

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Odovědnost zaměstnance za škodu

v částečné konfrontaci se švýcarskou právní úpravou

Diplomová práce

Petra Krchňavá

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Praha, prosinec 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze 1. 12. 2009

Petra Krchňavá

Poděkování

Velice ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za odbornou pomoc při jejím zpracování.

Děkuji též Dr. Gabriele Riemer-Kafka, profesorce pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Univerzitě v Luzernu, za podnětné rady a cenné informace v oblasti švýcarské právní úpravy.

V neposlední řadě náleží mé díky též Karlově Univerzitě za veškeré poznatky a znalosti, kterými mě obohatila, a to nejen na domácí půdě, nýbrž i možností zahraničního studia, jež se pro mne stalo obrovským přínosem.

V Praze 1. 12. 2009

Petra Krchňavá

OBSAH:

ÚVOD A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE	6
1 K POJMU ODPOVĚDNOSTI	8
1.1 <i>Charakteristika odpovědnosti obecně.....</i>	8
1.2 <i>Základní vymezení pracovněprávní odpovědnosti, druhy.....</i>	9
2 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU	10
2.1 <i>Charakteristika.....</i>	10
2.2 <i>Historický exkurs, vztah k právu občanskému</i>	11
2.3 <i>Funkce odpovědnosti za škodu</i>	13
3 PREVENCE ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU	14
4 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	16
4.1 <i>Charakteristika, druhy</i>	16
4.2 <i>Zařazení v platné právní úpravě</i>	18
4.3 <i>Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu.....</i>	18
4.4 <i>Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....</i>	27
4.5 <i>Odpovědnost za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování</i>	28
4.6 <i>Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů</i>	38
4.7 <i>Obecná odpovědnost</i>	40
4.8 <i>Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.....</i>	45
4.9 <i>Bezdůvodné obohacení.....</i>	48
4.10 <i>Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti v jejich základních rysech.....</i>	49
5 PRÁVNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH ŠVÝCARSKÉ KONFEDERACE.....	51
5.1 <i>Některé prvky švýcarské zvláštnosti.....</i>	51
5.2 <i>Zařazení odpovědnosti zaměstnance za škodu v právním řádu Švýcarské konfederace</i>	52
5.3 <i>Stručné shrnutí rozdílů mezi zařazením v právní úpravě ČR a Švýcarské konfederace</i>	57
5.4 <i>Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu.....</i>	57
5.4.1 <i>Škoda způsobená zaměstnavateli</i>	57
5.4.2 <i>Porušení smluvních povinností.....</i>	58
5.4.3 <i>Příčinná souvislost.....</i>	64
5.4.4 <i>Zavinění</i>	64
5.5 <i>Hlediska určení rozsahu náhrady škody.....</i>	66
5.6 <i>Odpovědnost za schodek</i>	68

5.7	<i>Důkazní břemeno</i>	72
5.8	<i>Uplatnění nároku na náhradu škody</i>	72
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM ZKRATEK	80
	POUŽITÁ LITERATURA	81
	RESUMÉ	84

Úvod a cíl diplomové práce

Soudobá společnost vyžaduje právní úpravu svých vztahů. Plyne to z podstaty její samotné, z chování jejích členů, jakožto nezbytných prvků ji tvořících, z možnosti reagovat na dané jevy a v neposlední řadě z potřeby poskytnout jakousi záruku a současně ochranu slabším článkům tohoto ne vždy harmonického uskupení.

Každý prvek daného celku je hoden uznání a péče v takovém rozsahu, jenž je spravedlivý s ohledem na faktory zde působící, faktory ovlivňující pozici člověka.

Nakolik je či není právo, jakožto souhrn platných, státem uznaných a vynutitelných právních norem, nezbytnou hodnotou pomyslné společenské sítě, resp. které mezilidské vztahy by být normativně upraveny měly, nebo které byť své uchopení v některé z forem práva sice našly, avšak nedostačujícím nebo nikoli vhodným či šťastným způsobem, je věcí uvážení. Bez hodnocení kvality či kvantity normativně-právního uspořádání je však jistá potřeba práva jako takového beze sporu alarmující.

Nutnost zachytit společenské vztahy se odráží též na půdě pracovního práva. Právní úprava zde směřuje zejména k poskytnutí ochrany zaměstnanci, který zde zaujímá slabší pozici než jeho „protistrana“ zaměstnavatel. Pracovní právo se snaží podat záchranou ruku slabším, odstranit sklon k dominantnímu jednání a směřovat smluvní strany k rovnocennému partnerství.

Jestliže je tedy normativní úprava pracovních vztahů na místě, tím více vystupuje její potřeba v oblasti odpovědnosti za škodu. Ať se již dovoláváme odpovědnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance, v obojím nutno splnit určité předpoklady, v druhém případě též jistou míru dokazování. Vodítko nalezneme v právě zmiňované subsumpci právních norem v konkrétním případě. Otázkou však je, do jaké míry je tento zásah státní moci ještě efektivní, zda přílišná rigidita nepůsobí spíše kontraproduktivně.

Cílem práce je hlouběji proniknout do dané problematiky, zanalyzovat situaci z hlediska praktického, z hlediska platné právní úpravy, oživit či přiblížit ji adresátům právních norem, zhodnotit její pozitiva, negativa a nastínit případný vývoj de lege ferenda. Snahou autora je též srovnat tuto byť nikoliv jednoduchou a poměrně rozsáhlou

problematiku s právní úpravou Švýcarské konfederace. Snad právě zde budou nalezeny podklady či případné impulsy pro zamýšlené de lege ferenda hodnocení.

Vzhledem k rozsahové omezenosti diplomové práce je některá problematika zpracována podrobněji, jiné je věnována menší pozornost. Pro zpestření teorie se nabízí několik praktických případů čerpaných převážně ze soudní judikatury.

Diplomová práce vychází z právní úpravy platné a účinné ke dni 1. 12. 2009.

1 K pojmu odpovědnosti

1.1 Charakteristika odpovědnosti obecně

Odpovědnost sama o sobě je problematikou značně komplikovanou a rozsáhlou. Vyskytuje se však poměrně často. Je jí věnována řada publikací, odborných analýz a to nejen v oblasti právní.

Určitou spojitost s právní odpovědností jakožto následkem za porušení právní povinnosti, nalezneme v odpovědnosti politické či ústavní. Nelze však opomenout ani odpovědnost morální, jejímž následkem není materiální sankce, nýbrž jakési vnitřní působení na psychiku jednotlivce způsobené pohrdavým nazíráním ze strany ostatních jedinců, odsuzujícím rozsudkem, v krajním případě vyčleňujícím rušitele ze společenského celku. Tato byť nikoliv normativně upravená forma odpovědnosti je obrovsky významná už jen proto, jakých následků je schopna dosáhnout. Pro jedince, jenž se choval způsobem odporujícím morálním pravidlům, může mít negativní dopad přivodivší až destrukci jeho samotnou.

Hodnotit, která z forem odpovědnosti je důležitější, které třeba klást větší důraz či pozornost, je tedy na místě snad jen ad hoc, pokud bychom ji kvalifikovali v konkrétním případě. Jako poněkud vhodnější se však jeví od tohoto hodnocení upustit a přiklonit se spíše k nazírání na odpovědnost jako určitý komplex složený z několika podmnožin, jejichž koexistence není vyloučena, ba naopak spolupůsobí a vzájemně se doplňují.

Právní úprava odpovědnosti vychází z určitých filosoficko-etických představ o tom, jak je člověk odpovědný za své jednání a činy před ostatními lidmi, společností, sám před sebou a svým svědomím. (Boguszak, a další, 2004 str. 189)

Právní odpovědnost jako jednu z forem odpovědnosti obecně dle převládající teorie definujeme jako sankci za porušení právní povinnosti. Nastává tedy v případě, dojde-li na základě porušení jedné právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy. Zahrnuje jak předvídané nepříznivé právní následky, tak i státní

donucení, jež je znakem právní normy a současně prvkem odlišujícím ji od ostatních druhů normativních systémů.

Právními skutečnostmi, které způsobují vznik právní odpovědnosti, jsou protiprávní jednání a protiprávní stav. Právní povinnost jakožto právem uloženou míru nutnosti (vynutitelnosti) určitého chování subjektu lze porušit buď komisivně (ten, kdo porušil právní pravidlo chování, se choval, jak neměl) nebo omisivně (rušitel se v tomto případě nechoval tak, jak mu norma ukládá, resp. nechoval se, jak se chovat měl). (Knappová, a další str. 266)

Právní odpovědnost lze tedy chápat jako sankci za porušení určitých povinností stanovených právními normami.

1.2 Základní vymezení pracovněprávní odpovědnosti, druhy

Jednou z forem právní odpovědnosti je vedle odpovědnosti občanskoprávní, trestněprávní, správně-právní aj. odpovědnost pracovněprávní. Též jednotlivé druhy právní odpovědnosti stírají pomyslné bariéry svého rozčlenění v právním řádu a vzájemně se doplňují. V řadě případů totiž porušení jedné právní povinnosti může vyvolat vznik několika odpovědnostních vztahů a zapojit tak do role působení více právních norem naprosto odlišného charakteru.

Pracovněprávní odpovědnost vyžaduje splnění určitých předpokladů. Jedním z nich je existence základního pracovněprávního vztahu, nejčastěji pracovního poměru. Bez toho aniž by vznikl předchozí základní pracovněprávní vztah, nemá smysl hovořit o odpovědnosti v pracovněprávním smyslu. Základní pracovněprávní vztah je tedy nezbytným předpokladem vztahu pracovněprávního odpovědnostního. Je důležité, aby skutečně nastal. Je nutným podkladem, stavebním kamenem, od něž pak odvozujeme odpovědnost. Jeho následná existence se však nevyžaduje. Zjednodušeně řečeno odpovědnostní vztah v oblasti pracovního práva nikdy nevznikne bez předchozího vzniku základního pracovněprávního vztahu, na němž je tedy do určité míry značně závislý. Tato závislost je však limitována právě samotným vznikem pracovněprávního vztahu. Odpovědnostní vztah je totiž ve své další existenci na

základním pracovněprávním vztahu nezávislý a může existovat samostatně dokonce i po jeho skončení. (Bělina, a další, 2007 str. 347)

Odpovědnost v pracovním právu tedy můžeme definovat jako zvláštní druh pracovněprávní povinnosti (sekundární povinnost), jež při svém vzniku předpokládá porušení jiné právní povinnosti (povinnosti primární). Obsah tohoto právního vztahu pak tvoří práva poškozeného a povinnosti odpovědného subjektu.

Porušení pracovněprávních povinností nemusí vyvolat vždy pouze pracovněprávní odpovědnost, velice častá bývá též odpovědnost občanskoprávní či trestněprávní, ať již jako samostatné následky nebo v koexistenci s pracovněprávní povinností, resp. tuto doplňující. Též pracovněprávní odpovědnost nemusí být nutně následkem porušení pracovněprávních povinností, i když je to v praxi zpravidla nejčastější.

Mezi nejvýznamnější druhy pracovněprávní odpovědnosti patří následující:

- hmotná pracovněprávní odpovědnost (zejm. odpovědnost za škodu)
- jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost (např. okamžité zrušení pracovního poměru)
- odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu (např. pokuty ukládané inspektorátem práce)

Další pro pracovní právo významné hledisko třídění odpovědnosti:

- odpovědnost subjektivní (za zavinění)
- odpovědnost objektivní (bez ohledu na zavinění) (Bělina, a další, 2007 str. 349)

2 Odpovědnost za škodu v pracovním právu

2.1 Charakteristika

Odpovědnost za škodu je základním typem hmotné odpovědnosti spočívající v určitém majetkovém plnění. Současně ji označujeme za nejdůležitější druh pracovněprávní odpovědnosti. V platné právní úpravě České republiky nalezne jak

odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, tak odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

2.2 Historický exkurz, vztah k právu občanskému

Odpovědnost za škodu jako historická právní kategorie měla v jednotlivých společensko-ekonomických formacích různý obsah, jež měnila i v průběhu téže společensko-ekonomické formace v závislosti na etapách jejího vývoje.

Odpovědnost bývá klasifikována jako jedna z nejsložitějších problematik jak obecné teorie, tak i právních věd, což nepochybně platí také pro pracovní právo. Pokud chceme vymezit pojem odpovědnosti v pracovním právu, nemůžeme nepřehlédnout k vymezení tohoto pojmu též ostatními právními odvětvími, zejména právem občanským. (Bělina, 1982 str. 216)

Viktor Knapp, bývalý profesor občanského práva na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze a jeden z nejvýznamnějších českých právníků druhé poloviny 20. století, považuje odpovědnost za hrozbu sankcí. Dle jeho názoru odpovídá povinný subjekt za to, že svou povinnost splní, nikoli až ex post, že ji nesplnil. Podle Knappa odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinnosti, kdy se latentní povinnost aktivizuje. (Knapp str. 66 a násl.)

Knappovu koncepci popírá mj. Štefan Luby, významný to slovenský právník druhé poloviny 20. století. Luby uvádí, že pokud bychom odpovědnost hodnotili jako hrozbu sankcí, přestala by být tím, za co se obecně pokládá, tj. následkem porušení právního vztahu. Ztratila by veškerou svoji represivní, reparační i satisfakční funkci a ponechala si jen funkci prevence. Luby zdůrazňuje, že odpovědnost nastupuje až po protiprávním zásahu do právního poměru. Ztotožňuje ji tak se sankcí samotnou.

Pojímání odpovědnosti jako sankce za porušení právní povinnosti je přijímáno převážnou většinou právních teoretiků.

Pro doplnění autor uvádí názor M. Kalenské, dle níž nastává první fáze odpovědnosti během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně

potencionální sankce za její porušení. Druhá fáze pak nastupuje při nesplnění primární povinnosti a zjeví se zpravidla vznikem povinnosti sankční. (Bělina, 1982 str. 217 a násl.)

Nazírání na odpovědnost se lišilo nejen z hlediska teoretického, nýbrž i praktického. Příkladem nám může být československý zákoník práce a k němu vydané prováděcí vládní nařízení ze sedmdesátých let minulého stolení, jež na některých místech zcela náhodně a v rozporu s terminologií svých ostatních částí používají pojmu odpovědnost namísto pojmu povinnost. Takováto situace je nežádoucí, neboť plýtvání odpovědností v právních normách a její směšování s povinností oslabuje vědomí skutečné odpovědnosti. Pojímat odpovědnost a povinnost synonymně jistě správné není. V době socialismu se tomu však dělo velice často a to i v jiných právních odvětvích.

Po vzniku samostatného Československého státu v roce 1918 byl recepční normou (zák. č. 11/1918 Sb.) převzat a na našem území platil až do vydání občanského zákoníku v roce 1950 rakouský obecný občanský zákoník (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) z roku 1811. Toto rozsáhlé legislativní dílo obsáhlo i právo rodinné a pracovní. (Knappová, a další, 2002 str. 67)

Nepřipouštění smluvní volnosti a ideologie tehdejší doby vycházela z toho, že práce není zbožím, tudíž pracovní činnost nemůže být upravována občanským právem. (Bělina, a další, 2007 stránky 6,7). Roku 1965 tak došlo k samostatné kodifikaci pracovního práva (zákon č. 65/1965Sb.) a tím též k jeho úplnému odtržení od práva občanského.

Dlouhou řadu let byla tedy odpovědnost za škodu v pracovním právu regulována občanskoprávní úpravou. Přijetí samostatného zákoníku práce v šedesátých letech minulého století tak přineslo podstatné změny v oblasti soukromého práva. Oddělení těchto dvou právních odvětví vyvolalo potřebu vymezení jejich vzájemného vztahu.

Princip delegace občanského práva, ze kterého vycházel i nový zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce), Ústavní soud svým nálezem publikovaným pod č. 116/2008 Sb. pro rozpor s principy právního státu zrušil.

Ústavní soud zde zdůraznil, že občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem, čili subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně jednotné. Až později se začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné. Metoda delegace uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty.

Ústavní soud dospěl k závěru, že nejrůznější odkazy ustanovení zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézu příslušných norem řešení. Ústavní soud tedy svým nálesem princip delegace ve vztahu občanského a pracovního práva zrušil a zavedl tím daleko vhodnější princip subsidiarity mezi těmito právními odvětvími. (Bělina, a další, 2009 str. 69)

Též úprava švýcarského pracovněprávního zákonodárství se ubírala poněkud nesnadnou a dlouhou cestou. Jisté vysvětlení možno nalézt v samotném státoprávním vývoji a konfедераčním uspořádáním Švýcarska.

2.3 Funkce odpovědnosti za škodu

V teorii pracovního práva jsou odpovědnosti za škodu přisuzovány následující funkce:

- preventivně výchovná
- reparační
- represivní (sankční)

Preventivně výchovná funkce má obrovský význam. Jejím cílem je předcházet škodám, působit na adresáty právních norem takovým způsobem,

aby se protispolečenskému jednání vyhýbali a postupovali v souladu s právem. Za každých okolností je lepší škodám předcházet, než je následně nahrazovat. V tom tkví význam prevence.

Reparační funkce slouží k vyrovnání porušené ekvivalentní majetkové rovnováhy, tedy k odčinění škody na majetku poškozeného subjektu.

Satisfakční funkce se uplatňuje při odškodňování nemajetkové újmy, především újmy na zdraví. (Knappová, a další, 2006 str. 416 a n.)

3 Prevence odpovědnosti za škodu

Jak již bylo zmíněno, mnohem lepší a levnější variantou je škodám předcházet, než je posléze nahrazovat.

Předcházení škodám uvozuje část jedenáctou ZP věnovanou náhradě škod.

Zaměstnanec je obecně povinen počínat si tak, aby ke škodám nedocházelo a aby se na úkor zaměstnavatele bezdůvodně neobohacoval. Hrozí-li škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Tuto oznamovací povinnost je povinen splnit vždy. Povinnost zakročit zaměstnanci odpadá, brání-li mu v tom důležitá okolnost, jejíž závažnost je třeba posuzovat vždy v souvislosti s konkrétní situací a případem.

Též zaměstnavateli zákon ukládá povinnost směřovat k předcházení škodám na zdraví a majetku. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly, aniž by bylo ohroženo jejich zdraví nebo majetek. Zaměstnavatel má ve své dispozici pracoviště, určuje pracovní podmínky, měl by tak zajistit bezpečnou a zdraví nezávadnou práci. V případě, že zjistí závady bránící zaměstnancům řádně plnit své pracovní úkoly, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

K účinnému předcházení škodám je však nezbytná i součinnost zaměstnance. Nejsou-li mu tedy vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci (§ 249 odst. 3 ZP).

