení je tedy rozmnožení majetku bez, zákonem uznaného důvodu. Získání majetku tímto způsobem pak vede ke vzniku závazku vydání takového

obohacení ve prospěch toho, kdo měl z bezdůvodného obohacení jiného subjektu majetkovou újmu.

Obecnými předpoklady vzniku bezdůvodného obohacení tedy jsou:

- a) obohacení, tj. získání určitého majetkového prospěchu, na straně neoprávněného nabyvatele,
- b) obohacení je bezdůvodné,
- c) obohacení jednoho subjektu je současně újmou subjektu druhého,
- d) mezi obohacením a vzniklou újmou existuje určitá souvislost, vztah.

Jak již bylo uvedeno, může k bezdůvodnému obohacení dojít plněním bez právního důvodu. Plnění bez právního důvodu je plnění, pro které právní důvod od samého počátku chyběl. Patří sem i případy plnění „omylem“ jak pokud jde o existenci dluhu, tak pokud jde o subjekty právního vztahu nebo plnění pro případ předpokládané skutečnosti, která se pak neuskuteční. Tato plnění však musí mít základ v pracovněprávních vztazích.

V případech bezdůvodného obohacení na základě neplatného právního úkonu je třeba posuzovat, zda se jednalo o absolutně nebo relativně neplatný právní úkon a zda je právní úkon neplatný jako celek, anebo zda neplatnost postihuje jen část právního úkonu. Přestože např. absolutní neplatnost lze namítat v podstatě kdykoliv, namítat neplatnost relativně neplatného právního úkonu lze, stejně jako žádat vydání bezdůvodného obohacení, jen v promlčecích lhůtách, které se na základě ustanovení § 331 Zákoníku práce řídí konkrétními ustanoveními občanského zákoníku včetně ustanovení § 107 s tím, že vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let od jejich výplaty. V praxi se jedná např. o situace, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zálohu na mzdu a ta potom není kryta vykonanou prací. Zaměstnanec přitom věděl nebo musel s ohledem na okolnosti předpokládat, že jde o částku neprávem vyplacenou, neboť práci, za kterou mzdu dostal, neodvedl.

Za bezdůvodné obohacení plněním z právního důvodu, který odpadl se považuje plnění v okamžiku odpadnutí dříve existujícího právního důvodu a to tehdy, když se tak stalo s účinky ex tunc.

Prospěchem získaným z nepoctivých zdrojů je zejména bezdůvodné obohacení, které bylo získáno trestnou činností. Může jím být také prospěch získaný provozováním určité činnosti bez oprávnění apod.

Z pohledu následků bezdůvodného obohacení lze tento institut charakterizovat jako sankci, jejíž podstatou je povinnost (sekundární) vydat bezdůvodné obohacení.

Bezodůvodným obohacením není nesplnění povinnosti zaměstnance vrátit svému zaměstnavateli svěřené předměty a není jím také plnění přijaté z promlčeného dluhu nebo dluhu neplatného pro nedostatek formy.

#### **4. Omezení a vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu**

V případě obecné odpovědnosti se odpovědnost zaměstnance za škodu poměrně omezí byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 250 odst. 2 Zákoníku práce). Je-li důvod pro omezení odpovědnosti, protože došlo ke škodě též porušením povinností ze strany zaměstnavatele, nese zbývající část škody zaměstnavatel. Jde tedy o účast zaměstnavatele na škodě v jejímž rámci se hodnotí především závažnost porušení jeho pracovních povinností a určí se poměr, v němž se omezí odpovědnost zaměstnance. Vzájemný poměr odpovědnosti a tím i výše náhrady škody lze určit vzájemnou dohodou subjektů odpovědných za škodu (zaměstnance a zaměstnavatele) nebo jej stanoví, na návrh některého z nich, soud.

Porušení povinností ze strany poškozeného zaměstnavatele zjistily soudy například v tom, že odpovědní zaměstnanci trpěli garážování služebních dopravních prostředků mimo stanovené prostory a v důsledku toho došlo ke škodám na automobilu, černým jízdám a podobně. Stejně porušení povinností ze strany zaměstnavatele zjistily soudy také při nevytvoření příznivých pracovních podmínek pro práci zaměstnance, při nevyhovujících skladových prostorách neodpovídajících hygienickým předpisům, neprováděním předepsaného školení zaměstnanců a podobně.

Další omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu nastává pokud je zaměstnanec stížen duševní poruchou. V takovém případě odpovídá za škodu jím způsobenou jen je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky (§ 261 odst. 2 Zákoníku práce).

Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům se u fyzické osoby jako zaměstnance (§ 6 odst. 2 Zákonníku práce) i fyzické osoby, která je zaměstnavatelem (§ 10 odst. 2 Zákonníku práce), nově řídí ustanovením § 10 občanského zákoníku. Jestliže zaměstnanec trpí duševní poruchou, která není jen přechodná, nebo nadměrně požívá alkoholické nápoje, resp. omamné prostředky či jedy, rozhodne soud o zbavení anebo omezení způsobilosti k právním úkonům. Soud může člověka způsobilosti k právním úkonům zbavit tehdy, jestliže není vůbec schopen, tj. rozumově a podle své vůle, činit právní úkony, a to pro duševní poruchu, která není jen přechodná. Při posouzení, zda duševní porucha je či není přechodná, vychází soud ze znaleckého posouzení z oboru psychiatrie. Pouze pro přechodnou duševní poruchu nemůže být vysloveno zbavení ani omezení způsobilosti k právním úkonům.

Pokud jde o omezení způsobilosti v důsledku duševní poruchy, platí zde stejné podmínky uvedené výše s tím rozdílem, že je zde nižší intenzita duševní poruchy ovlivňující způsobilost rozumově jednat, resp. ovládat svou vůli. Pro posouzení nadměrnosti požívání alkoholických nápojů, omamných prostředků či jedů není stanoveno žádné pravidlo, nýbrž na nadměrnost bude třeba v konkrétním případě soudit z následků. Za nadměrné požívání bude považováno takové, které právě působí omezení schopností konat právní úkony. Ačkoli to (na rozdíl od duševní poruchy) není v zákoně výslovně řečeno je i pro omezení způsobilosti k právním úkonům pro nadměrné požívání alkoholických nápojů a omamných prostředků či jedů ještě též zapotřebí určité trvalosti snížené schopnosti konat právní úkony. Rozsah omezení způsobilosti se stanoví v rozhodnutí soudu, jímž byla způsobilost omezena (soudy tak činí především negativním vymezením).<sup>28)</sup>

Z hlediska odpovědnosti zaměstnance za škodu však není rozhodné, zda byl zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo byla jeho způsobilost omezena. Rozhodujícím je, zda je stížen duševní poruchou takového stupně, že není schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Není proto ani podstatné, zda jde o duševní poruchu trvalého rázu. Posouzení rozumových schopností zaměstnance je věcí každého jednotlivého případu.

---

<sup>28)</sup> Knapp V. a kol. Občanské právo hmotné – Svazek I. 3. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2002, s. 163-165.



Pokud by se zaměstnanec sám vlastní vinou uvedl do takového stavu, že by nebyl schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.<sup>29)</sup> Zákoník práce, stejně jako občanský zákoník, vychází z předpokladu, že není třeba vylučovat z odpovědnosti za škodu osoby, které se do stavu nepříčetnosti uvedly sami vlastní vinou (úmyslně nebo z nedbalosti). I když úsudek nebo schopnost ovládat svoje jednání jsou u takové osoby oslabeny, považuje se obecně za správné, aby dotyčný sám nesl následky toho, co ve stavu, do kterého se sám přivedl, způsobil. Toto ustanovení dopadá např. na škody způsobené zaměstnanci pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Určitý problém však v praxi způsobuje skutečnost, že zaměstnanci, kteří se ze své závislosti léčí, jsou považováni za nemocné osoby a je třeba je považovat za osoby, které na základě stanovené diagnózy nejsou schopny ovládat své jednání a posoudit jeho následky.

Zaměstnanec také neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem (§ 251 odst. 2 Zákoníku práce). Jednání zaměstnance při odvracení škody je jako okolnost vylučující protiprávnost v Zákoníku práce koncipována obdobně jako jednání v krajní nouzi v např. v právu trestním nebo občanském, ale za méně přísných podmínek.

Na rozdíl od práva trestního nebo občanského tak v pracovním právu zaměstnanec neodpovídá za škodu nejen pokud se příčina vyskytla mimo zaměstnance (tj. při odvracení nebezpečí vyvolané působením přírodních sil, živlů, zvířat nebo jiným člověkem), ale také pokud příčinu tohoto stavu vyvolal zaměstnanec sám svojí nedbalostí.