Zákon též ve snaze zabránit vzniku škod dává zaměstnavateli určité oprávnění spočívající v provádění kontrol věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popř. i prohlídky zaměstnanců. Bližší podmínky provádění těchto kontrol by měly být stanoveny zaměstnavatelem v pracovním řádu. Přičemž při realizaci tohoto oprávnění je zaměstnavatel omezen předpisy týkajícími se ochrany osobnosti. (Hůrka, a další, 2008 str. 570)

Starý zákoník práce (z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů) v § 170 odst. 2 ukládal zaměstnavateli též povinnost soustavně kontrolovat plnění pracovních úkolů zaměstnanci, aby nedocházelo ke škodám. Současná právní úprava i přes jinak téměř doslovný opis staré úpravy oblasti předcházení škodám tuto povinnost nepřevzala. Novému zákoníku práce byla po nabytí jeho účinnosti 1. 1. 2007 tato zúžená zákonná prevenční povinnost zaměstnavatele vytýkána. Na jednu stranu totiž zvýhodňoval zaměstnavatele, protože jim v rámci prevenční povinnosti ukládal menší povinnost než zaměstnancům, na druhou stranu se tím nepřímou zvyšovala pracovní právní odpovědnost vedoucích zaměstnanců, kteří mají podle § 302 odst. 1 písm. a) ZP povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky. Současně se část odpovědnosti za porušení prevenční povinnosti přesouvala přímo k řadovým zaměstnancům. Ti tak měli zákonnou prevenční povinnost nejširší, neboť jsou po celou dobu výkonu práce pro zaměstnavatele povinni počínat si tak, aby ke škodám nedocházelo (§ 249 odst. 1 ZP).

Výše zmiňovanou technickou novelou ZP z roku 2008 se díky možnosti subsidiárního použití občanského zákoníku podařilo tuto diskrepanci odstranit. Podle § 415 občanského zákoníku (dále jen OZ) je každý povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí. Tato obecná prevenční povinnost se týká každého adresáta právní normy zaměstnavatelů nevyjímaje. (Brůha, 2007 stránky 17-19)

4 Odpovědnost zaměstnance za škodu

4.1 Charakteristika, druhy

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli lze charakterizovat jako povinnost jednoho subjektu pracovněprávního vztahu – zaměstnance poskytnout druhému subjektu – zaměstnavateli náhradu škody, kterou mu způsobil svým porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

V českém právním řádu je problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu upravena v hlavě druhé části jedenácté zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je zásadně odpovědností za zavinění. Aby bylo možno tuto tzv. subjektivní odpovědnost klást zaměstnanci k tíži, musí ji způsobit alespoň nedbalostním porušením právních povinností. Není tedy možné, přičítat zaměstnanci škodu, na které se ani nevědomou nedbalostí nepodílel.

Zákoník práce rozeznává tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- obecná odpovědnost (§ 250 ZP)
- tři zvláštní druhy odpovědnosti:
 - odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§251 ZP)
 - odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§252 - §254 ZP)
 - odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§256 ZP)

Starý zákoník práce (z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů) obsahoval jako zvláštní formu odpovědnosti také odpovědnost za nekvalitní a špatnou práci, tzv. odpovědnost za zmetek. Zaměstnanec, který způsobil z nedbalosti zaměstnavateli škodu vyrobením zmetku, byl povinen nahradit mu náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej při výrobě zmetku poškodil, a to až do částky rovnající se polovině jeho průměrného měsíčního výdělku.

Nový zákoník práce toto ustanovení zrušil. Důvodem bylo, že zaměstnavatelé výhody rychlejšího uplatnění náhrady škody téměř nevyužívali, považovali toto ustanovení pro praxi za komplikované a za výhodné pro zaměstnance. Zrušení možnosti uplatňovat na zaměstnanci náhradu škody za zmetky vak neznamena, že zaměstnavatel zůstane nadále zcela bez ochrany. Podle současného zákoníku práce bude zaměstnanec za nekvalitní a špatně odvedenou práci stížen podle obecné odpovědnosti za škodu, za kterou, jestliže ji nezpůsobil úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek, bude odpovídat maximálně do výše 4,5 násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým škodu způsobil.

Zaměstnanec je i nadále povinen plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, jak mu ukládá § 301 písm. b) ZP). Poruší-li tuto svoji zákonnou povinnost, ponese z toho vzniklé právní následky.

Výše náhrady takto způsobené škody je omezena z důvodu, aby požadavek náhrady nebyl v rozporu s výdělkovými možnostmi zaměstnance. Praktickým se to samozřejmě stane jen v případech, kdy celá škoda převyšuje zákonný limit. 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku je tedy maximum. Tvoří bariéru, jež zaměstnavatel při určování výše náhrady škody nesmí překročit. Zaměstnavatel by měl při určování výše náhrady vždy přihlížet též ke konkrétním okolnostem, za kterých škoda vznikla. Neměl by tedy určovat limit (v mezích toho zákonného) pro uplatnění náhrady škody paušálně ve svém vlastním opatření, např. ve vnitřním předpise nebo v pracovním řádu.

V souvislosti s nekvalitní prací se objevují dotazy, zda zaměstnavatel může snížit zaměstnanci mzdu. Pro posouzení praktického problému je rozhodující, zda mzda byla sjednána ve smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnancem, nebo byla stanovena jednostranně zaměstnavatelem například ve vnitřním předpisu či určena mzdových výměrem.

Pokud byla mzda sjednána dohodou, nemůže ji jednostranně zaměstnavatel snižovat. K tomu by mohlo dojít v případě, kdy zaměstnanec začal vykonávat práci, která je zařazena do jiné skupiny práce. Těchto skupin je osm a jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Jestliže zaměstnavatel mzdu určil mzdovým výměrem nebo stanovil vnitřním

předpisem, může mzdu snížit. To přichází v úvahu zejména tehdy, kdy se změni kvalitativní podmínky rozhodující pro stanovení nebo určení mzdy. Může jít o změnu složitosti odpovědnosti a namáhavosti práce, snížení obtížnosti pracovních podmínek a zejména zhoršení pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance. V žádném případě nemůže však zaměstnavatel mzdu snížit pod její minimální úroveň, která je u jednotlivých skupin práce uvedena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Na základě § 52 písm. f) ZP může též zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, jestliže zaměstnanec nedosahuje požadované pracovní výkonnosti či pracuje nekvalitně. Takovéto ukončení pracovního poměru je však podmíněno předchozím upozorněním a písemnou výzvou zaměstnance, aby v přiměřené lhůtě, pro tento účel mu stanovené, sjednal nápravu. Jestliže zaměstnanec nápravu nesjedná, může s ním zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat. (Jouza, 2009 stránky 6-10)

4.2 Zařazení v platné právní úpravě

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, stejně tak jako úpravu řady dalších otázek individuálních pracovněprávních vztahů, nalezneme v platném zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Otázce odpovědnosti je věnována jedenáctá část zmiňovaného zákona, upravující vedle odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, též prevenci škod, odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci a některá ustanovení společná oběma těmto druhům pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

4.3 Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za jím způsobenou škodu tvoří:

- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (protiprávní úkon)

- vznik škody
- příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem a způsobenou škodou
- zavinění ve formě úmyslu či nedbalosti

Co se rozumí pod pojmem plnění pracovních úkolů a přímou souvislostí s plněním pracovních úkolů definuje samotný zákoník práce v § 273 a § 274.

Za plnění pracovních úkolů zákon považuje výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Plněním pracovních úkolů se tedy vedle jakékoliv činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele rozumí též činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní ovšem nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Není významný motiv či pohnutka zaměstnance, rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci, cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není

konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je též školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. (§§ 273, 274 ZP)

V posuzovaném případě se Nejvyšší soud zabýval otázkou plnění pracovních úkolů v souvislosti s pracovním úrazem. Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaný zaplatil částku ve výši několika desítek tisíc korun na odškodnění pracovního úrazu, který utrpěla. Žalobu odůvodnila tím, že u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy z října roku 1992 jako odborný referent. V září roku 2004 s ní žalovaný pracovní poměr pro nadbytečnost zaměstnance rozvázal. Pracovní poměr měl skončit uplynutím tříměsíční výpovědní doby k 31. 12. 2004. Současně s výpovědí převzala žalující zaměstnankyně oznámení o překážce v práci na straně žalovaného zaměstnavatele trvajícím po celou dobu výpovědní doby. V předposlední den skončení pracovního poměru se žalobkyně po řádném označení příchodu do zaměstnání, jež jí nebyl nikým zakázán po celou dobu trvání výpovědní doby, dostavila na pracoviště, kde sepsala předávací protokol, a poté na základě předchozího telefonického rozhovoru s manažerem začala odnášet své osobní věci do auta, přičemž na mokré dlažbě pokryté rozbředlým sněhem uklouzla a upadla. Jelikož žalovaný zaměstnavatel odmítl poškození zdraví žalobkyně kvalifikovat jako pracovní úraz, protože k němu dle jeho názoru nedošlo během plnění pracovních úkolů, požadovala žalobkyně náhradu za ztrátu na výdělku za dobu pracovní neschopnosti počínající předposledním dnem měsíce prosince 2004.

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Ve věci totiž dospěl k závěru, že činnost, při níž žalobkyně utrpěla úraz, neměla z hlediska věcného a časového žádnou souvislost s plněním pracovních povinností pro žalovaného jako zaměstnavatele, neboť žalobkyně pouze odnášela osobní věci z kanceláře. Podle § 190 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, se totiž pracovním úrazem rozumí takové poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance, k nimž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dle názoru soudu prvního stupně se tedy nejednalo o pracovní úraz a zaměstnankyni tudíž nenáleží nároky z toho plynoucí.

Krajský soud v X k odvolání žalobkyně rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Aby byla dle jeho názoru dána odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance ve smyslu ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce (z. č. 65/1965 Sb.), musí jít o zaměstnance v pracovním poměru, který plní své pracovní úkoly nebo je činný v přímé souvislosti s tímto plněním. Žalobkyně však pro překážku v práci na straně zaměstnavatele nemohla práci vykonávat. Nevykonávala ani jinou činnost, nýbrž se z vlastní iniciativy bez předchozí domluvy se zaměstnavatelem pouze dostavila na pracoviště. Pouhé odnášení osobních věcí, k čemuž navíc ani vyzvána nebyla, nelze dle názoru krajského soudu považovat za plnění pracovních úkolů ani za jinou činnost v přímé souvislosti s tím. Tudíž úraz, který žalobkyně utrpěla, není pracovním úrazem a žalovaný neodpovídá za škodu, která žalobkyni v důsledku toho vznikla.

K dovolání žalobkyně se pak Nejvyšší soud zabýval právní otázkou, zda činnost, při které žalobkyně utrpěla poškození zdraví, lze považovat za plnění jejích pracovních úkolů, popř. zda k úrazu došlo v přímé souvislosti s jejím plněním. Odvolací soud dle názoru Nejvyššího soudu ve svých úvahách nepřihlédl náležitě k tomu, že plnění pracovních úkolů může být též činnost vykonávaná bez vnějšího podmětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, nepotřebuje-li k ní zvláštní oprávnění nebo nedochází-li k jejímu výkonu proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Není tedy vyloučeno, aby k takovému úkonu zaměstnance došlo i v období překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Přičemž je rozhodující, zda z hlediska místního, časového a především věcného jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Pro posuzování povahy činnosti, při níž žalobkyně utrpěla předmětný úraz je rozhodující to, že k ní nepotřebovala zvláštní oprávnění, nebyla jí žalovaným ani vedoucími zaměstnanci výslovně zakázána. Prováděla-li žalobkyně z vlastní iniciativy vyklízení kanceláře a odnášení jejích osobních věcí do vozidla přestaveného před budovou pracoviště, konala z objektivního hlediska činnost ve prospěch žalovaného zaměstnavatele. Dospěl-li proto odvolací soud k závěru, že žalobkyně v okamžiku úrazu „neplnila pracovní úkoly, ani nevykonávala jinou činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“, a že tedy úraz, který žalobkyně utrpěla

dne 29. 12. 2004, „není pracovním úrazem“, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Nejvyšší soud ČR napadený rozsudek odvolacího soudu společně s rozsudkem soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. (21 Cdo 3742/2008)

Z mezi plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria ovšem nemají stejný význam. Rozhodující je právě vnitřní účelový vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla škoda způsobena, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů (R 55/1971, str. 156 – 157).

Co do interpretace pojmů plnění pracovních úkolů nebo činností konaných v jejich přímé souvislosti nalezneme poměrně rozsáhlou judikaturu. Jejich hodnocení nabývá obrovského významu, protože nám v řadě případů napomáhá řešit s nimi spojené aplikační nejasnosti. Proto se Nejvyšší soud výkladem těchto pojmů velice často zabývá. Utrpí-li zaměstnavatel škodu, kterou mu zaviněně způsobí jeho zaměstnanec, takovou však nelze kvalifikovat jako škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v jejich přímé souvislosti, může nastoupit občanskoprávní odpovědnost, nikoliv však odpovědnost pracovněprávní.

Rozsudkem z 12. února 2009 Nejvyšší soud ad hoc zhodnotil vztah pracovní cesty, resp. povahu či charakter činností během pracovní cesty uskutečněných ve smyslu, nakolik je možno tyto považovat za plnění pracovních úkolů či nakolik s plněním pracovních úkolů souvisí.

Zaměstnanec žalobkyně pan XY utrpěl během lyžování na pracovní cestě, jejímž „hlavním smyslem bylo vytvoření a stmelení pracovního (manažerského) týmu schopného vysokého nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí práci“, úraz, v jehož důsledku byl měsíc v pracovní neschopnosti.

Úraz se panu XY, dle názoru žalobkyně, stal v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, resp. při jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele, při činnosti, která je předmětem pracovní cesty, neboť na pracovní cestu byl na popud a náklady žalobkyně (zaměstnavatele) vyslán a nemohl ji odmítnout, neboť by se tím mj. vyřadil z kolektivu manažerského týmu. Protože tedy zaměstnanec žalobkyně utrpěl pracovní úraz, nahradila mu znaleckým posudkem ohodnocené bolestné a ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Žalovaná, u níž je žalobkyně pojištěna, však pojistné plnění vyplatit odmítla.

Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že zaměstnanec žalobkyně pan XY, se ve stanoveném termínu na základě pokynu zaměstnavatele (žalobkyně) účastnil výročního zimního výjezdního zasedání v jednom z lyžařských středisek, kde následkem pádu při sjíždění svahu utrpěl úraz. Vzhledem k tomu, že žalobkyně označila předmětné zasedání za povinné, stanovila body jeho programu a uhradila náklady s tím spojené a že možnost vyslat zaměstnance XY na pracovní cestu byla dohodnuta v pracovní smlouvě (§ 38 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; podle nové úpravy se podmínka možnosti vyslání zaměstnance na pracovní cestu již nevyžaduje. Podle § 42 odst. 1 ZP tedy může zaměstnavatel zaměstnance vyslat na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby, pokud je to se zaměstnancem dohodnuto.), měl soud prvního stupně za to, že uvedené znaky zcela nepochybně naplnily zákonnou definici pracovní cesty. Protože se plněním pracovních úkolů rozumí i činnost, která je předmětem pracovní cesty, třeba uzavřít, že úraz, který pan XY dne D utrpěl, je úrazem pracovním. Odškodnění zaměstnance žalovanou bylo po právu, tudíž povinností žalované je, žalobkyni vyplacenou škodu z titulu zákonného pojištění nahradit.

K odvolání žalované dospěl odvolací soud k závěru, že výjezdní lyžařské zasedání bylo pracovní cestou ve smyslu příslušného ustanovení zákona, avšak lyžování, při kterém se zaměstnanci úraz stal, nebyl ani pracovní činností, ani plněním pracovních povinností poškozeného. K poškození zdraví zaměstnance XY nedošlo při činnosti, která s plněním pracovních úkolů souvisí, ani v důsledku přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů, neboť lyžování, ač bylo organizovaným programem v rámci pracovní cesty, bylo programem zcela dobrovolným a nesouvisejícím s plněním

pracovních povinností. Úraz, který poškozený zaměstnanec utrpěl, není možno kvalifikovat jako úraz pracovní, žalobkyně tudíž nemá nárok na pojistné plnění ze strany žalované.

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz je odpovědností objektivní, což odvolací soud ve svém rozsudku, dle mínění žalobkyně v dovolání uvedeném, zřejmě opominul. Závěru odvolacího soudu, že lyžování bylo programem zcela dobrovolným a nesouvisejícím s plněním pracovních úkolů, nelze přisvědčit. Zaměstnanec XY totiž nelyžoval ze své vlastní iniciativy a svých výlučných soukromých důvodů, nýbrž aby naplnil společný program manažerského týmu zaměstnavatele. Pokud by se zaměstnanci báli jezdit na pracovní cesty z důvodu, že jejich případné nároky na odškodnění pracovního úrazu, ke kterému v průběhu jejich pracovní cesty dojde, nebudou odškodněny, porušuje tím odvolací soud zásadu právní jistoty.

Na základě dovolání žalobkyně podaném proti pravomocnému rozsudku soudu druhého stupně Nejvyšší soud přisvědčil tomu, že je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze veškerou jeho činnost konanou po dobu pracovní cesty považovat za úkony související s plněním pracovních úkolů. Průběh pracovní cesty se štěpí na více úseků, které ve vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Například cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se zaměstnanec dopravuje do místa určení, je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku. Samotná cesta určeným dopravním prostředkem do stanoveného místa je považována za úkon nutný před počátkem práce. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde má vykonávat činnost, nejdříve ubytuje, končí tento úkon vstupem do místa ubytování atd. Bylo-li prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit během pracovní cesty bylo prohloubení vzájemných interpretačních vazeb zaměstnanců a schopnosti jejich vzájemné kooperace, mohlo by se jednat o účast na školení k prohloubení kvalifikace a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Napadený rozsudek odvolacího soudu Nejvyšší soud ČR pro jeho nesprávnost zrušil a vrátil k dalšímu řízení. (21 Cdo 5060/2007)

Druhým předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance je způsobení škody. Škoda bývá zpravidla charakterizována jako majetková újma vyčíslitelná v penězích. Možno rozlišovat škodu skutečnou a ušlý zisk. Skutečnou škodou se rozumí taková majetková újma, která v důsledku škodní události spočívá ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení majetku poškozeného a jež představuje majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.

Ušlým ziskem je majetková újma vyjádřitelná v penězích, jež je charakteristická tím, že v důsledku protiprávního úkonu resp. škodní události nedošlo k rozmnožení majetku poškozeného, které poškozený mohl odůvodněně, tj. doložitelným způsobem očekávat se zřetelem k obvyklému (pravidelnému, normálnímu) chodu věcí. Nestačí tu tedy pravděpodobný či hypotetický ušlý zisk, musí se vždy jednat o prospěch, který se dal podle obvyklého chodu věcí na základě dostatečně ověřených věcných podkladů reálně očekávat. (Knappová, a další, 2006 str. 439)

Třetím předpokladem je příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a vznikem škody. Hovoříme zde o vztahu příčiny a jejího následku, kdy porušení povinností zaměstnancem je příčinou vzniku škody, jejímž následkem je pak vznik škody samotné. Přičemž nestačí tu pouhá pravděpodobnost vzájemného vztahu, příčinná souvislost musí být vždy bezpečně prokázána. (R 21/1992)

Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že při řešení otázky příčinné souvislosti nejde o otázku právní, ale skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, nýbrž toliko v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, pouze z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň je však příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu. (sp. zn. 21 Cdo 300/2001 SRNS, svazek 14, str. 94)

Čtvrtým nezbytným předpokladem je zvinění zaměstnance. Bez toho, aniž bychom mohli zaměstnanci klást způsobení škody za vinu, není možné mu

následně přičítat odpovědnost. Zavinění je tedy u odpovědnosti zaměstnance, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele, které je odpovědností objektivní (za výsledek), nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti.

Zavinění může mít formu úmyslu nebo nedbalosti. Úmyslně způsobí škodu ten, kdo chce škodlivé následky způsobit (úmysl přímý), jakož i ten, kdo ví, že je může způsobit a pro případ, že je způsobí, je s nimi srozuměn (úmysl nepřímý). V praxi dochází k úmyslným škodám zejména při odcizení věcí z majetku zaměstnavatele nebo při zpronevření takové věci.

Nedbale jedná zaměstnanec, který sice ví, že může škodu způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhá, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá). Nedbale jedná také ten, kdo sice neví, že může škodu způsobit, ale se zřetelem k okolnostem a svým osobním poměrům to vědět má a vědět může (nedbalost nevědomá). Na rozdíl od úmyslného jednání zaměstnanec při nedbalém jednání tedy nechce škodu způsobit a ani s ní nesouhlasí.

Důkazní břemeno nese zpravidla zaměstnavatel. Výjimka je stanovena v případě odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Zde platí vyvratitelná právní domněnka, že k zavinění zaměstnance v daném případě došlo. Důkazní břemeno tedy tíží zaměstnance, který má povinnost své zavinění vyloučit.

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat (§ 252 odst. 4 ZP). Stejně bude zproštěn odpovědnosti za ztrátu jemu svěřených předmětů, jestliže prokáže, že ztráta takovýchto předmětů vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Je nutné, aby všechny předpoklady byly splněny současně. V opačném případě odpovědnost nevzniká. Jestliže zaměstnanec způsobil více škodných událostí, je nutné zkoumat předpoklady vzniku odpovědnosti v každém případě zvlášť.

4.4 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Jednou ze zákonných povinností zaměstnance je upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu, jež hrozí zaměstnavateli. Jestliže zaměstnanec tuto svoji tzv. oznamovací povinnost vědomě nesplní a zaměstnavateli tak způsobí škodu, ponese následky z toho vzniklé. Z dikce zákona plyne, že zavinění zaměstnance musí mít v tomto případě formu alespoň vědomé nedbalosti. Zaměstnanec tedy musí vědět, že porušením povinnosti oznámit hrozící škodu vedoucímu zaměstnanci může způsobit zaměstnavateli škodu, bez přiměřených důvodů však spoléhá, že se tak nestane. Pouhá nevědomá nedbalost, kdy zaměstnanec o možnosti způsobit škodu neví, i když to vzhledem k okolnostem způsobení škody a jeho osobním poměrům, vědět měl a mohl, by v daném případě nestačila. K naplnění předpokladů tohoto typu zvláštní odpovědnosti je tedy nezbytná složka vědění, zavinění ve formě vědomé nedbalosti. Dále je nutné, aby zaměstnanec porušil svoji oznamovací povinnost, tj. povinnost upozornit vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, v důsledku čehož vznikla zaměstnavateli škoda. Pokud by zaměstnanec splnil svoji prevenční povinnost, tj. upozornil vedoucího zaměstnance, popřípadě zaměstnavatele na hrozící škodu nebo proti hrozící škodě sám zakročil, bylo by tím zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti je též nezbytným předpokladem odpovědnosti.

Zaměstnanec je tedy jednak povinen oznámit hrozící škodu, případně proti takové zakročit. Při tzv. zakročovací povinnosti vznikají určitá rizika, která zaměstnanec často nemůže rychle posoudit. Proto zákon vylučuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Utrpí-li zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli věcnou škodu, má nárok na její úhradu včetně účelně vynaložených nákladů, jestliže nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem. Aby bylo možno v tomto případě zaměstnance hnát k odpovědnosti, musí zaměstnanec porušit svoji zakročovací povinnost stanovenou zákonem, jehož následkem vznikne škoda. Resp. pokud by zaměstnanec

proti bezprostředně hrozící škodě sám zakročil, bylo by jejím bezprostřednímu vzniku zcela nebo částečně zabráněno. Současně si musí být zaměstnanec vědom, že v případě zásahu z jeho strany ke škodě nemuselo dojít anebo by k ní došlo avšak s nižšími následky, on ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že škoda nenastane.

Nutno podotknout, že u tohoto typu odpovědnosti se nemusí jednat toliko o škodu, jež by byla někým zaviněna. V úvahu přichází i škoda způsobená objektivně. Po zaměstnanci je však vyžadováno, aby její vznik zmařil. Zaměstnanec tudíž nehradí celou skutečnou škodu, pouze k její úhradě subsidiárně přispívá, není-li možné ji uhradit jinak. Prvotně se tedy zaměstnavatel obrací na škůdce samotného. Jestliže tento škodu nehradí nebo zaměstnavatele uspokojí jen zčásti, případně není-li škůdce znám, může se zaměstnavatel obrátit na zaměstnance, jež zmařil svoji oznamovací nebo zakročovací povinnost uloženou mu zákonem. Protože zaměstnanec není přímým škůdcem, chrání jej zákonný limit výše náhrady škody, jež nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Při určování výše takovéto škody se přihlíží zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti zaměstnance, a k významu škody pro zaměstnavatele. Hledisko osobních a majetkových poměrů zaměstnance, které demonstroval starý zákoník práce, platná a účinná legislativa z důvodu ochrany osobních údajů a zákazu diskriminace nepřevzala.

§ 251 ZP stanoví odpovědnost za nesplnění povinnosti zaměstnance k odvrácení škody je zvláštním druhem odpovědnosti, jež navazuje na ustanovení § 249 ZP věnující se prevenční povinnosti zaměstnance. Podle §251 ZP tak vzniká zaměstnanci odpovědnost právě v důsledku nesplnění prevenční povinnosti plynoucí z § 249 ZP.

4.5 Odpovědnost za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Odpovědnost zaměstnance podle § 252 a násl. ZP za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je dalším zvláštním druhem pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Jedná se o přísnější odpovědnost

zaměstnance za svěřené hodnoty, kde manipulace s nimi vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby. Musí jít vždy o hodnoty, u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav, jako je hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Z okruhu hodnot jsou vyloučeny základní prostředky (např. motorová vozidla) a drobné krátkodobé předměty v používání (např. inventární předměty). Dohody o odpovědnosti, které mají za předmět motorová vozidla, jsou neplatné a odpovědnost řidiče za svěřené auto lze posuzovat jen podle ustanovení zákoníku práce o obecné odpovědnosti. (R 12/1976, stanovisko NS, str. 73 - 76)

Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je, aby mezi ním a zaměstnavatelem byla uzavřena platná dohoda o odpovědnosti k ochraně takovýchto hodnot.

Formu dohody stanoví zákoník práce obligatorně písemnou. Nedostatek písemné formy má za následek její neplanost (§ 252 odst. 3 ZP). Dohoda musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a jež je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Platnost dohody není podmíněna uvedením funkce a pracoviště zaměstnance, se kterým se uzavírá, ani vymezením hodnot, za něž zaměstnanec odpovědnost přejímá. Dohodou o odpovědnosti na sebe zaměstnanec vztahuje odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědným zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o odpovědnosti si zaměstnanec nese při každé změně pracovního poměru s sebou. Tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru, pokud zaměstnanec od dohody neodstoupí. Zaměstnanec odpovídá za schodek v kterékoliv funkci spojené s hmotnou odpovědností, na kterémkoli pracovišti zásadně podle původní dohody o hmotné odpovědnosti. Podle původní dohody nebude za schodek odpovídat tehdy, když od ní odstoupí, a to nejpozději v době, kdy je realizována změna pracovního poměru. Není proto z hlediska platnosti dohody o odpovědnosti významné, jakou funkci a na jakém pracovišti,

popřípadě v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců zaměstnanec zastává v době jejího uzavření, a zda jsou tyto okolnosti v dohodě uvedeny.

Uvedení či neuvedení hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování přímo v dohodě o odpovědnosti je tedy pro její platnost irelevantní. Zaměstnanec totiž neodpovídá jen za hodnoty jemu svěřené při uzavření smlouvy. Dohodou přejímá odpovědnost i za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv v budoucnu, jsou-li způsobilé být předmětem takovéto dohody. Nevymezuje-li dohoda hodnoty svěřených zaměstnanci k vyúčtování, nemění to nic na její platnosti, jsou-li ostatní podmínky splněny. V takovém případě ale zaměstnavatele tíží důkazní břemeno ohledně hodnot, jež zaměstnanci svěřil. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, jaké hodnoty byly zaměstnanci svěřeny, jaký byl jejich stav v době, kdy je zaměstnanec převzal a zda došlo ke schodku na těchto hodnotách. (R 30/2000)

Vedle písemné formy je další podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti existence pracovněprávního vztahu. Platná dohoda tedy může být uzavřena pouze mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Perfektní se stává až podpisem s účinky ex nunc. Působí tedy nejdříve ode dne jejího podpisu. Sjednání se zpětnou účinností je v rozporu s účelem zákona. (R 28/1961) Platnou a účinnou se však nemusí stát vždy okamžikem podpisu. Vznik jejich účinků může být vázán na splnění určité podmínky.

Podmíněnou platností dohody o odpovědnosti se v praxi zabýval též Nejvyšší soud ČR. Žalobkyně X se domáhala, aby jí žalovaná Y zaplatila určitou částku za schodek, který vznikl na pracovišti bankovního provozu žalobkyně X v pokladně, kterou žalovaná Y obsluhovala. Dohodu o odpovědnosti žalovaná Y se žalobkyní X uzavřela, vzniklý schodek však zaplatit odmítla.

Dne 1. 6. 1995 byla mezi spornými stranami uzavřena pracovní smlouva s druhem práce pokladní v bance. Téhož dne podepsala žalovaná Y dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování, jimiž byly pokladní hotovost, cestovní šeky, jiné pokladní hodnoty, pokladní poukázky, jakož i hodnoty, které při výkonu své funkce v bance kdykoliv později řádně převezme. Součástí dohody bylo ujednání, že dohoda vstoupí v účinnost teprve převzetím hodnot, tzn. dnem sepsání předávacího protokolu.

Po neúspěšném absolvování příslušného školení nesměla žalovaná Y vykonávat funkci samostatné pokladní a byla poté, co se dne 28. 6. 1995 vrátila na pracoviště, oprávněna pracovat pouze pod dohledem jako pokladní v zácviku. Dne 4. 7. 1995 byla na pokladně, kde pod vedením Z žalovaná Y pracovala, podle údajů pokladní knihy zjištěna diference v částce několika desítek tisíc korun.

Dle názoru Nejvyššího soud je podstatné, zda zaměstnanec podepsal dohodu o odpovědnosti a zda při výkonu pracovní činnosti přichází do styku s hodnotami, jež je povinen vyúčtovat. Není ovšem vyloučeno, aby byl vznik účinků platně uzavřené dohody o odpovědnosti vázán na splnění podmínky.

Jestliže tedy odvolací soud vycházel ze zjištění, že dohoda o odpovědnosti žalované Y okamžikem podpisu nabyla platnosti a účinnosti, žalovaná Y tím převzala odpovědnost za svěřené hodnoty a připisoval jí, aniž by zohlednil odkládací podmínku platnosti takové dohody, schodek vzniklý na těchto hodnotách, nutno považovat jeho závěr o tom, že dohoda o odpovědnosti žalované Y je platná a účinná za předčasný a tudíž nesprávný.

Nejvyšší soud tedy výrok odvolacího soudu ve vztahu k žalované Y zrušil a věc vrátil krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení. (21 Cdo 920/2006 SRNS)

Po zaměstnanci přejímajícím odpovědnost za svěřené hodnoty zákon požaduje splnění určitého minimálního věku. Způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, vzniká zaměstnanci zpravidla dnem, kdy dosáhl 15 let věku. Má-li současně ukončenu povinnou školní docházku, je plně způsobilý k nástupu do zaměstnání. V případě, že zaměstnanec nastupuje na pracovní pozici, kde ponese na základě písemné dohody s ním platně uzavřené odpovědnost za schodek na věcech, které převzal k vyúčtování, musí nejpozději v den podpisu dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty dosáhnout věku alespoň 18 let. Před dovršením osmnácti let nemůže tuto dohodu platně uzavřít ani pracovník, jenž dosáhl zletilosti např. uzavřením manželství s povolením soudu. (R 30/1988)

Zletilosti se podle § 8 odst. 2 věty první OZ nabývá dovršením osmnáctého roku. Občan dovrší osmnáct let věku v 00.00 hod. toho dne, který svým číslem a měsícem

odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil. Zaměstnanec tedy může platně uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti nejdříve v 00.00 hodin dne svých osmnáctých narozenin.

Schodek (často označován též jako manko) vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Je rozdílem mezi skutečným stavem hodnot svěřených k vyúčtování a stavem vedeným v účetních knihách, o který je skutečný stav nižší než stav účetní. K jeho zjištění se zpravidla používá inventarizace, jež se provádí při uzavření nové dohody o odpovědnosti. Není však předpokladem platnosti této dohody. Zaměstnavatel může vznik škody prokázat též jinými důkazními prostředky, ze kterých jednoznačně vyplyne stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování a skutečnost, že došlo ke škodě na svěřených hodnotách.

Podle § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů se skutečné stavy majetku a závazků zjišťují inventurou fyzickou u majetku hmotné případně nehmotné povahy, nebo dokladovou u závazků a u ostatních složek majetku, u nichž nelze provést fyzickou inventuru. Tyto stavy se zaznamenávají v inventurních soupisech, které musí být podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace. Nejvyšší soud svým rozsudkem ze dne 20. 11. 2001 stanovil, že odpovědný zaměstnanec nemusí být provádění fyzické inventarizace přítomen. K platnosti inventarizace se však vyžaduje, aby inventurní spisy byly podepsány osobou odpovědnou za její provedení. (sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 SRNS, svazek č. 12, str. 45)

Inventarizace se provádí jak při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, tak při výkonu jiné práce, převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při přeložení zaměstnance, též při skončení pracovního poměru. Uzavřel-li zaměstnanec společně s jinými zaměstnanci dohodu o společné odpovědnosti za předměty svěřené k vyúčtování, je povinen současně se změnou nebo skončením jeho pracovního poměru, požádat o provedení inventarizace, v opačném případě odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Stejná situace nastane, pokud je zaměstnanec nově zařazen na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností. V případě obou výše uvedených právních skutečností, je zaměstnanec za účelem ochrany sebe samého, povinen požádat o provedení inventarizace. V opačném

případě odpovídá za schodek zjištěný nejbližší inventarizací, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil.

Schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování, existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jemuž byly na základě písemné dohody svěřeny předměty obratu nebo oběhu, které je povinen vyúčtovat, porušení povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem zaměstnance a vznikem schodku, jakož i zavinění zaměstnance jsou základní předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za schodek.

Dohodu o odpovědnosti je třeba uzavřít se všemi pracovníky, kteří mají přístup k převzatým hodnotám a mají možnosti s nimi disponovat. (R 55/1984, str. 279) V opačném případě by totiž docházelo k neoprávněnému zvýhodňování těch zaměstnanců, kteří by stáli vně okruhu odpovědných osob. Společná odpovědnost více zaměstnanců je nezbytná zejména v situaci, kdy na pracovišti zaměstnavatele přichází do styku s hodnotami svěřenými k vyúčtování více zaměstnanců, přičemž není možné prokazatelně zjistit, který zaměstnanec, se kterými hodnotami a v kterém okamžiku nakládá. Kolektivní hmotná odpovědnost předpokládá uzavření samostatných dohod o odpovědnosti individuálně s každým hmotně odpovědným zaměstnancem, s uvedením doložky společné odpovědnosti. Proto se podmínky planosti posuzují u každé dohody zvlášť. (R 12/1976 – stanovisko, str. 70)

Jak již bylo uvedeno, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru. Pokud zaměstnanec od dohody o odpovědnosti neodstoupí, je za hodnoty jemu svěřené k vyúčtování odpovědný až do skončení takového pracovního poměru.