Pracovní právo, mimo jednání obdobného jednání v krajní nouzi nezná další zvláštní důvody vylučující protiprávnost, které se v jiných právních odvětvích vyskytují a jimiž jsou např. jednání v nutné obraně, které se vyskytuje jak v trestním, tak občanském právu, nebo svépomoc, případně svolení poškozeného. Pokud tedy subjekt

---

<sup>29)</sup> Hochman J., Jouza L., Kottbauer A. Zákoník práce – komentář a předpisy související. 4. vydání. Praha: Linde, 2004, s. 469 a 480.

pracovního práva použije k dosažení svých práv svépomoci (což v praxi činí zejména zaměstnavatelé k vymožení svých pohledávek za zaměstnanci), činí tak neoprávněně – protiprávně, neboť jak již bylo uvedeno, pracovněprávní předpisy svépomoc, tedy jednání, kterým subjekt práva odvrací neoprávněný zásah do svého práva, neumožňují.

Vzhledem k tomu, že pracovní právo je svébytným právním odvětvím, nelze ani analogicky použít úpravu obsaženou v § 6 občanském zákoníku, který svépomoc za stanovených podmínek připouští.

Pozn.: Do 31.12.2006 patřily mezi okolnosti vylučující zavinění a tím odpovědnost zaměstnance také případy vzniku škody vyplývající z tzv. hospodářského rizika. Hospodářské riziko spatřovala soudní praxe v nezavinění škody a přirozeném charakteru znehodnocení hodnot nebo jejich úbytku. Toto ustanovení již nebylo do Zákoníku práce platného od 1.1.2007 včleněno. Dle mého názoru k tomu došlo proto, že nezaviněný vznik škody spočívající v přirozeném charakteru znehodnocení hodnot nebo jejich úbytku nemůže vůbec zakládat odpovědnost zaměstnance za takto vzniklou škodu, neboť zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění (odpovědnost subjektivní).

## 5. Konkurence odpovědnosti

V soudní praxi dochází k posuzování konkurence odpovědností podle Zákoníku práce (zpravidla u zaměstnanců, kteří mají uzavřenou dohodu o odpovědnosti) s odpovědnostmi podle občanského zákoníku (zpravidla cizích osob, které nejsou v pracovněprávním vztahu k poškozenému). Nejčastěji jde o rozhodování o náhradě škody způsobené vloupáním do prodejen, skladů nebo jiných provozních místností.

V těchto případech, kdy má zaměstnanec uzavřenu dohodu o odpovědnosti, dochází ke specifickému střetu dvou odpovědností a to odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za vyúčtování svěřených hodnot a odpovědnosti občana za protiprávní zásah do majetkových práv poškozeného (zaměstnavatele). Přitom jedna z těchto odpovědností vylučuje druhou. Nelze proto řešit jednu odpovědnost bez předběžného vyřešení odpovědnosti druhé. Pro rozhodnutí o odpovědnosti občanů, kteří se do prodejny vloupali, bude tedy třeba nejprve řešit otázku odpovědnosti „hmotné“ odpovědného zaměstnance i otázku případné odpovědnosti zaměstnavatele samotného a určit rozsah odpovědnosti žalovaných občanů (R 40/1971).

Ohledně vypořádání náhrady škody způsobené několika škůdci uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku Rc 32/94 6 Cdo 111/93, že k případům, kdy z právního předpisů vyplývá určitý způsob vypořádání mezi účastníky (§ 153 odst. 2, § 212 odst. 1 písm. d/ o.s.ř.), patří vypořádání náhrady škody způsobené několika škůdci bez ohledu na to, že odpovědnost za škodu jednotlivých škůdců je založena na jiných zásadách (na principu objektivním nebo subjektivním) nebo že skutkové podstaty jejich odpovědnosti jsou uvedeny v různých právních předpisech (např. v občanském zákoníku a zákoníku práce). Není významné ani to, že jeden ze žalovaných nemůže odpovídat za škodu s jiným škůdcem společně a nerozdílně (jako je tomu např. v případě, že jeden škůdce má za škodu odpovídat podle občanského zákoníku a druhý podle úpravy uvedené v zákoníku práce), v takovém případě pak plněním jednoho z odpovědných subjektů na náhradu škody zaniká v rozsahu jeho plnění povinnost ostatních.

# V. Z Á V Ě R

## 1. Závěr

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou představuje Zákoník práce (platný od 1.1.2007) jakožto základní předpis pracovního práva, nadále vychází z omezené pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu a rozsáhlejší pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Vzhledem k tomu, že v oblasti odpovědnosti za škodu nedošlo k zásadním změnám a většina ustanovení byla do nového Zákoníku práce recipována pouze s malými obměnami, lze z tohoto pohledu považovat pracovněprávní úpravu oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu za léty prověřenou, odpovídající vyvíjejícím se společensko-ekonomickým podmínkám a pro praxi dostatečně vyhovující.