Zákon však zaměstnanci umožňuje zcela nebo zčásti se odpovědnosti zprostit. Liberační důvody mohou být různé. Nejtypičtější je skutečnost, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci vhodné pracovní podmínky a zaměstnanec proto nemohl se svěřenými hodnotami nakládat. Zaměstnanec se odpovědnosti zcela nebo zčásti zproští, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Odpovědnosti za schodek se zprostití též hmotně odpovědný zaměstnanec, prokáže-li, že hodnoty svěřené mu k vyúčtování nemohl v plném rozsahu vyúčtovat v důsledku loupeže. Škoda jako následek vloupání nezáleží pouze v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného zboží či zařízení podniku zaměstnavatele. Nutno k ní přičítat i újmu na majetku zaměstnavatele v podobě vzniklého schodku na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování, podaří-li se mu prokázat, že v důsledku loupežného přepadení došlo na pracovišti k takové situaci, jež zaměstnanci bránila se svěřenými hodnotami řádně nakládat a ochraňovat je. Nakolik tedy zaměstnanec prokáže, že vynaložil veškeré úsilí k ochraně jemu svěřených hodnot, loupeží mu však bylo zabráněno řádnému nakládání s nimi, může se zcela nebo zčásti své odpovědnosti zprostit. Pachatelé loupežného přepadení tedy odpovídají nejen za to, co odcizili nebo poškodili, nýbrž i za tu část schodku, za níž by se hmotně odpovědný pracovník zprostil odpovědnosti v důsledku toho, že vloupáním mu bylo prokazatelně znemožněno se svěřenými hodnotami hospodařit a řádně je opatrovat. V uvedeném případě dochází ke střetu dvou odpovědností – odpovědnosti zaměstnance za vyúčtování svěřených hodnot a odpovědnosti občana za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele. Tyto dva druhy odpovědnosti se v daném případě vylučují. Pokud by k loupeži nedošlo, resp. hmotně odpovědnému zaměstnanci by se nepodařilo prokázat příčinnou souvislost loupeže se vzniklým schodkem, musel by následky škody v rozsahu zjištěného schodku nést sám. V opačném případě se s použitím dostatečně prokazatelné argumentace či důkazních prostředků může odpovědnosti zprostit a přenést tak odpovědnost na osobu protiprávně zasahující do majetkové sféry zaměstnavatele. (R 40/1971)

Stejný názor vyslovil Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 14. 3. 2002 (sp. zn. 21 Cdo 711/2001 SRNS, svazek č. 15, str. 102) Jestliže se schodkem rozumí chybějící hodnoty, jež je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, nutno za něj považovat též ty hodnoty, které zaměstnanci chybí proto, že mu údajně byly odcizeny. Odcizení nemůže mít samo sobě za následek zánik odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených předmětech. Zaměstnanec za takovou škodu odpovídá, ledaže se mu podaří prokázat, že škoda na jemu svěřených hodnotách vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Nemůže se tedy zprostit své odpovědnosti a to ani zčásti, jestliže vznik schodku zavinil porušením svých pracovních povinností, např. tím, že svěřené hodnoty

neuložil na bezpečném místě či je náležitě pečlivě neopatroval. Rozsah případné liberace tedy závisí na míře porušení jeho povinností, kterou byl umožněn vznik schodku úmyslným jednáním pachatele.

Schodkem může být i rozdíl vzniklý dodatečně odepsáním částky ve výši opravného zúčtování z účtu zaměstnavatele na základě zjištění banky vedoucí účet zaměstnavatele (jako neoprávněného příjemce), že došlo k chybnému zúčtování platby platební kartou. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že schodek na finančních prostředcích vznikl bez jeho zavinění, např. neoprávněnou manipulací s platební kartou. Protiprávní jednání třetí osoby však není samo o sobě důvodem zproštění se odpovědnosti za schodek. Podle stanoviska Nejvyššího soudu z roku 1976 uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod číslem 12, zmocní-li se třetí osoba protiprávně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, nemá její zavinění samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanec za takovouto škodu odpovídá, ledaže by prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Rozsah zproštění se odpovědnosti tedy závisí na tom, do jaké míry zaměstnanec porušil povinnosti a umožnil tak vznik schodku úmyslným jednáním třetí osoby. (Rozsudek NS ze dne 12. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001 SRNS, svazek č. 16, str. 70)

Důvodem zproštění se odpovědnosti nesmí být pouhá pravděpodobnost toho, že nastalé okolnosti zapříčinily vznik schodku. Kauzální nexus mezi příčinami vzniku schodku a schodkem samotným musí být jednoznačně prokázán. Nedostatečné pracovní podmínky na pracovišti, o kterých se nepodařilo prokázat, že zapříčinily vznik schodku, možno zohlednit pouze při úvahách o snížení výše náhrady škody. Bylo-li tedy zjištěno, že zaměstnavatel porušením své zákonné povinnosti zajišťovat zaměstnancům pracovní podmínky vhodné k řádnému plnění pracovních úkolů, aniž by bylo ohroženo jejich zdraví a majetek tím, že nezajistil dostatečné personální obsazení prodejny, ve které zaměstnanci vykonávali svoji práci, neodstranil závady spočívající v nevyhovujícím stavebním řešení prodejny, čímž byly umožněny krádeže ze strany zákazníků a následně došlo ke vzniku škody v podobě schodku na hodnotách svěřených těmto zaměstnancům k vyúčtování, není možné bez dalšího klást odpovědnost za schodek k tíži zaměstnavatele liberací zaměstnanců. Zprostil-li tedy soud prvního

stupně hmotně odpovědné zaměstnance za schodek v rozsahu 70%, aniž by blíže zkoumal, zda mezi porušením povinností zaměstnavatele a vznikem schodku ve výši 70% byla příčinná souvislost, je takovéto hodnocení skutkových okolností nesprávné. Ke zproštění odpovědnosti zaměstnanců za schodek nestačí pouhé zjištění, že schodek mohl zčásti vzniknout nedostatečným personálním obsazením prodejny a jejím nesprávným stavebním řešením, pokud současně není prokázáno, že schodek skutečně takto alespoň zčásti vznikl. (Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp. zn. 16 Co 131/98 SR č. 10/1998, str. 262)

Přijme-li však zaměstnavatel od hmotně odpovědného zaměstnance úhradu za schodek, přestože tento vznikl zcela nebo zčásti bez zavinění zaměstnance, dojde na straně zaměstnavatele k bezdůvodnému obohacení plněním bez právního důvodu, jež je povinen vydat zpět oprávněnému zaměstnanci. (R 32/1989)

Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody, tzn. dnem doručení odstoupení zaměstnavateli nebo jiným dnem v odstoupení uvedeným. Ukončena může být též vzájemnou dohodou smluvních stran. Způsob skončení pracovního poměru je zde irelevantní. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách bránící řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. V případě společné dohody o odpovědnosti může zaměstnanec od ní odstoupit také tehdy, je-li na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Zákon ukládá zaměstnanci povinnost písemného oznámení odstoupení od dohody. S nesplněním písemné formy však neplatnost toho právního úkonu nespojuje. Zaměstnanec pak tíží větší důkazní břemeno, musí jinými důkazními prostředky dokázat, že od dohody odstoupil. (S III, str. 76) Lhůtu, ve které měl zaměstnavatel odstranit závady, jež zaměstnanci bránily řádně hospodařit se svěřenými hodnotami, současný zákoník práce zkrátil oproti dřívější právní úpravě na polovinu. Zaměstnanec tak má nyní možnost odstoupit od dohody o odpovědnosti již 16. kalendářního dne poté, kdy zaměstnavatele písemně upozornil na závady v pracovních podmínkách, které mu brání řádně hospodařit se svěřenými hodnotami,

neodstraní-li zaměstnavatel tyto závady ve lhůtě 15 kalendářních dnů od písemného upozornění zaměstnance. (srov. § 177 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 253 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění předpisů pozdějších)

Výše náhrady škod způsobených zaměstnavateli zaměstnancem, je převážně limitována vzhledem k průměrnému výdělku zaměstnance. Co se týče schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování, ten musí být de lege lata nahrazen v plné výši.

Plná výše náhrady schodku se uplatní též v případě společné odpovědnosti. Zákon její náhradu rozpočítává mezi všechny společně odpovědné následujícím způsobem: u jednotlivých zaměstnanců se určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, současně je však limitován částkou rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Nepodaří-li se tímto způsobem celý schodek uhradit, případně úhrada zbývající části schodku podle poměru dosažených hrubých výdělků na vedoucího a jeho zástupce. Výše náhrady škody je tedy v jejich případě nelimitovaná. Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byl zaviněn některým ze zaměstnanců, je tento povinen jím zaviněnou část schodku vyrovnat sám. Zbytek se pak rozpočítá mezi ostatní společně odpovědné zaměstnance včetně toho, jež část schodku zavinil.

Byl-li zaměstnanec v dohodě o společné odpovědnosti uveden jako zástupce vedoucího, k platnému ustanovení do této funkce však nedošlo, nutno jeho postavení a s tím spojenou odpovědnost hodnotit jen jako jednoho z členů kolektivu. Neustavení do funkce vedoucího totiž možno klást k tíži toliko zaměstnavateli jakožto jedné ze smluvních stran dohody o společné odpovědnosti, jehož povinností je zjednat pořádek na pracovišti a naplnit to, k čemu se zavázal. (R 64/1961, str. 235)

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou ustanovení upravující rozsah společné odpovědnosti donucující povahy. Sjednání odlišného rozsahu odpovědnosti tedy ani dohodou stran možné není. (R 64/1961, str. 182)

Při určování podílu náhrady jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury

do dne zjištění schodku. Započítává se přitom výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, nepřihlíží se však k výdělkům za kalendářní měsíc, v němž byl schodek zjištěn. V případě zařazení nového zaměstnance na pracoviště během tohoto období se mu započítává hrubý výdělek dosažený ode dne zařazení do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělků se dle § 260 odst. 4 ZP nezapočítá náhrada mzdy nebo platu.

Průměrným měsíčním výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek zjištěný v rozhodném období před porušením povinnosti. (Jakubka, a další, 2008 str. 361)

4.6 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Dalším zvláštním druhem pracovněprávní odpovědnosti za škodu je odpovědnost zaměstnance za individuální a konkrétně určený typ věci svěřené zaměstnanci na základě písemného potvrzení k usnadnění, umožnění či ochraně plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pro vznik odpovědnosti musí být splněny následující předpoklady: vznik škody ve formě ztráty svěřených předmětů, písemné potvrzení nebo dohoda o odpovědnosti za ztrátu předmětů zaměstnanci svěřených, zavinění zaměstnance, jež se v daném případě presumuje.

Předmětem tohoto druhu odpovědnosti mohou být nástroje, ochranné pracovní prostředky jako pracovní oděv, ochranné helmy a jiné podobné předměty, které byly zaměstnanci na písemné potvrzení svěřeny, např. notebooky a mobilní telefony.

Zaměstnanec v tomto případě nese odpovědnost pouze za ztrátu jemu svěřených hodnot. Jakékoliv jejich poškození nebo zničení tedy nutno posuzovat ve smyslu ustanovení o obecné odpovědnosti (§ 250 ZP).

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů je písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu, jenž by měl být v samotném potvrzení přesně specifikován, např. pomocí inventárního nebo evidenčního čísla. Vyžaduje se též vlastnoruční podpis zaměstnance přejímajícího odpovědnost za jemu

svěřené předměty. Musí se jednat o takový předmět, který byl nositeli odpovědnosti svěřen k jeho výlučnému používání. Zaměstnanec tak může převzít pouze předměty, s nimiž pracuje výhradně on sám, které jsou pod jeho stálou osobní kontrolou a při odchodu zaměstnance z pracoviště bývají uzamčeny v prostoru určenému k ukládání věcí zaměstnance nebo si je může zaměstnanec ponechat u sebe. Vybavení kanceláří, zařízení v prostorách zaměstnavatele, nástroje používané více než jedním zaměstnancem tedy předmětem tohoto typu odpovědnosti zásadně být nemohou. (Hůrka, a další, 2008 str. 588)

Odpovědnost za ztrátu předmětů majících vysokou hodnotu, může být na zaměstnance přenesena pouze na základě písemné dohody o odpovědnosti. Zpřísněná forma dvoustranného právního úkonu zde představuje zvýšenou ochranu zaměstnance před ukvapenými závěry. Převezme-li totiž předmět, jehož cena převyšuje 50 000 Kč, následně dojde k jeho ztrátě, je povinen nahradit zaměstnavateli jeho plnou hodnotu. Škoda vzniklá ztrátou svěřených předmětů se totiž stejně jako schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování hradí v plné výši. Žádné zákonné omezení zde neplatí. Nutno též podotknout, že hodnota předmětu vyjádřená částkou 50 000 Kč se týká toliko jednoho svěřeného předmětu, nikoliv více, u nichž by jejich celková hodnota převyšovala 50 000 Kč. (Jakubka, a další, 2008 str. 359)

Zákon též pamatuje na to, že hodnota předmětů, u nichž se vyžaduje uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu takových předmětů, může být nařízením vlády zvyšována. (§ 255 odst. 6 ZP)

Skutečná škoda, kterou má zaměstnanec podniku nahradit v případě ztráty předmětů, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení, je omezena na skutečnou újmu, která nastala na majetku podniku, a nelze do ní zahrnovat ušlý zisk. (R 39/1961)

V případě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zákoník práce stanoví obligatorní písemnou formu, jež je na rozdíl od písemného potvrzení, kterým zaměstnanec přebírá odpovědnost za ztrátu předmětů nižší hodnoty, umocněna podmínkou platnosti. Nedodržení písemné formy má tedy v případě dohody za následek její neplatnost. U písemného potvrzení sankce neplatnosti

stanovena není. Zaměstnavatel však musí dokázat, že určitou věc zaměstnanci vydal a tento mu ji zpět nevrátil.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů může být stejně tak jako dohoda o odpovědnosti za schodek se zaměstnancem uzavřena nejdříve v den, kdy dosáhl 18 let věku.

Vzhledem k dlouhodobé osobní a výlučné dispozici zaměstnance s předměty svěřenými k výkonu práce lze jen stěží prokázat, že vznik škody zaměstnanec zavinil. Proto se též v případě tohoto typu odpovědnosti zavinění zaměstnance presumuje. (Hůrka, a další, 2008 str. 588) Prokáže-li zaměstnanec, že ztrátu zcela nebo zčásti nezavinil, své odpovědnosti se v této míře zproští. Pokud např. doloží, že měl věci v uzamčené skříňce nebo že se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat, zproští se odpovědnosti za její ztrátu. Postačuje též zjištění, že podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věci a v důsledku toho došlo k jejich ztrátě. (R 64/1961, str. 251)

Zaměstnanec může po předchozím písemném upozornění od dohody o odpovědnosti odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany takových předmětů proti jejich ztrátě.

Neodstoupí-li zaměstnanec od dohody, zaniká tato dnem skončení pracovního poměru. (§ 256 odst. 2 ZP)

Jestliže zaměstnanec k výkonu práce svěřený předmět dále nepotřebuje, je povinen jej zaměstnavateli vydat zpět a to ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebení. Hodnotu neodevzdané věci však není možné srazit ze mzdy. (Jakubka, a další, 2008 stránky 359 - 360)

4.7 Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli nastupuje v případě, poruší-li zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v jejich přímé souvislosti svoje právní povinnosti, důsledkem čehož vznikne škoda, která je v příčinné

souvislosti s právními povinnostmi, jež zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním porušil, a která se zaměstnanci klade za vinu. Přičemž je nutně zapotřebí, aby všechny předpoklady vzniku odpovědnosti (porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění zaměstnance) byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká.

Pracovněprávní povinnosti jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou, případně pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Protiprávností na straně zaměstnance se rozumí objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním zaměstnance a stanoveným pravidlem chování. Protiprávnost je objektivním stavem, 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 v podobě způsobené škody. (21 Cdo 1958/2004 SJ č. 7/2005)

Podle § 250 ZP se postupuje v případě, poruší-li zaměstnanec zaviněně při plnění pracovních úkolů nebo v jeho přímé souvislosti svoji právní povinnost, jehož následkem vznikne škoda, jestliže současně nedošlo k naplnění znaků výše uvedených zvláštních druhů odpovědnosti. Není-li možné zaměstnanci přičíst odpovědnost za to, že nesplnil povinnosti k odvrácení škody, nepřevzal odpovědnost za ochranu hodnot svěřených mu k vyúčtování, ani za ztrátu svěřených předmětů, svým jednáním však naplnil znaky odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, jeho protiprávní jednání se subsidiárně posoudí podle ustanovení o obecné odpovědnosti. Při zkoumání skutečnosti, zda zaměstnanec za škodu odpovídá, je tedy nejprve třeba pohlížet na ustanovení zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Teprve při nemožnosti postupu podle těchto ustanovení, aplikujeme odpovědnost obecnou.

Problematickou bývá v praxi subsumpce způsobené škody pod ustanovení příslušných právních norem. Pomineme-li případ, kdy následkem vzniklé škody

nastoupí současně několik druhů odpovědnostních vztahů naprosto odlišného charakteru, jež se svojí koexistencí vzájemně doplňují, může nastat též situace, kdy je jejich spolupůsobení vyloučeno. V takovém případě se pak na základě příslušného hodnocení skutkového stavu a okolností, za kterých ke vzniku škody došlo, musíme přiklonit k jednomu řešení. Jisté obtíže, jež se v praxi jeví poměrně častými, nalezneme na půdě vztahu občanského a pracovního práva. Kdy hodnotit vzniklý odpovědnostní vztah za vztah pracovněprávní či občanskoprávní je věcí uvážení za současného hodnocení skutkových okolností. Ohledně sporů smluvních stran při aplikaci norem příslušného právního odvětví možno hledat vysvětlení právě v samotné odvětvové právní regulaci. Odpovědnost za škodu v pracovním právu je totiž na rozdíl od občanskoprávní úpravy až za výjimky limitována. Podle § 442 OZ se hradí skutečná škoda, tedy to, o co se majetek poškozeného zmenšil a ušlý zisk, kdy je škůdce povinen nahradit to, o čem se majetek poškozeného nezvětšil.

Soudy se mj. subsumpcí pod normy občanskoprávní či pracovněprávní zabývaly ve věci náhrady škody za odcizený automobil svěřený zaměstnanci k užívání. V posuzovaném případě se žalobce (zaměstnavatel) domáhal náhrady ve výši několika desítek tisíc korun za škodu způsobenou žalovaným (zaměstnancem), jenž u žalobce pracoval na základě pracovní smlouvy jako department manažer. Žalovanému totiž svěřil služební osobní automobil, který mu byl, poté co jej zaparkoval před svým domem, odcizen. Žalovaný po zaparkování vozidlo uzamkl, klíče však uložil do igelitové tašky, kterou položil na chodník vedle vozidla a asi 10 minut uklízel věci v kufru auta. Poté odešel domů, aniž by tašku s klíči odnesl s sebou. Následujícího dne ráno žalovaný zjistil, že nemá klíče od vozidla a že vozidlo mu bylo odcizeno. Tím, že žalovaný zpřístupnil klíče od vozidla třetím osobám a umožnil jim tak bez překování jakékoliv překážky předmětné vozidlo odcizit, dle názoru žalobce zaviněně porušil povinnost ve smyslu ustanovení § 420 OZ a odpovídá tak za škodu tím způsobenou.

Soud prvního stupně věc posuzoval podle ustanovení o obecné odpovědnosti zákoníku práce. Protože však na straně zaměstnance neshledal zavinění, jakožto nutný předpoklad vzniku odpovědnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, svým rozsudkem žalobu zamítl.

Odvolací soud setrval na stanovisku, že žalovaný nárok je třeba posuzovat podle ustanovení zákoníku práce, neboť v daném případě používání služebního vozidla se svolením žalobce i k osobní přepravě žalovaného do zaměstnání a zpět souviselo s plněním pracovních úkolů. Zdůraznil též, že svěří-li zaměstnavatel svému zaměstnanci do užívání věc ze svého majetku, je zaměstnanec povinen počínat si při užívání této věci tak, aby riziko poškození, zničení či ztráty věci nebylo zvyšováno nad míru přiměřenou účelu použití této věci a obvyklou v daném místě a čase. Měl-li tedy žalovaný k dispozici služební automobil s možností parkovat i v místě svého bydliště, bylo jeho povinností, aby po zaparkování automobil obvyklým způsobem zabezpečil, tedy řádně uzamkl, a postaral se i o řádné uschování klíčů od vozidla. Jestliže uvedenou povinnost zanedbal, v důsledku čehož bylo vozidlo odcizeno, nasvědčují okolnosti jednoznačně tomu, že v příčinné souvislosti s porušením povinnosti k zabezpečení majetku zaměstnavatele vznikla žalobci odcizením vozu škoda a tím došlo k naplnění všech předpokladů odpovědnosti žalovaného za škodu ve smyslu ustanovení § 172 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 250 ZP).

Nejvyšší soud přisvědčil odvolacímu soudu v tom, že zažalovaný nárok je třeba posuzovat podle ustanovení zákoníku práce, neboť podle ustálené judikatury (srov. rozsudek Nejvyššího soud České republiky ze dne 2. 4. 2003 sp. zn. 1755/2002, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2003, pod č. 92), dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem, že zaměstnanec bude svěřené služební vozidlo po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) ve svém bydlišti, je i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance (včetně jeho uložení) v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Z hlediska zkoumání příčiny odcizení služebního automobilu je zřejmé, že, kdyby žalovaný splnil svou povinnost řádně zabezpečit majetek zaměstnavatele před jeho ztrátou a postaral se o řádné uschování klíčů od vozidla, k odcizení vozidla by nedošlo. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že porušení pracovních povinností ze strany žalovaného protiprávní jednání třetích osob umožnilo a nepochybně (byť jako jedna z příčin, ovšem důležitá, podstatná a značná) vedlo ke vzniku škody. Tohoto možného následku zanedbání povinnosti k ochraně majetku zaměstnavatele si přitom žalovaný musel být vědom. Z hlediska svého subjektivního vztahu k porušení této pracovní povinnosti tedy žalovaný měl a mohl vědět vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům, že svým jednáním může způsobit škodu.

Odvolací soud proto dle názoru Nejvyššího soudu v souladu se zákonem dovodil, že v daném případě došlo k naplnění všech předpokladů odpovědnosti žalovaného za škodu ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce. (21 Cdo 3177/2006)

Zaměstnanec škodu odčiní uvedením v předešlý stav. V případě, že se tak nestane, je povinen nahradit zaměstnavateli její skutečnou výši a to v penězích.

Rozsah náhrady škody je dán v zásadě limitem 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým zaměstnanec škodu z nedbalosti způsobil. Horní hranice náhrady se tedy v případě kulpózní škody pohybuje v závislosti na výši průměrné měsíční mzdy.

Zákonná limitace neplatí u škody způsobené úmyslně, v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil nebo po zneužití jiných návykových látek. V tomto případě je zaměstnanec povinen nahradit celou skutečnou škodu. Způsobí-li zaměstnanec škodu úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i ušlý zisk.

Opilostí nebo zneužitím jiných návykových látek se rozumí stav, kdy schopnost ovládat své jednání je natolik omezena, že ohrožuje též schopnost pohotové reakce zaměstnance na vzniklou situaci. Pouhé zjištění, že zaměstnanec požil alkohol či jinou návykovou látku, nestačí. Musí být prokázáno, že požití alkoholu nebo jiné návykové látky se skutečně promítlo do zaměstnancova chování, jež zapříčinilo vznik škody.

V plné výši se hradí též schodek vzniklý na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování, jakož i ztráta předmětu svěřeného na písemné potvrzení nebo na základě písemné dohody se zaměstnancem.

Je-li odpovědných více zaměstnanců současně, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Každý tedy odpovídá pouze za to, co je mu možné vzhledem rozsahu jeho zavinění připsat. Na rozdíl od solidární odpovědnosti, kdy poškozený může žádat celou náhradu škody po kterémkoliv ze spoluodpovědných škůdců. Též se vyžaduje, aby zavinění bylo prokázáno každému zaměstnanci zvlášť. Při určování podílu výše škody u jednotlivých zaměstnanců se musí stanovit samostatné výše náhrady škody, a to stejným způsobem, jako kdyby šlo o škodu způsobenou jedním zaměstnancem. Způsobil-li některý ze společně odpovědných zaměstnanců

škodu úmyslně, odpovídá za celou škodu, resp. převezme odpovědnost i za ty, jež ji způsobili z nedbalosti a nadále za ni tedy neodpovídají. (Jakubka, a další, 2008 str. 362)

Způsobí-li škodu také zaměstnavatel, podílí se zaměstnanec na její úhradě pouze v rozsahu svého zavinění. O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže v příčinné souvislosti se vznikem škody došlo k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců, statutárních orgánů nebo přímo samotným zaměstnavatelem, je-li fyzickou osobou.

4.8 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Ustanovení § 261 až § 264 ZP obsahují společná pravidla pro odpovědnost zaměstnance za škodu vztahující se ke všem druhům odpovědnosti za škodu přičítaných zaměstnanci, k nimž je třeba přihlížet za každých okolností.

Zákon se zde věnuje případům, kdy zaměstnanec v důsledku narušeného psychického stavu není schopen ovlivnit následky svého jednání. Za škodu nelze činit odpovědným toho, kdo v době porušení povinností nemohl pro duševní poruchu posoudit následky svého jednání. Kdo se však do stavu nepřičetnosti uvedl sám svojí vlastní vinou, odpovídá za škodu, kterou v takovémto stavu způsobil. Důkazní břemeno ohledně duševního stavu zaměstnance nese zaměstnavatel.

Zaměstnanec odpovídá též za škodu, kterou způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. § 14 odst. 1 ZP stanoví zákaz neoprávněného zásahu do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Výkon těchto práv a povinností nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Pojem dobré mravy vymezil Ústavní soud jako souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu. Takovéto hodnocení přísluší

výhradně obecným soudům, není ani v možnostech Ústavního soudu vnikat do oněch subtilních vztahů jednotlivců, pokud jejich jednání nesignalizuje porušení základních práv a svobod (srov. např. usnesení Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 249/97, publikované ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek č. 10, usnesení č. 14, str. 383 a násl.).

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Způsobí-li však škodu vedoucí zaměstnanec, jenž je statutárním orgánem nebo jeho zástupcem, určí výši náhrady nadřízený orgán. Zaměstnavatel je povinen zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla, zaměstnanci oznámit, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Povinností zaměstnavatele je též požadovanou výši náhrady předem se zaměstnancem projednat.

Ideální je, podaří-li se účastníkům dohodnout, zaměstnanec uzná jím prokazatelně způsobenou škodu a uhradí ji ve výši požadované zaměstnavatelem.

Není-li však zaměstnanec schopen nebo ochoten nahradit byť jím uznanou škodu, uzavřou mezi sebou smluvní strany dohodu o způsobu její náhrady, jejíž součástí musí být nezbytně též výše náhrady požadované zaměstnavatelem. Pod sankcí neplatnosti stanoví zákon písemnou formu této dohody. Uznání závazku k náhradě škody není samostatným zavazovacím důvodem ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Nemění tedy nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání zaměstnance, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu. Následkem písemného uznání peněžitého závazku je však běh desetileté promlčecí lhůty, jež počíná běžet dnem, kdy k uznání závazku došlo nebo uplynutím lhůty v dohodě sjednané (§ 110 odst. 1 OZ, § 331 ZP).
R 97/1968

Pokud škoda přesahuje 1000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat výši a způsob její úhrady s odborovým orgánem. Nesplnění této zákonné povinnosti ze strany zaměstnavatele však zaměstnance nezbavuje povinnosti škodu nahradit.

Uplatňuje-li zaměstnavatel nárok na náhradu škody, jejíž výši určil bez projednání se zaměstnancem a příslušným odborovým orgánem, navíc zaměstnanci požadovanou

výši náhrady vůbec neoznámil, stává se tento splatným nejdříve prvního dne, kdy návrh na zahájení soudního řízení byl doručen zaměstnanci (§ 563 OZ, §326 ZP).

K uspokojení nároku zaměstnavatele je možné uzavřít písemně dohodu se zaměstnancem, na jejímž základě bude výše náhrady škody strhávána zaměstnanci ze mzdy. Výši měsíčních srážek zákon limituje a s nedodržením písemné formy takovéto dohody spojuje její neplatnost (§§ 146, 327 ZP, § 278 OSŘ).

Právo zaměstnavatele na náhradu materiální škody se zpravidla promlčí za dva roky ode dne, kdy se zaměstnanec dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, nejpозději však za tři roky a v případě dolůzní škody za deset let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. K promlčení nároku zaměstnavatele na náhradu škody soud přihlédne jen na základě námítky vznesené zaměstnancem. (k promlčení dále § 329 a násl. ZP ve spojení s příslušnými ustanoveními OZ)

V případě, že zaměstnanec neuzná svoji odpovědnost za vzniklou škodu nebo nesouhlasí s výší její náhrady, vzniká mezi stranami individuální pracovněprávní spor, jež řeší soudy v občanském soudním řízení.

Zaměstnanec má zákonnou povinnost splnit svůj závazek řádně a včas. Odmítne-li jím zaviněně způsobenou škodu nahradit, ocitne se den následující poté, co byl o plnění zaměstnavatelem požádán, v prodlení. Od tohoto okamžiku má zaměstnavatel právo vyměřit úroky z prodlení. (§ 326 ZP, § 517 OZ). Pokud zaměstnavatel výši náhrady se zaměstnancem neprojednal, ani mu ji neoznámil, dostane se zaměstnanec do prodlení nejdříve po uplynutí prvního dne poté, kdy mu byla doručena žaloba (§ 326 ZP, § 563 OZ). R 12/1976 (stanovisko), str. 85-86

§ 264 ZP zakotvuje tzv. moderační právo soudu, na jehož základě je mu dána možnost výši náhrady škody přiměřeně snížit, tak aby přiznaná náhrada vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Soud může výši po zaměstnanci požadované náhrady škody z důvodů zvláštního zřetele snížit. § 264 ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Zákoník práce ani ostatní pracovněprávní předpisy důvody zvláštního zřetele nedefinují ani blíže nespecifikují. V tomto smyslu je otevřena brána vlastního uvážení soudů v konkrétním případě. Nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že rámcově stanoví předpoklady pro vznik nároku na náhradu škody a pro vznik nároku na její snížení, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je úvaha soudu o míře „přiměřenosti“ snížení v jednotlivých zcela výjimečných případech hodných mimořádného zřetele usměrňována.

Při rozhodování o nároku na náhradu škody způsobené zaměstnancem je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody. Přitom přihlíží k okolnostem vzniku škody, formě a míře zavinění zaměstnance, k jeho osobním a majetkovým poměrům, pracovním výsledkům a k dalším skutečnostem, které v řízení vyšly najevo. (21 Cdo 1238/2006)

4.9 Bezdůvodné obohacení

Majetkový prospěch, jímž se jedna strana pracovněprávního vztahu na úkor druhé neoprávněně obohatila, musí být vydán zpět. Bezdůvodné obohacení upravuje odkazem na příslušná ustanovení občanského zákoníku § 324 ZP. Vzhledem k principu subsidiarity občanského zákoníku, na němž je podstata nového zákoníku práce postavena, se řada delegačních ustanovení zákoníku práce, § 324 nevyjímaje, jeví jako nadbytečných. Pokud určitou problematiku zákoník práce neupravuje, nastoupí pravidla práva občanského jakožto podpůrného předpisu. I při absenci výše uvedeného ustanovení by tedy byl bezdůvodně obohacený zaměstnanec či zaměstnavatel povinen k vydání prospěchu, jenž neoprávněně nabyt.

Bездůvodně se obohatí ten, kdo získá majetkový prospěch plněním bez právního důvodu, plněním z neplatného právního úkonu nebo z právního důvodu, která odpadl, jakož i získaný z nepoctivých zdrojů. Bezdůvodné obohacení spočívá v tom, že dosavadní majetek obohaceného se rozmnoží o další hodnoty nebo si zachovává nezměněnou podobu, avšak jen proto, že z něj nebylo plněno, co plněné být mělo. Bezdůvodným obohacením dle občanského zákoníku není plnění promlčeného dluhu

nebo dluhu neplatného jen pro nedostatek formy. Starý zákoník práce obdobnou úpravu neobsahoval, ačkoliv i tyto vztahy se mohou v pracovním právu vyskytovat.

Aplikace ustanovení o bezdůvodném obohacení přichází v úvahu teprve tehdy, jestliže konkrétní právní vztah není upraven jinou speciální právní normou nebo smlouvou uzavřenou v rámci této zvláštní úpravy. Za bezdůvodné obohacení nelze považovat každé nesplnění závazku ze smlouvy nebo zákona, neboť by to znamenalo, že ustanovení ostatních předpisů o nesplnění závazků ze smlouvy či zákona jsou zbytečná. Účelem právní úpravy odpovědnosti za bezdůvodné obohacení je zahrnout všechny takové případy, jejichž vyrovnání neumožňují jiná ustanovení upravující jednotlivé právní vztahy. O bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance jde např. tehdy, obdrží-li formou připsání na bankovní účet mzdu v několikanásobné výši té běžné. Neočekává-li zaměstnanec v konkrétním období prémie za vynikající pracovní výsledky a významný přínos ze závislé práce pro zaměstnavatele, nemůže v dobré víře očekávat oprávněnost částky, o kterou se navýšila aktiva na jeho bankovním účtu. Ať již s takovými prostředky naloží či nikoliv, je povinen je z titulu bezdůvodného obohacení zaměstnavateli vrátit zpět.

4.10 Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti v jejich základních rysech

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně toliko za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu jde, jak již bylo uvedeno, o vztah relativně samostatný, neboť je ve své další existenci na základním pracovněprávním vztahu nezávislý a může existovat i po jeho skončení. (Bělina, a další, 2007 str. 346)

Občanskoprávní odpovědnost může naproti tomu vzniknout nejen porušením povinností vyplývajících ze smlouvy, ale i porušením povinností stanovených přímo zákonem, aniž by zde před tímto porušením existoval mezi zúčastněnými subjekty nějaký smluvní vztah.

Co se týče zavinění, vyskytují se jak v pracovním, tak v občanském právu obě formy odpovědnosti, kdy vzniklá škoda může být buď následkem zaviněného protiprávního jednání, nebo může nastoupit objektivně bez ohledu na zavinění. Objektivní odpovědnost je v našem pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, což platí dokonce i o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Tato skutečnost je jedním z podstatných rysů odpovědnosti za škodu v pracovním právu na rozdíl od občanskoprávní úpravy odpovědnosti za škodu, kdy objektivní odpovědnost za škodu je vždy zvláštním druhem odpovědnosti a obecná odpovědnost za škodu je subjektivní, tj. za zavinění. (Bělina, a další, 2007 str. 360) Subjektivní odpovědnost je v pracovním právu neodmyslitelně spjata s odpovědností zaměstnance za škodu, která se v některých případech presumuje. Je však obligatorní podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnance. Bez zavinění nelze po zaměstnanci náhradu jakékoliv škody s úspěchem vymáhat.

Dalším významným kritériem je rozsah odpovědnosti a s tím spojené náhrady škody. Rozsah zaměstnancovy odpovědnosti je v řadě případů omezen. Jedná se zejména o škody způsobené zaměstnavateli z nedbalosti a škody natolik vysoké, že jejich plnou úhradu není z racionálního hlediska dost dobře možné po zaměstnanci požadovat. Vzhledem k sociální funkci mzdy mohou být na ní kromě zaměstnance samotného odkázáni též jeho rodinní příslušníci. Při škodě způsobené z nedbalosti se proto zaměstnanec nesmí dostat do situace, kdy by povinnost uhradit škodu mohla ohrozit jeho existenci. (Bělina, a další, 2007 str. 351)

Občanské právo naproti tomu provází zásada plné náhrady škody. Poškozenému musí být způsobená škoda odpovědným subjektem plně nahrazena a to buď formou peněžní náhrady, nebo uvedením v předešlý stav. Přičemž se hradí skutečná škoda a ušlý zisk. V pracovním právu je možné náhradu ušlého zisku požadovat jen ve vztahu ke škodě způsobené zaměstnancem úmyslně. Není tedy obecným kritériem, podle kterého by bylo možno vždy postupovat.

Odlišně je upravena též společná odpovědnost více škůdců. Podle § 257 odst. 5 ZP odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část podle míry svého zavinění. Uplatní se tedy dílčí odpovědnost, kdy každý zaměstnanec odpovídá za tu část škody, kterou sám zavinil. Nárokovat si plnou náhradu škody

po kterémkoliv zaměstnanci není s úspěchem právně možné. Na odlišném principu je založena společná odpovědnost více škůdců ve smyslu ustanovení práva občanského, kteří za škodu způsobenou společnými silami odpovídají společně a nerozdílně. Podstata solidární odpovědnosti spočívá v tom, že každý ze škůdců odpovídá za ostatní škůdce a všichni škůdci odpovídají za každého jednotlivého škůdce z nich. Poškozený se tedy může domáhat náhrady způsobené škody jen na jednom ze škůdců, na více z nich nebo na všech. Škůdce, na kterého se poškozený obrátil se žádostí o uhrazení celé náhrady škody, nemůže splnění odmítnout s tím, aby poškozený svůj nárok rozdělil na všechny škůdce a takto rozdělené podíly požadovat na každém z nich zvlášť. Jestliže některý ze škůdců škodu v plném rozsahu sám nahradí, má právo vypořádat se s ostatními solidárně odpovědnými podle jejich účasti na způsobení vzniklé škody. Pokud je tedy věřitelem vyzván k plnění, nemůže odkazem na další spoluškůdce náhradu celé škody odvrátit. Naopak je povinen plnit a následně od ostatních společně odpovědných zbytek škody požadovat.

5 Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovněprávních vztazích Švýcarské konfederace

5.1 Některé prvky švýcarské zvláštnosti

Ve vztahu k evropské integraci vystupuje Švýcarsko jako zvláštní případ relativně samostatné země, země s federalistickou koncepcí státnosti, přímou demokracií, všeobecnou brannou povinností, ale též zásadou trvalé neutrality přijatou již v roce 1815, či koncepcí národa spojujícího různé jazyky a kultury.