Odpovědnost zaměstnance za škodu je velmi důležitou problematikou, která má bezprostřední dopad na sociální postavení zaměstnanců a je zájem na tom, aby nedošlo k výraznému zhoršení postavení zaměstnanců v oblasti náhrady škody, stejně jako není možné připustit ohrožení ekonomické stability zaměstnavatelů. Odpovědnost zaměstnance za škodu tak, jak je upravená Zákoníkem práce je dle mého názoru vhodnější pro velké a ekonomicky silné zaměstnavatele, ale u menších zaměstnavatelů nevylučuje tato právní úprava možnost vzniku ekonomických a v jejich důsledku i existenčních problémů.

V praxi nejsou výjimkou případy, kdy zaměstnanec způsobí svojí nedbalostí zaměstnavateli rozsáhlou škodu, za kterou odpovídá podle ustanovení o obecné odpovědnosti. V souvislosti s obligatorně stanovenou maximální úhradou výše škody, která činí čtyřpůlnásobek průměrného měsíčního platu zaměstnance dosáhne zaměstnavatel uspokojení svého nároku maximálně v této výši, bez ohledu na rozsah způsobené škody.

Obdobně to platí i v situaci, kdy je vůči zaměstnavateli uplatňována škoda způsobená jeho zaměstnancem cizí právnické nebo fyzické osobě. V takovém případě musí zaměstnavatel nejprve nahradit v plné výši škodu, kterou jeho zaměstnanec způsobil jiné právnické nebo fyzické osobě a až poté, co vzniklou škodu nahradil, může

po zaměstnanci sám vymáhat náhradu jemu takto vzniklé škody. Pokud však jeho zaměstnanec způsobil škodu nedbalostním zaviněním v rámci obecné odpovědnosti, bude zaměstnavatel opět odškodněn pouze v rozsahu čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního platu zaměstnance.

Zaměstnanec může snížit riziko plné úhrady výše škody a eliminovat případný sociální dopad náhrady škody tím, že uzavře pojistnou smlouvu za škody takto způsobené. Pojišťovna pak plní za zaměstnance celou nebo poměrnou část požadované škody, podle individuálně sjednaných podmínek. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může požadovat uhrazení škody ve výši maximálně čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního platu zaměstnance, hradí pojišťovna za zaměstnance poměrnou část pouze z takto upravené škody (opět bez ohledu na její skutečnou výši). Tím pojištění zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem neřeší situaci pro zaměstnavatele v případě způsobení větší škody. Na druhou stranu zaměstnavatel si v zásadě může omezeně chránit svůj majetek uzavřením pojistných smluv na objekty, vnitřní vybavení objektů, strojní zařízení, atp. a snížit riziko vzniku škody, která by jej dostala do ekonomických problémů, ale pojištění zaměstnavatele proti škodám způsobených jemu jeho zaměstnanci je s ohledem na ochotu pojišťoven značně problematické.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel není nijak chráněn v případech náhrad vyšších škod způsobených nedbalostí jeho zaměstnancem v rámci obecné odpovědnosti, jsem také názoru, že by zlepšení situace napomohla možnost rozšíření pojištění za škodu a stanovení její obligatornosti pro zaměstnance.

Jako vzájemně vyváženou a nejpodrobněji upravenou vidím oblast odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, kde je rovnocenně chráněn jak zaměstnanec, tak majetek zaměstnavatele.

K posílení pozice zaměstnavatele došlo nově u odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů, kde je možnost uzavřít dohodu o odpovědnosti u předmětů jejichž cena přesahuje 50 000,- Kč, což považuji za výrazné posílení právní jistoty zaměstnavatele.

Myslím si, že pro větší transparentnost a pro jednotnost rozhodování soudů prospělo nové úpravě Zákoníku práce jeho propojení na občanský zákoník přímo prostřednictvím odkazovacích ustanovení (bez nutnosti použití analogie). Přes současné

možnosti přímého využívání ustanovení občanského zákoníku při aplikaci pracovněprávních norem souhlasím s názorem prof. JUDr. Kalenské, že by u obecných soudů mohlo napomoci k náležité odbornosti, rychlosti a hospodárnosti při rozhodování pracovněprávních sporů zavedení specializovaných senátů, stejně jako by pomohlo zavedení krátkých lhůt pro zahájení řízení a využití rozhodčího řízení.<sup>30)</sup>

Přes hledisko ochrany vlastnického práva a princip „co není zakázáno, je dovoleno“, podle kterého práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od Zákoníku práce, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje, je v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu a náhrady způsobené škody stále výrazná ochrana a zvýhodnění zaměstnance vůči zaměstnavateli, neboť není-li v Zákoníku práce stanoveno jinak, Zákoník práce takovéto odchylení v oblasti náhrady škody neumožňuje.