Zvláštnost či ojedinělost Švýcarska již v historickém kontextu sloužila svými hodnotami, tradicemi, institucemi a kulturou jako obranný mechanismus např. proti italskému iredentismu, italskému fašismu, německému nacionálnímu socialismu a později též v boji proti komunismu. Tato rozlohou nikoliv však významem poměrně malá země je v současnosti až na mikrostáty jako např. Andorra nebo Monako jedinou západoevropskou zemí, která není členem ani Evropské unie, ani Evropského hospodářského prostoru, byť zejména vztahy mezi Švýcarskem a Evropskou unií

jsou velmi intenzivní. EU je největším obchodním partnerem Švýcarska. Celá třetina švýcarského HDP závisí na obchodu s EU. Ze strany Švýcarska je v současnosti po USA a Číně třetím největším obchodním partnerem právě EU. Na území Švýcarska trvale pobývá přes 900 000 občanů EU, 360 000 švýcarských občanů se naopak zdržuje v zemích EU. (Scheu, 2008 str. 247)

Relativní samostatnost Švýcarska tedy spočívá v jisté specifičnosti země, její snaze zachovat si identitu, zůstat neutrální, přitom se však určitým způsobem včlenit do státních seskupení, jež vládou světem, stát se být „svým“ netradičním způsobem jejich součástí. Vztahy s ostatními státy či státními uskupeními navazuje, upevňuje a prohlubuje zejména cestou bilaterálních smluv.

Poměrně významnou roli ve Švýcarsku hraje přímá demokracie. Podle spolkové ústavy musí být obligatorně jakékoli významnější zahraničněpolitické kroky potvrzeny v celonárodním referendu. Tak např. v případě smlouvy o vstupu do EU bylo konáno referendum v celostátním měřítku. Aby jeho výsledek byl kladný, je nezbytný souhlas většiny odevzdaných hlasů, současně většiny kantonů.

Švýcarskou konfederaci tvoří společně 26 suverénních kantonů. Suverenita jednotlivých kantonů je omezena spolkovou ústavou a suverenitou ostatních kantonů. Kantony vykonávají v souladu s principem subsidiarity uplatnivším se v typických státech konfederativního uspořádání všechna práva, která nejsou vymezena výhradně spolku. Předpisem nejvyšší právní síly je spolková ústava, jejíž integrální součástí je též katalog základních práv a svobod, s níž musí být v souladu nejen kantonální ústavy, ale též ostatní právní předpisy nižší právní síly.

5.2 Zařazení odpovědnosti zaměstnance za škodu v právním řádu Švýcarské konfederace

Středem pozornosti je ve švýcarském stejně tak jako v českém pracovním právu vztah závislé práce, kdy se jeden subjekt pracovněprávního vztahu (zaměstnanec) zavazuje osobně na určitou nebo neurčitou dobu k určitému plnění ve službě protistrany (zaměstnavatele), za což je mu tento povinen poskytnout protiplnění v podobě

přiměřené odměny za současného vytvoření vhodných pracovních podmínek neohrožující život nebo zdraví zaměstnance. Právním základem takového vztahu je v zásadě pracovní smlouva, pro kterou se nevyžaduje žádná speciální forma. Nestanovili zvláštní zákon jinak, může být tedy uzavřena i ústně. § 34 odst. 3 ZP České republiky naopak zakotvuje povinnost uzavření pracovní smlouvy v podobě písemné. S nedodržením písemnosti však nespojuje neplatnost takového kontraktu. I podle české právní úpravy je tedy uzavření pracovní smlouvy s formou jinou než písemnou s platnými účinky v zásadě možné.

Právní úprava odpovědnosti v pracovněprávních vztazích vychází z koncepce pracovního práva jako takového. Švýcarské pracovní právo se dělí na tři velké celky – individuální pracovní právo upravující právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jako účastníky soukromoprávních vztahů, veřejné pracovní právo zakládající veřejnoprávní povinnosti vůči státu a kolektivní pracovní právo upravující vztahy mezi orgány zastupující či reprezentující kolektivy zaměstnanců na jedné straně a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě zaměstnavateli jednotlivými, kdy hlavním cílem je zlepšení mzdových a pracovních podmínek zaměstnanců. (Rehbinder, 2002 stránky 1-5)

Švýcarská pracovněprávní úprava je roztržštěná do několika právních norem různého charakteru, což plyne ze samotné struktury švýcarského práva.

Na vrcholu hierarchicky uspořádaného právního řádu stojí spolková ústava (SR 101¹. Bundesverfassung, dále jen BV). Je normou nejvyšší právní síly. V souladu s ní musí být všechna ostatní právní ustanovení, veškeré zákony a podzákoné předpisy. V oblasti pracovněprávní jsou relevantní zejména její ustanovení o svobodné volbě povolání (čl. 27 BV), zachování rovných platových podmínek pro muže a ženy (čl. 8 odst. 3 BV), svobodě shromažďování a sdružování (čl. 28 BV) a další.

Obrovsky významné jsou též mezinárodní smlouvy, ať již multilaterální (např. Evropská sociální charta, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech)

¹ Číselné označení zákonů ve Sbírce zákonů Švýcarské konfederace (<http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html>)

nebo bilaterální (zejm. smlouvy s Evropskou unií). Zvláště ty posledně jmenované nabývají na intenzitě a důležitosti. Jejich prostřednictvím totiž Švýcarsko jakožto nečlenská země Evropské unie s tímto gigantickým celkem udržuje a prohlubuje tolik důležité vztahy vzájemné spolupráce.

V pomyslné hierarchii následují za ústavněprávní a mezinárodněprávní úpravou normy zachycené v předpisech podoby běžného zákona. Individuální pracovní smlouva je podrobně upravena v obligačním právu, jež je součástí občanského zákoníku (SR 220. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht, dále jen OR, čl. 319 a násl.). Vedle toho zde nalezneme některé druhy zvláštních pracovních smluv a s tím související specifickou právní úpravu jako je např. smlouva o práci doma (čl. 351 OR). Speciální úpravu vztahů závislé práce zachycují kromě OR i některé další zákony, např. zákon o plavbě lodí plujících pod švýcarskou vlajkou (SR 747.30. Bundesgesetz über die Seeschiffahrt unter der Schweizer Flagge).

Významným odvětvím pracovního práva je též právo kolektivní. Právní normy této oblasti obsahuje OR, zákoník práce nebo zákon o spolkovém smírčím orgánu řešícím spory z kolektivních smluv (SR 821.42. Bundesgesetz über die Eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten).

Zákoník práce (SR 822.11. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, sog. Arbeitsgesetz; dále jen ArG), zákon o vysokých školách (SR 414.71. Fachhochschulgesetz), zákon o podnikání cizinců (SR 151.1. Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer) a další zakládají veřejnoprávní povinnosti vůči státu. Na rozdíl od českého zákoníku práce, který je normou soukromoprávní upravující vztahy vzniklé při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pojala švýcarská legislativa individuální pracovní právo odlišným způsobem, kdy problematiku typicky soukromoprávního charakteru jako podmínky vzniku platného pracovního vztahu, jeho obsah, změnu či zánik, zahrnula do práva obligačního. Zákoník práce pak vymezuje pravidla nesmluvního charakteru, jakožto podmínky pracovní doby, doby odpočinku, ochrany některých zvláštních skupin zaměstnanců, nechybí v něm i kantonální a spolkový dohled nad plněním pracovních ustanovení a s tím související povinnost součinnosti subjektů

pracovněprávních vztahů. Obsahuje též sankční ustanovení za porušení povinností vzniklých v souvislosti s výkonem závislé práce. Zaměstnavatel tak bude potrestán, jedná-li úmyslně nebo z nedbalosti v rozporu s předpisy upravujícími ochranu zdraví zaměstnanců na pracovišti, poruší-li úmyslně předpisy zakotvující podmínky výkonu pracovní doby a doby odpočinku nebo jedná-li způsobem odporujícím zvláštní ochraně mladistvých zaměstnanců nebo zaměstnankyň těhotných, kojících či pečujících o malé děti. Zaměstnanec je stíhán za úmyslné porušování předpisů ochrany zdraví. Sankce mají charakter peněžních pokut. Zákoník práce zde odkazuje na ustanovení příslušných trestněprávních předpisů.

Zákon o starobním a pozůstalostním důchodu (SR 831.10. Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassensversicherung), spolkový zákon o invalidním důchodu (SR 831.20. Bundesgesetz über die Invalidenversicherung), spolkový zákon o pojištění branců (SR 833.1. Bundesgesetz über die Militärversicherung) a další patří do skupiny předpisů sociálního zabezpečení.

Právní řád Švýcarské konfederace obsahuje též řadu legislativních ustanovení zajišťujících rovnoprávnost mužů a žen a věnujících se ochraně osobních údajů, např. zákon o rovnoprávnosti mužů a žen (SR 151. Gleichstellungsgesetz) nebo spolkový zákon o ochraně osobních údajů (SR 235.1. Bundesgesetz über den Datenschutz). (Geiser, a další, 2005 stránky 1-5)

Nejnižší právní síla je vlastní různým vnitřním předpisům a jednostranným nařízením nebo pokynům ze strany zaměstnavatele. Neodporují-li zákonům, jejich prováděcím předpisům a samozřejmě ústavnímu pořádku, zavazují podřízené zaměstnance a ti jsou povinni je dodržovat.

Pracovněprávní úpravu tedy nalezneme ve větším počtu právních norem odlišného charakteru. Za stěžejní však možno považovat zákoník práce (ArG) a obligační právo (OR).

ArG upravuje pracovněprávní otázky obecného charakteru jako je pracovní doba, doba odpočinku, ochrana zdraví při práci, vypočítává povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zvláštní ochranu věnuje určitým kategoriím zaměstnanců, jako jsou děti, kojící a těhotné ženy nebo zaměstnanci pečující o děti do 15 let věku, případně jiné

osoby, na jejich péči závislé. Jak již bylo uvedeno, odkazem na trestní zákon též stanoví sankce za porušení některých povinností.

OR je tvořeno rozsáhlou strukturou ustanovení upravujících otázky různého druhu založených na smluvním ujednání. Obsahuje jednak obecná ustanovení jako vznik, účinek a zánik závazku, dále se věnuje jednotlivým konkrétním smluvním vztahům, k nimž řadí koupi, darování, nájemní smlouvu, půjčku, smlouvu o dílo, smlouvu o skladování a v neposlední řadě též pracovní smlouvu. Pracovní smlouva je ve své základní podstatě pojímána jako smlouva jakákoli jiná. Proto převážnou část její úpravy nalezneme právě v obligačním právu, které tedy kromě obecných smluvních otázek platných pro všechny druhy obligace, obsahuje též zvláštnosti ve vztahu k smlouvě pracovní.

Obligační právo se ze značné části věnuje též odpovědnosti zaměstnance za škodu. Řadu otázek zodpovídá i soudní judikatura. Jelikož řadí švýcarské právo pracovní smlouvu mezi ostatní smluvní druhy a nahlíží na ni byť s určitými zpřísněnými ochrannými prvky jako na smlouvu každou jinou, pojí se s ní též principy provázené celým smluvním právem, smluvní volnosti nevyjímaje. Té je dán poměrně velký prostor pro svoji realizaci. Samozřejmě se tak nemůže dít na úkor smluvních stran. Pracovněprávnímu vztahu bývá často vytýkána nerovnoprávnost jeho subjektů, která je s ním vzhledem k jeho charakteru jistě do určité míry neodmyslitelně spojena. Rizika smluvní volnosti však prolomují kogentní ustanovení zákona, od nichž se není možné v neprospěch slabší strany vztahu - zaměstnance, odchýlit. Tato ustanovení stanoví mantinely smluvní volnosti. Strany se mohou při úpravě svého pracovněprávního vztahu pohybovat jen v prostoru, který jim kogentní pravidla vytvářejí, jehož překročení nebo porušení vyvolá odpovídající právní následky.

Pro doplnění nutno uvést, že Švýcarsko nemá samostatný obchodní zákoník (jako je tomu v ČR). Úpravu obchodních společností, obchodního rejstříku a dalších otázek zahrnuje též právo obligační.

5.3 Stručné shrnutí rozdílů mezi zařazením v právní úpravě ČR a Švýcarské konfederace

V oblasti švýcarského pracovního práva nesmí naší pozornosti uniknout nejen zákoník práce a řada zvláštních zákonů, velmi důležitou roli zde hraje též obligační právo upravující závazkové vztahy. Pracovní smlouva je totiž pojímána jako jeden z druhů závazkových vztahů. Jde o soukromoprávní závazkový vztah vzniklý na základě smlouvy s dlouhodobějším charakterem trvání, jehož předmětem je určité pracovní plnění.

Odpovědnost zaměstnance za škodu v oblasti pracovněprávní je ve švýcarském právním řádu společně s pracovní smlouvou zařazena do práva obligačního.

V ČR problematiku pracovněprávní odpovědnosti pojímá ZP, který vedle odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravuje též odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. V obou případech vedle obecné odpovědnosti zakotvuje některé druhy odpovědnosti zvláštní.

5.4 Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu

5.4.1 Škoda způsobená zaměstnavateli

Podle čl. 321e odst. 1 OR odpovídá zaměstnanec za škodu, kterou zaměstnavateli úmyslně nebo z nedbalosti způsobil. Bernský komentář z roku 1985 hodnotí toto ustanovení jako nadbytečné. Odpovědnost zaměstnance totiž nastupuje i na základě jiných ustanovení zákona. (Rehbinder, a další, 1985 str. 193) Čl. 41 OR zavazuje k náhradě škody toho, kdo jinému ať úmyslně nebo z nedbalosti takovou škodu protiprávně způsobil. Dle čl. 97 OR kdo nesplněním svého závazku způsobil smluvnímu partneru škodu, nadále za ni odpovídá, nepodaří-li se mu prokázat svoji nevinu. Bez bližšího hodnocení čl. 321e OR na něj možno nahlížet jako na ustanovení konkretizující obecná výše uvedená pravidla, která se použijí subsidiárně. Snad právě tohle měl zákonodárce při legislativní činnosti na mysli.

Škodou se rozumí nedobrovolné zhoršení stavu majetku spočívající ve zmenšení aktiv, zvětšení pasiv nebo mající podobu ušlého zisku. Odpovídá rozdílu mezi skutečným stavem majetku a jeho stavem hypotetickým, kterým by se jinak majetek bez škodného výsledku vyznačoval. (Müller, 2006 str. 4)

Škodou v pracovněprávním smyslu se pak rozumí škoda, ke které došlo při výkonu pracovní činnosti.

5.4.2 Porušení smluvních povinností

Aby bylo možno zaměstnanci způsobenou škodu přičítat, musí být tato následkem jeho protiprávního jednání. Vedle způsobené škody je tedy jedním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu porušení smluvních povinností. Smlouva může být porušena několika způsoby. Základním je porušení hlavní povinnosti zaměstnance spočívající v řádném plnění pracovních úkolů ve službách zaměstnavatele. Základní pracovní povinnost představuje dluh na straně zaměstnance a současně určité právo v podobě pohledávky na zaměstnatelově straně. Na rozdíl od obecných ustanovení, kdy dlužník není zpravidla povinen splnit svůj závazek osobně, platí v případě pracovněprávního závazku zvláštní postup. Zaměstnanec je povinen plnit svědomitě pracovní úkoly a to v zásadě sám, pokud z okolností nebo dohody se zaměstnavatelem nevyplývá jinak. Je povinen plnit zaměstnavateli jako svému smluvnímu partneru a věřiteli. Práci odvádí v rozsahu určitého časového úseku (pracovní doby) a na místě k tomu určeném v pracovní smlouvě (místo výkonu práce). Osobní a svědomitý výkon práce, po určitou stanovenou dobu, na místě k tomu určeném, pod záštitou zaměstnavatele tedy v souhrnu tvoří základní pracovní povinnost zaměstnance. Současně vytváří reciproční dvojici s povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci mzdu za vykonanou práci.

Je-li pracovní plnění od počátku objektivně nemožné, což je spíše jevem hodným teoretických úvah, neboť by již při samotném sjednání pracovní smlouvy muselo být zřejmé, že daný výkon práce nemůže být nikým splněn, má dotčená osoba právo vymáhat z titulu neplatnosti pracovní smlouvy náhradu utrpěné škody. Smlouva, jejíž plnění je nemožné, protiprávní nebo v rozporu s dobrými mravy,

je neplatná (Čl. 20 odst. 1 OR). Taková situace by přicházela v úvahu v případě, kdy např. zaměstnavatel nevytvoří pracovní místo, na které měl zaměstnanec dnem sjednaným v pracovní smlouvě nastoupit. Též zaváže-li se zaměstnanec k pracovnímu plnění, k jehož výkonu není vůbec právně či fakticky způsobilý.

Nesplnění povinností podle pracovní smlouvy se zpravidla týká až dodatečné nemožnosti plnění. Nastane-li tato objektivně z provozních důvodů, kdy zaměstnanec nemůže v určitém okamžiku vykonávat práci podle pracovní smlouvy, aniž by na tom nesl vinu, nelze mu z toho vzniklou škodu klást k tíži. To by bylo možné pouze v případě, že by k jejímu vzniku svojí vinou částečně přispěl. Zákon tak s nemožností plnění spojuje převážně subjektivní nemožnost, tzn. určité skutečnosti, jejichž příčinu nutno hledat na straně zaměstnance, skutečnosti, které zaměstnanec zavinil. Rozumí se tím situace, kdy se zaměstnanec pravidelně bez náležité omluvy nedostaví na pracoviště buď vůbec, nebo se značným zpožděním, předčasně ukončuje výkon práce apod. Takovéto případy porušení základní povinnosti zaměstnance řádného plnění pracovních úkolů se pak posoudí podle obecných ustanovení upravujících následky nesplnění smlouvy ve smyslu čl. 97 a násl. OR.

Nenastoupí-li zaměstnanec bez důležitého důvodu do zaměstnání nebo bez dalšího vystoupí z pracovního poměru, aniž by své rozhodnutí zaměstnavateli jakkoli zprostředkoval nebo mu umožnil prostřednictvím určité dodatečné lhůty najít za sebe náhradu, má zaměstnavatel nárok na odškodnění odpovídající čtvrtině měsíčního výdělku zaměstnance. Do výše čtvrtiny měsíční mzdy nemusí zaměstnavatel utrpěnou škodu dokazovat. Překročí-li však škoda tuto výši, je zaměstnavatel povinen nést důkazní břemeno a prokázat, že škoda, kterou mu zaměstnanec svým prodlením s plněním způsobil, je vyšší než jedna čtvrtina mzdy zaměstnance. Tím není dotčen nárok na náhradu další škody z toho vzniklé. Pokud by zaměstnavatel tímto jednáním zaměstnance neutrpěl žádnou škodu nebo jen nepatrnou, může její náhradu soud dle svého uvážení snížit. Zákon pro tento případ stanoví zaměstnavateli 30 denní prekluzivní lhůtu. Nevznesení-li zaměstnavatel do 30 dnů od nenastoupení k výkonu práce nebo neoprávněného vypovězení pracovního poměru námitku, jeho nárok na náhradu z toho vzniklé škody zaniká. (čl. 337d OR)

Dohoda, která by byla v rozporu s tímto ustanovením, resp. by překračovala sankční zákonný rámec v případě prodlení zaměstnance s plněním pracovních povinností, je neplatná. Čl. 337d OR totiž zákon řadí mezi tzv. kogentní ustanovení, od nichž se není možno odchýlit ve prospěch žádné smluvní strany.

Zavinění zaměstnance se předpokládá. Zaměstnavatel je pak povinen vzniklou škodu prokázat. Naproti tomu zaměstnanec, chce-li se své odpovědnosti zprostit, musí nést sám důkazní břemeno a vhodnými prostředky průkazně nastínit, že na vzniku škody zcela nebo částečně vinu nenese.

Porušil-li zaměstnanec zaviněně svoji základní pracovní povinnost, může mu zaměstnavatel po dobu trvání rušení odeprít výplatu mzdy. (čl. 82 OR)

Zaměstnavatel má též možnost vznést proti zaměstnanci žalobu na plnění ve smyslu čl. 107 odst. 2 OR. Dále může po zaměstnanci požadovat náhradu škody vzniklé v důsledku nesplnění jeho smluvní povinnosti. (čl. 97, 321e odst. 1 OR) Náhrada škody může směřovat též proti jinému zaměstnavateli, který zaměstnance k porušení smlouvy přiměl. Má-li zaměstnanec uzavřenu pracovní smlouvu se dvěma zaměstnavateli současně a vinou jednoho ze zaměstnavatelů se mu nepodaří splnit pracovní povinnost plynoucí mu z druhého pracovněprávního závazku, je tento zaměstnavatel odpovědný za škodu, kterou jeho vinou druhý zaměstnavatel utrpěl. Ovšem za předpokladu, že z takového protiprávního jednání zaměstnavatele škoda skutečně nastala, přičemž zaměstnavatel si musel být vědom případného způsobení škody svým protiprávním jednáním. Nestačí tedy pouhá vědomost toho, že zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu ještě s jiným zaměstnavatelem. Aby mohl být zaměstnavatel odpovědný za své protiprávní jednání, musí o existenci dalšího pracovněprávního závazku svého zaměstnance vědět a současně se chovat takovým způsobem, kterým svoji vinou navodí u druhého zaměstnavatele vznik škody. Např. nařídí-li takovému zaměstnanci, aby překračoval pracovní dobu, kterou s ním v pracovní smlouvě sjednal a zabrání tak možnosti výkonu práce u zaměstnavatele druhého.

Nesplní-li zaměstnanec i přes opakovanou výzvu svoji pracovní povinnost plynoucí mu z pracovní smlouvy, má zaměstnavatel možnost s takovýmto zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr. Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec

mají možnost pracovní poměr okamžitě zrušit, jsou-li pro to dány důležité důvody, které musí být druhé smluvní straně písemně sděleny, jestliže o to požádá. Důležitým důvodem se rozumí každá taková okolnost, při jejíž existenci nelze v dobré víře pokračování pracovního poměru na straně, která podala výpověď spravedlivě požadovat. Zda jsou důležité důvody dány či nikoliv hodnotí soud podle svého uvážení. Nesmí však v žádném případě za důležitý důvod uzнат nezaviněné porušení pracovních povinností zaměstnance. (čl. 337 OR) Nárok na náhradu škody tím zůstává nedotčen.

Nárok na náhradu škody může zaměstnavatel započíst s pohledávkou zaměstnance na výplatu mzdy, která by tomuto při pokračování pracovního poměru v budoucnu eventuelně mohla vzniknout.

Nesplní-li tedy zaměstnanec zaviněně svoje pracovní povinnosti, musí nést následky z toho vzniklé. Určitou pracovněprávní zvláštností je např. těhotenství nebo porod, kdy žena sice nemůže plnit pracovní úkoly, přesto má nárok na náhradu mzdy. Povinností zaměstnavatele je udělovat těhotným nebo kojícím ženám takovou práci, aby nebylo ohroženo zdraví jejich nebo dítěte. Zvláštním právním předpisem může být těhotným nebo kojícím zaměstnankyním příliš namáhavá nebo nebezpečná práce zakázána. Stejně tak je možné výkon práce vázat v tomto případě na splnění určitých podmínek. Nemohou-li tyto zaměstnankyně z uvedených důvodů určitý druh práce vykonávat, mají přesto ze zákona nárok na 80% mzdy, pokud je zaměstnavatel není schopen převést na jinou jejich stavu odpovídající práci. Podobným případem je též nemoc nebo pracovní úraz zaměstnance. Přispěje-li zaměstnanec svojí lehkou nedbalostí k jejich vzniku, nárok na náhradu mzdy zůstává nedotčen, byť není po určitou dobu schopen plnit pracovní úkoly. To znamená, že zaměstnanec v případě nesplnění pracovní povinnosti odpovídá za škodu jen, jestliže ji zavinil alespoň hrubou nedbalostí (s výjimkou těhotenství a porodu).

Kromě nesplnění povinností plynoucích z pracovní smlouvy, odpovídá zaměstnanec také za to, že sice plnil, avšak vadně. Vadným plněním pracovní smlouvy (též označováno jako pozitivní porušení smlouvy) se rozumí vadné plnění pracovních úkolů nebo porušení vedlejší povinnosti (povinnost věrnosti).

Vadné plnění pracovní smlouvy nastane, pokud zaměstnanec sice pracuje, ale během výkonu práce poruší svoji náležitou a svědomitou péči (tzv. Sorgfaltspflicht), čímž zaměstnavateli způsobí škodu (čl. 321a a násl. OR). Svědomitě plnit pracovní úkoly a v dobré víře chránit oprávněné zájmy zaměstnavatele patří mezi základní povinnosti každého zaměstnance. S pracovními pomůckami, stroji a jinými technickými zařízeními, stejně tak jako s dopravními prostředky zaměstnavatele svěřenými mu k výkonu práce, musí zaměstnanec nakládat a přistupovat k nim odborným způsobem s péčí řádného hospodáře. Zaměstnanec je též povinen zachovávat zaměstnavateli věrnost (tzv. Treupflicht). Tuto obecně zakotvuje čl. 321a a násl. OR. Její konkretizace je úlohou právního učení a zejména soudní judikatury. Jedná se např. o protiprávní nebo nedůstojné jednání proti zaměstnavateli, rušení pracovní morálky ad.

Během trvání pracovního poměru zaměstnanec nesmí za úplatu vykonávat práci pro třetí osobu, pokud by tím povinnost věrnosti vůči svému zaměstnavateli porušil, např. neoprávněnou konkurencí. Skutkové okolnosti, o kterých se zaměstnanec dozvěděl za trvání pracovního poměru, jež nejsou nezainteresovaným osobám běžně dostupné, naopak je snahou zaměstnavatele udržet tyto v tajnosti (např. obchodní tajemství), nesmí zaměstnanec zveřejnit nebo jich zneužít. K povinnosti mlčenlivosti je vázán i po zániku takového pracovněprávního vztahu, je-li to nezbytné k ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele. Věrnost svému zaměstnavateli zaměstnanec zachovává též, vydá-li neprodleně to, co na základě obchodů konaných jménem a na účet zaměstnavatele nabyt nebo co pro něj sám vyrobil.

V případě vadného splnění smluvních povinností zaměstnavatel zásadně nemá právo odepřít zaměstnanci výplatu mzdy, neboť mzda obecně není na kvalitě výkonu práce závislá. Též požadavek dodatečného plnění zaměstnavateli v tomto nepřísluší. (Henssler, a další, 2003 str. 1051)

Zaměstnavatel však může uplatnit nárok na náhradu z toho vzniklé škody ve smyslu čl. 321e OR. Jsou-li splněny i další nezbytné podmínky, započte tuto svoji pohledávku s pohledávkou zaměstnance na výplatu mzdy. Započtení má proběhnout co nejdříve, aby se předešlo případné ztrátě nebo znehodnocení důkazů. Neučiní-li tak zaměstnavatel bez časového prodlení, nemůže se později svého nároku spravedlivě

domoci. Též jestliže si nárok na náhradu škody výslovně vymíní nebo některá ze vzájemných pohledávek zaměstnance a zaměstnavatele v daném okamžiku nesplňuje veškeré podmínky započtení, musí svůj nárok uplatnit nejpozději při ukončení pracovního poměru, jinak se k němu nepřihlíží.

Smluvní ujednání předpokládající odpovědnost zaměstnance bez ohledu na zavinění, jsou neplatná.

Za současného dodržení zákonné výpovědní lhůty má též zaměstnavatel možnost se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr. Okamžité zrušení pracovního poměru přichází v úvahu nanejvýš při úmyslných a zvláště závažných postupech zaměstnance, kterými takto opakovaně porušuje svoji povinnost svědomitého výkonu pracovních povinností nebo věrnosti zaměstnavateli. Okamžité zrušení pracovního poměru pak může být ještě doplněno zvláštními nároky na náhradu škody ze strany zaměstnavatele.

Stanoví-li tak zaměstnavatel ve vnitřním předpisu nebo to sjedná se zaměstnancem v pracovní smlouvě, může zaměstnanci v důsledku vadného plnění pracovních povinností udělit určité disciplinární opatření v podobě varování, důtky nebo i tzv. finanční podnikové pokuty. Nezbytným předpokladem těchto disciplinárních opatření však je jejich úprava ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. (Rehbinder, a další, 1985 str. 198)

Čl. 321e OR se řadí mezi relativně kogentní ustanovení pracovněprávních norem. Odchýlit se od něj přichází v úvahu pouze ve prospěch zaměstnance. Jeho odpovědnost je možné vyloučit, způsobil-li škodu pouze lehkou nedbalostí, resp. je-li dán ten nejnižší stupeň zavinění. V žádném případě však nelze dohodou rozšiřovat podmínky zaměstnancovy odpovědnosti.

Smluvní strany tedy mohou odpovědnost zaměstnance pouze zmírnit, nikoliv zostřit. Sjednání odpovědnosti zaměstnance za škodu bez ohledu na její příčinu a zavinění je nepřipustné a nelze jej hodnotit jinak než jako neplatné. Dohoda, na základě které by byl zaměstnanci pracujícím v pohostinství strháván ročně ze mzdy určitý finanční obnos za rozbité nádoby, je nepřipustná. Stejně tak dohoda, podle níž by měl řidič taxislužby ručit za nedoplatky cestujících nebo při dopravních nehodách sám

odškodňovat havarijně pojištěného zaměstnavatele. Nepřípustné je též ujednání, na základě kterého by zaměstnanec přebíral odpovědnost za škodu způsobenou třetí osobou (např. pomocníkem). (JAR 1981, S. 237 ff) V souladu s právem je taková dohoda, která zaměstnance v případě lehkého zavinění odpovědnosti zprošťuje. (Stahelin, 2006 stránky 154-155)

5.4.3 Příčinná souvislost

Dalším předpokladem odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je existence adekvátní příčinné souvislosti mezi porušením povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů a způsobenou škodou. Jedná se o vztah příčiny a následku, kdy porušení pracovní smlouvy je příčinou vzniku škodného následku na straně zaměstnavatele. Současně však musí být porušení smlouvy z objektivního hlediska za běžného chodu věci a obecných zkušeností schopno danou škodu způsobit. Odpovídající příčinná souvislost mezi porušením povinností zaměstnancem a způsobenou škodou je jedním z obligatorních prvků odpovědnosti zaměstnance za škodu. V případě pochybností nebo její absence, není možné odpovědnost zaměstnanci přičítat.

Spolkový soud měl svým rozsudkem z 9. prosince 2002 rozhodnout o tom, zda zaměstnankyně porušila svoji povinnost věrnosti vůči svému zaměstnavateli či nikoliv. Rozhodnutí o tom však soud, jak se později ukázalo, mohl nechat otevřené, poněvadž příčinná souvislost a tím též jakákoliv odpovědnost žalované za porušení smlouvy, byla popřena. Příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vzniklou škodou je totiž nezbytným předpokladem odpovědnosti. (BGer 4C.179/2002)

5.4.4 Zavinění

Platí zde zásada: bez zavinění žádná odpovědnost. Zaměstnanec musí způsobenou škodu zavinit, aby mu mohla být kladena k tíži. Zavinění se předpokládá a zaměstnanec za způsobenou škodu odpovídá, neprokáže-li svoji nevinu. U škody způsobené z nedbalosti zákon počítá s určitými zmírňovacími prostředky, které je nutno

vždy zohlednit (např. požadavky konkrétního pracovního poměru, osobní schopnosti a vlastnosti zaměstnance, jež zaměstnavatel znal nebo znát měl). Odpovědnost zaměstnance redukuje též spoluzavinění zaměstnavatele. Zvláště zanedbaný dozor, chybné či nedostatečné pokyny zaměstnavatele zejména ve vztahu k práci, jež není zcela běžná, mohou vést ke snížení nebo úplnému odpadnutí zaměstnancovy odpovědnosti za škodu.

Zavinění zaměstnance existuje v podobě úmyslu, nebo nedbalosti, přičemž soudní judikatura a právní učení rozlišují tři stupně nedbalosti: lehkou, střední a hrubou nedbalost (leichte, mittlere, grobe Fahrlässigkeit; BGE 1000 II 332 E.3). Zaměstnanec v zásadě odpovídá i za škodu, kterou způsobil pouhou lehkou nedbalostí. Povinnost náhrady škody se však s ohledem na tak nízký stupeň zavinění zřetelně snižuje.

Lehkou nedbalostí se rozumí nepatrná odchylka od povinností zaměstnance. Je to taková skutečnost, která se může přihodit každému. V tomto případě by rozsah náhrady škody neměl přesahovat výši jedné měsíční mzdy zaměstnance. U práce se zjevným sklonem ke škodám, pak zpravidla úplně odpadá.

Zaměstnanec tak v zásadě odpovídá i za škodu zaviněnou pouhou lehkou nedbalostí, která však pro malý rozsah závažnosti působí jako faktor zmírňující náhradu škody, někdy až na úplné minimum.

U druhého stupně nedbalosti – střední nedbalosti se vychází z maximální odpovědnosti ve výši dvou měsíčních platů. Střední nedbalostí se rozumí taková forma zaviněného jednání, ke kterému by nemělo běžně docházet. Tento stupeň nedbalosti je dán vždy tehdy, pokud nejsou splněny podmínky lehké ani hrubé nedbalosti. Je jakýmsi přechodovým můstkem mezi lehkou a hrubou nedbalostí, kdy odpovědnost zaměstnance nelze pro rozsah a intenzitu následků z ní plynoucích posuzovat jako odpovědnost způsobenou lehkou nedbalostí, současně přičtení hrubé nedbalosti je v konkrétním případě příliš přísné.

Třetí, zároveň nejtěžší stupeň nedbalosti je spojen s odpovědností maximálně ve výši tří měsíčních platů. Jen v případě značných škod je možné uplatnit nárok na vyšší náhradu. Hrubá nedbalost nastupuje, pokud zaměstnanec jedná v rozporu

se základní opatrností a přehledně to, co by ve stejné situaci a za stejných okolností napadlo každou racionálně jednající zainteresovanou osobu.

Aby bylo možno zaměstnanci zavinění přičítat, musí být dán určitý subjektivní vztah zaměstnance k jednání, jehož následkem vznikla škoda. Řidič poruší svoji povinnost svědomité péče, poškodí-li ledabylým řízením nákladní automobil, jež mu zaměstnavatel svěřil k výkonu práce. Za vinu mu však není možné klást, když pro náhlou nevolnost nebyl schopen přizpůsobit automobil vozovce, následkem čehož vznikla na nákladním automobilu škoda.

Za úmyslně způsobenou škodu odpovídá zaměstnanec zpravidla neomezeně. Je možné po něm tedy požadovat celou náhradu škody, včetně případně ušlého zisku. Úmysl má stejně jako v české úpravě dvojí podobu – přímý a nepřímý. Úmyslně způsobí škodu ten, kdo chce škodlivé následky způsobit (úmysl přímý), jakož i ten, kdo ví, že je může způsobit a pro případ, že je způsobí, je s nimi srozuměn (úmysl nepřímý).

Úmyslně způsobí škodu např. zaměstnanec kadeřnického salonu, který během pracovního poměru u svého zaměstnavatele neustálou agitací a konkludentním psychickým nátlakem téměř všechny ostatní zaměstnance pracující pro téhož zaměstnavatele dosáhne pro svoje plánované podnikání – otevření vlastního kadeřnictví. (BGE 123 III 257)

5.5 Hlediska určení rozsahu náhrady škody

V jaké výši bude náhrada škody vyměřena, závisí vždy na konkrétním případě, zejm. formě a rozsahu zavinění zaměstnance ad hoc. Při jejím určování nutno zohledňovat riziko, které s sebou ono povolání nese, stupeň vzdělání nebo odborné znalosti zaměstnance nezbytné k výkonu konkrétní činnosti, stejně tak jako schopnosti a vlastnosti zaměstnance, které zaměstnavatel znal nebo znát měl.

Určitá povolání v sobě skrývají zvýšené nebezpečí vzniku škod na straně zaměstnavatele. V těchto případech je legitimní hodnotit provozní riziko jako část podnikatelského rizika zaměstnavatele a škodu z toho vzniklou částečně nebo úplně na zaměstnavatele přenést. Zaměstnavatel se totiž proti případným škodám vzniklým

v důsledku zvýšeného rizika může chránit příslušným pojištěním. Důvody zvýšeného rizika možno spatřovat též ve styku s drahými nebo nebezpečnými stroji, ve zvláštních vlastnostech pracovního materiálu (např. práce s nádobím a sklenicemi v pohostinství), v technice práce (vysoké pracovní tempo, složitost – např. práce lékaře), fyzické nebo psychické namáhavosti (unavující, monotónní práce). Směrodatná přitom není jen obecná nebezpečnost určitého povolání, v potaz je nutno brát vždy i rizika konkrétního jednání. Riziko řidiče z povolání tedy nebude hrát tak velkou roli v případě škody způsobené za nepatrného silničního provozu, přehledné dopravní situace a výborné viditelnosti, jako když by ke škodě došlo v hustém nočním provozu za silného deště.