Z uvedených důvodů a zejména s ohledem na velmi rozsáhlé spektrum činností zaměstnanců by měla být v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů snaha vzájemně spolupracovat a klást největší důraz na oblast předcházení vzniku škod (jak na zdraví, tak na majetku), tj. na preventivní působení k dodržování společenských a právních norem.

*Pozn.: V citacích z použité literatury byly odkazy na ustanovení zákoníku práce, platného v době jejich vydání, aktualizovány na ustanovení Zákoníku práce platného od 1.1.2007 a jejich text, v případě, že došlo k jeho změně, byl upraven v souladu s textem současně platného Zákoníku práce.*

---

<sup>30)</sup> Kalenská M., Rozhodování individuálních pracovních sporů. Právo a zaměstnání č. 5/1995, Praha: 1995. s. 11.

## 2. Cizojazyčné resumé

The degree paper "Employee's liability for damage" is aimed at liability for damage regulated in the Labour Code (not in special legal regulations where some differences exist). In the beginning the concept of liability in basic legal and employment connections including the characteristics of the employment liability and its functions is elaborated in general, using the legal theory. Further, the conditions of the creation of employment liability for damage are analysed, individual types of liability for damage regulated in the Labour Code are described, with concentration on their specific features, mutual relationship as well as differences.

Emphasis is put on detailed elaboration of general liability for damage and other liability relationships regulated by the Labour Code which are jointly placed in the concept of special liability for damage in accordance with legal theory. Within the scope of special liability the biggest attention is paid to issues concerning the conclusion of contracts of liability to indemnify the employer.

Furthermore, attention is paid to the extent and amount of compensation for damage caused by an employee with respect to individual employment liabilities, namely to limits restricting the amount of compensation for damage by an employee in the cases defined by the Labour Code.

The following part is focused on legal regulation of time limits for assertion of claims arising from employment relationships and, in the end, the review of possibilities to secure rights on the side of the injured party (employer) which are the named employment agreements is presented.

It is obvious from the analysis of the employee's liability for damage that the protection of an employee against liability for the caused damage is too strong and does not contribute to development of employment relationships in the current market conditions. Although certain problems occur in cases when a number of legal obligations is violated and consequently the general, special or civil employment liability occur at the same time, it must be stated that the employee's liability for damage in the Labour Code is regulated not only in details but also understandably for practical application.

### 3. Seznam použitých pramenů a literatury:

- Bělina M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004.
- Bělina M. a kol. Odpovědnost v československém pracovním právu. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 3-4/1982, Praha: Karlova univerzita.
- Brejcha A. Odpovědnost v soukromém a veřejném právu. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000.
- Dědič J. a kol. Učebnice práva. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1995.
- Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I, Zachariáš J. Pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997.
- Gerloch A. Teorie práva. 2. vydání. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2001.
- Hochman J. Judikatura v pracovním právu. 1. vydání. Praha: Linde, 1999.
- Hochman J. Pracovní právo v soudní praxi. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1994.
- Hochman J., Jouza L., Kottbauer A. Zákoník práce – komentář a předpisy souvisící. 4. vydání. Praha: Linde, 2004.
- Hrouzková V. Zaměstnavatelé a zaměstnanci. 1. vydání. Praha: Linde, 2003.
- Jakubka J., Michal P., Špundová E., Tomandlová L. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2006.
- Jakubka J. Nový zákoník práce. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2006.
- Kalenská M., Rozhodování individuálních pracovních sporů. Právo a zaměstnání č. 5/1995, Praha: 1995.
- Knapp V. a kol. Občanské právo hmotné – Svazek I. 3. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2002.
- Kottbauer A., Týc J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. 3. vydání. Praha: ANAG, 2004.
- Pichrt J. a kol. Pracovní právo v příkladech. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2000.
- Součková M. a kol. Zákoník práce (komentář). 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004.
- Škarpa K.: Náhrada škody podle Zákoníku práce, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 1. vydání. Ostrava: AKS Ostrava, 1994.
- Štangová V., Zachariáš J. Nad pracovní právními vztahy. 1. vydání. Praha: Orac, 1997.
- Tröster P. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: Aspi publishing, 2001.
- Jouza L. Jak řešit škodu, kterou způsobí zaměstnanec zaměstnavateli, Práce a mzda č. 5/2001,
- Zachariáš J. Odpovědnost za škodu v pracovním právu (vybrané otázky), Právo a zaměstnání č. 2/1998.