Zaměstnanci dále není možno klást k tíži škodu způsobenou porušením povinností, jednal-li na příkaz zaměstnavatele. To by bylo možné pouze tehdy, pokud by si byl zaměstnanec vědom toho, že ono jednání může škodu způsobit, přitom na to zaměstnavatele neupozornil. Jednáním na příkaz zaměstnavatele nelze ospravedlnit porušení oznamovací povinnosti zaměstnance.

Náhradu škody zaměstnance je dále možné snížit nebo zcela vyloučit v případě spoluzavinění zaměstnavatele. Zaměstnanec neodpovídá za škodu způsobenou v důsledku nedostatečných pracovních podmínek, které zaměstnavatel i přes upozornění zaměstnance neodstranil.

Při určení výše náhrady škody se zohledňuje též peněžní ohodnocení výkonu práce zaměstnance. Výše mzdy může značně ovlivnit rozsah náhrady škody, který je po zaměstnanci požadován. Zejména v souvislosti s malou nebo střední nedbalostí a závažným škodným následkem v podobě vysokých škod, bude hrát výše zaměstnancovy mzdy nemalou roli. Po takovém zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat obrovské náhrady škod, kterým není vzhledem ke svým výdělkovým a majetkovým poměrům schopen dostat.

Dostal-li by se zaměstnanec, který škodu nezpůsobil úmyslně ani hrubou nedbalostí, v důsledku její náhrady do tak tíživé situace, která by mu přivodila existenční nouzi, může soud takovou náhradu škody přiměřeně snížit. (čl. 99 odst. 3 OR, čl. 44 odst. 2 OR)

Čl. 54 odst. 1 OR dává soudu možnost odsoudit k úplné nebo částečné náhradě škody i někoho, kdo není zcela způsobilý k protiprávnímu jednání, lze-li na něm takovou náhradu spravedlivě požadovat.

5.6 Odpovědnost za schodek

Odpovědnost za schodek může mít několikerou podobu a to:

- odpovědnost za pokladní schodek
- odpovědnost za schodek na zboží v obchodech a skladech
- odpovědnost za schodek na předmětech svěřených k výkonu práce
- odpovědnost za schodek na zboží nebo penězích předaných k transportu

Odpovědnost za schodek je ve smyslu čl. 321e OR odpovědností za zavinění. V souladu se zákonem nemůže zaměstnanec dohodou převzít odpovědnost za schodek vzniklý z objektivních příčin. Zaměstnanec neručí za krádež svěřených finančních prostředků pokladny, je-li zřejmé, že zaměstnavatel v okamžiku krádeže převzal dozor nad finančními hodnotami pokladny. Odpovědnost zaměstnance se i zde presumuje, zaměstnanci však musí být za každých okolností dána možnost prokazatelnými prostředky svoji odpovědnost vyloučit. Ujednání, které by zaměstnance činilo odpovědným za případnou vzniklou škodu tzv. bez dalšího, tj. aniž by mu byla dána možnost takové odpovědnosti se zprostit, je nepřípustné. Zaměstnanci musí být vždy dána možnost se své odpovědnosti zprostit. Není-li zproštění se odpovědnosti v konkrétním případě dost dobře proveditelné, poskytne zaměstnavatel určitou finanční náhradu (tzv. Mankogeld), kterou kompenzuje převzetí zvláštního rizika zaměstnancem. (Rehbinder, a další, 1985 str. 199)

V praxi byla soudy odpovědnost za schodek vyloučena všude tam, kde měli přístup k pokladním hodnotám také ostatní zaměstnanci zaměstnavatele, aniž by jejich jednotlivé pracovní posuny při obhospodařování pokladní hotovosti byly od sebe náležitým způsobem odděleny. Na rozdíl od českého zákoníku práce švýcarská pracovněprávní regulace nezná společnou odpovědnost za schodek. Právě pro případ, kdy mohou mít k hodnotám svěřeným zaměstnanci k výkonu práce (ať už se jedná

o pokladní hotovost nebo např. zboží na skladě) přístup i další osoby a není tedy snadné prokázat, kdo škodu v podobě schodku způsobil, je možné zaměstnanci takovou škodu přičítat a ten za ni může převzít odpovědnost, jestliže zaměstnavatel jeho zvýšené odpovědnostní riziko vhodně finančně vykompenzoval.

Předpokladem odpovědnosti za schodek je vznik škody (schodku, manka) na určitých hodnotách svěřených zaměstnanci. Pro odpovědnost za schodek je důležitá účetní evidence zaznamenávající jednotlivé vstupy a výstupy materiálu, zboží a tok peněz. Skutečný stav zjišťujeme zpravidla pomocí inventury. Schodkem se pak rozumí rozdíl mezi stavem skutečným a stavem účetním, kdy stav skutečný je o hodnotu schodku nižší než stav na účtech.

Zanedbal-li zaměstnanec správu pokladny i přes patřičné instrukce a náležitý dozor ze strany zaměstnavatele, je povinen nést následky z toho vzniklé. Na druhou stranu odpadne nebo se zmenší jeho odpovědnost, přistoupí-li zaměstnavatel ke způsobené škodě též částečnou vinou. Např. svěří-li správu pokladny nebo vedení účetnictví nekvalifikovanému začátečníkovi bez jakékoliv praxe, zanedbává kontrolu nebo dozor nad takovým zaměstnancem nebo se nestará o to, zda jsou zaměstnanci dodržována nařízená bezpečnostní opatření.

Při kalkulaci výše škody se vychází z nákupní ceny zboží včetně eventuálních nákladů a ušlého zisku.

Dalším předpokladem odpovědnosti za schodek je příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance, kterým porušil svoje smluvní povinnosti a vzniklým schodkem. Odpovědnost zaměstnance nenastane, pokud v okamžiku, kdy manko vzniklo, zaměstnavatel nebo třetí osoba, vykonávali nad pokladnou dozor. Nemá-li kromě zaměstnance nikdo jiný přístup k pokladně nebo skladištnímu zboží, uplatní se právní domněnka, že zaměstnanec vzniklý schodek způsobil. Je pak na zaměstnanci samotném, aby prokázal, že škoda byla způsobena bez jeho přičinění vinou někoho jiného nebo z objektivních okolností, např. v důsledku krádeže, kterým ani s vynaložením značného úsilí zabránit nemohl. Zaměstnanec se své odpovědnosti zproští, podaří-li se mu prokázat, že zaměstnavatel porušil svoji základní

prevenční povinnost (kontrolní a ochrannou), při jejímž zachování by ke krádeži nedošlo.

Zaměstnanci je nutno klást k tíži, způsobil-li škodu tím, že se byť na krátkou dobu vzdálil z pracoviště, svojí nedbalostí však nechal klíč od pokladny odložený na volně přístupném místě nebo v důsledku nepozornosti pokladnu vůbec neuzamknul, čímž došlo k odcizení svěřených předmětů.

Odpovědnost pokladních, vedoucích poboček apod. za větší peněžní obnosy s sebou nese zvýšené riziko poškození zaměstnavatele, kdy právě byť třeba jen drobné chyby či neopatrnosti v účetních záznamech, mohou vést k obrovským ztrátám. S tím pak souvisí též značná rizika na straně zaměstnance ohledně náhrad takových škod. Na rozdíl od české právní úpravy, která stanoví zákonné limity náhrady škod, švýcarská úprava tuto otázku řeší prostřednictvím zvyklostí a soudní judikatury. Za účelem ochrany zaměstnance, je vhodné náhradu příliš vysoké škody s ohledem na rizika daného povolání přiměřeně snížit. Cítí-li se i přesto zaměstnanec takovou náhradou, jež od něj zaměstnavatel požaduje, dotčen na svých právech, má možnost domáhat se ochrany soudní cestou. (Stahelin, 2006 str. 154)

Odpovědností za schodek se soudy v praxi zabývají poměrně často. Za svěřené hodnoty lze považovat též peněžní prostředky nebo jiné hodnoty, které zaměstnanec nabyt z ochodů, jež jménem a na účet zaměstnavatele uzavřel a je povinen tyto na zaměstnavatele převést. Typickými hodnotami svěřovanými zaměstnanci, s nimiž je spojeno schodkové riziko, jsou finanční prostředky v pokladně supermarketů, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Současnou modernizací a technickým pokrokem ztrácí odpovědnost za schodek na lesku. Elektronické pokladní systémy, čipové kódy, platební karty a další novace znesnadňují chyby posléze se projevující v podobě schodků a bez sporu do jisté míry předcházejí jejich vzniku. K úplnému zamezení schodků však přispět nemohou. Jak ukazuje následující rozsudek pracovního soudu Rorschach ze dne 12. března 2004, tyto případy se stále vyskytují a jsou v souvislosti se započitatelností pohledávek nadále právně významné.

Po ukončení pracovního poměru požadovala zaměstnankyně X po zaměstnavateli Y vyrovnání své pohledávky v podobě 13. platu v hodnotě 700 CHF.

Tato peněžítá částka jí nebyla zaplacená, protože v pokladně v době jejího odchodu právě tento obnos chyběl. Zaměstnavatel navrhol soudu zamítnutí žaloby, protože zaměstnankyně porušila povinnost svědomité péče a řádného hospodaření se svěřenými prostředky, načež zaměstnavatel jejich vzájemné pohledávky – 13. plat zaměstnankyně a schodek na straně zaměstnavatele – započtl.

Pracovní soud Rorschach svým rozsudkem z 12. března 2004 žalobu zamítl. Zjištěný skutkový stav ukázal, že sporná pokladna byla uložena v pracovním stole zaměstnankyně takovým způsobem, že všichni ostatní v provozu činní zaměstnanci k ní měli volně přístup. Kromě toho zaměstnankyně při odchodu z pracovního poměru vzniklý pokladní schodek písemně potvrdila. Otevřená zůstala otázka, zda zaměstnavatel zaměstnankyni správu a vedení pokladny vůbec nařídil a zda zaměstnankyně disponovala klíčem k uzamknutí stolu.

Pracovní soud předně stanovil, že pro přidělení správy pokladny není potřeba výslovného nařízení zaměstnavatelem, může se tak dít i cestou konkludentního souhlasu. (Na rozdíl od české právní úpravy, kdy zaměstnanec musí převzetí odpovědnosti za hodnoty k vyúčtování mu svěřené se zaměstnavatelem explicitně dohodnout, navíc musí mít taková dohoda obligatorně písemnou formu, jinak by byla neplatná.) Soud proto dospěl k závěru, že na základě předložených indicií (předání pokladny ihned na počátku pracovního poměru zaměstnanci, který jako jediný dosáhl vzdělání v oboru, místní hledisko – souvislost s pracovištěm pokladny) byla pravomoc ke správě pokladny zaměstnankyni dána. Následně soud zkoumal, zda mohla být porušena povinnost svědomé péče zaměstnankyně. K tomuto stanovil, že z odpovědnosti vést a spravovat finanční prostředky pokladny plyne také povinnost korektního jednání, správného vedení pokladny. V této souvislosti poukázal též na to, že bylo-li zaměstnankyni svěřeno obhospodařování určitého toku peněžních prostředků, je její povinností spravovat tyto hodnoty s péčí řádného hospodáře, dohlížet na ně, opatřovat je a patřičným způsobem je zabezpečit tak, aby k nim neměly přístup třetí osoby. Bylo tedy povinností samotné zaměstnankyně zabezpečit pokladnu takovým způsobem, aby ji uchránila před možným dosahem ostatních zaměstnanců podniku. Rovněž hrálo roli, zda klíč k uzamknutí stolu, ve kterém se nacházela kasička s penězi, měl zaměstnanec k dispozici nebo zda to v daném případě hraje vedlejší roli,

protože bylo povinností zaměstnankyně zajistit patřičná opatření k ochraně pokladny, např. upozornit zaměstnavatele na nedostatky a hrozící škodu. Jestliže zaměstnankyně proti tomuto pasivnímu postupu zaměstnavatele nic nenamítala, nutno nadále vycházet z toho, že svoji povinnost svědomité péče zanedbala a třeba jí tedy přičíst odpovědnost za vzniklý schodek. Je totiž vždy jen na samotném zaměstnanci prokázat, že za škodu (schodek) způsobenou zaměstnavateli neodpovídá, protože ji nezavinil. Není-li zaměstnankyně v konkrétním případě schopna nebo ochotna nést důkazní břemeno daných tvrzení, nutno jí klást odpovědnost k tíži.

Započitatelnost těchto pohledávek byla pracovním soudem shledána oprávněnou. Soud proto žalobu zaměstnankyně zamítl. (AG 2004.1-RO1AP)

5.7 Důkazní břemeno

Porušení povinností, z toho vzniklou škodu, stejně tak jako příčinnou souvislost mezi nimi, je povinen prokázat zaměstnavatel. Naopak zaměstnanec tíží důkazní břemeno co do zproštění se odpovědnosti za škodu mu přičítanou. Je tedy jen na něm samotném, zda prokáže, že způsobenou škodu zcela nebo zčásti nezavinil.

Na stejném principu je tíha důkazního břemene založena též v pracovněprávní úpravě ČR, kdy zaměstnavatel prokazuje vznik škody na jeho straně, v jaké výši byla způsobena a proč právě konkrétnímu zaměstnanci je přičítána. Naopak, zda a v jakém rozsahu zaměstnanec svým protiprávním jednáním k vzniku škody přispěl, tíží jen jeho samotného.

5.8 Uplatnění nároku na náhradu škody

Zaměstnavatel musí svůj nárok na náhradu škody uplatnit u zaměstnance co nejdříve. Je zpravidla povinen svoji pohledávku započíst s nejbližším mzdovým nárokem zaměstnance, jsou-li splněny další podmínky (předpoklady vzniku škody, pohledávky jsou způsobilé vzájemného započtení).

Dle soudní judikatury musí zaměstnavatel svoje nároky na náhradu škody uplatnit nejpozději při skončení pracovního poměru. V opačném případě na ně bude nahlíženo,

jakoby se jich zaměstnavatel zřekl. (BGE 110 II 344) Stejná situace nastane, když zaměstnavatel i přes znalost vzájemných pohledávek započtení neprovedl a nadále vyplácí mzdu zaměstnanci v plné výši. Konkludentně se tak svého nároku vzdal. (ZR 1981 Nr. 76)

V ostatním platí desetiletá promlčecí lhůta ve smyslu čl. 127 OR, která počíná běžet okamžikem, kdy se pohledávka zaměstnavatele stane dospělou. (čl. 130 a násl. OR)

Závěr

Když 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb.), jenž nahradil úpravu pracovněprávních vztahů platnou na našem území celou řadu let, pracovněprávní úprava se v řadě směrů podstatně změnila. Tento posun byl značným krokem vpřed, jelikož zákoník práce z šedesátých let minulého století (z. č. 65/1965 Sb.), byť více než čtyřicetkrát novelizován, byl již přežitkem doby a vymykal se tak současným společensko-ekonomickým podmínkám.

„Co není zakázáno, je dovoleno“. Zakotvením tak důležité zásady soukromoprávních vztahů demokratických právních států, se otevřela brána možnosti větší liberalizace v pracovněprávních vztazích a posílil se též princip smluvní volnosti jejich účastníků.

Snaha zákonodárce postavit úpravu pracovněprávních vztahů na principu subsidiarity občanského práva a vyřešit tak dlouho diskutovaný sport mezi těmito soukromoprávními odvětvími, se dočkala též své realizace. Proč stavět přílišné bariéry mezi dva právní celky, které jsou si tak blízké! Jistě nelze specifičnost pracovněprávních vztahů mezi ostatními soukromoprávními vztahy pomíjet či vyvracet. Otázkou je, kolik užítka jejich právní izolace přinese.

V těchto, ale i v řadě dalších směrů bylo přijetí nové právní úpravy nejen obrovsky významné, nýbrž, a to zejména, nevyhnutelně třeba. Vždyť přeci Česká republika jakožto svrchovaný, demokratický právní stát, založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana, zavazující se nejen na úrovni mezinárodní, ale především ve vztahu k vlastním občanům, kteří koneckonců sami tvoří podstatu státu jako takového, je povinna chránit prvky demokracie, právního státu a v neposlední řadě lidská práva a základní svobody. „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ (čl. 2 odst. 3 LZPS)

Nakolik však vyjádříme potlesk nad novými vlnami vpuštěnými do pracovněprávní úpravy, jejichž realizace byla koneckonců alarmující, samotný obsah nového zákoníku práce již takový aplaus nesklidil. Během tříleté existence byl již více

než desetkrát novelizován, což ani zdaleka není konečnou fází. Jedna ze stěžejních novel (tzv. koncepční novela) byla vzhledem k politické situaci, ve které se ČR momentálně nachází dočasně odložena. Příliš optimistické vyhlídky v tomto směru nepřináší ani světová ekonomická nestabilita. Je proto zřejmé, že cesta novely zákoníku práce bude ještě dlouhá a poměrně složitá.

Je nutno zvážit a uvědomit si důležitost pracovněprávní regule. Vztahy závislé práce provází životy převážné části populace. Není-li jedinec schopen získávat peněžní prostředky na svoji obživu samostatnou výdělečnou činností, musí si je opatřit jinou cestou a pomineme-li tu ilegální nebo sociálních pojistek státu, která je mimochodem též jen problémem vžitých vzorců, s nimiž je velice snadné se ztotožnit, potřebuje pro to funkční a stabilní podklad.

Mezi základní body koncepčních změn nového zákoníku práce byla navrhována zejména větší pružnost pracovního poměru. Právní úprava má být nadále střidmější, větší důraz se má klást na smluvní utváření pracovních podmínek, aby lépe vyhovovaly měnícím se hospodářským a technickým požadavkům a více se má respektovat obecný princip autonomie vůle subjektů pracovního práva při současném zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance jako fakticky slabšího subjektu. Důraz se klade na větší liberalizaci pracovněprávní úpravy. Je důležité chránit zaměstnance, který beze sporu nemá ve vztahu k zaměstnavateli tak široké pravomoci, přehnané ochranářství však příliš užítku též nepřinese. To je třeba mít na mysli. Pomocnou ruku je nutno podat těm ustanovením, která se v praxi ukázala jako výkladově problematická nebo nadbytečná. (mpsv, 2008)

Opačnou stranou mince je pak názor odborových svazů. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) zdůrazňuje, že česká pracovněprávní úprava vykazuje v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility, a to jak pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, o úpravu zkušební doby, uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (i opakované), možnosti změn pracovní smlouvy a též skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu.

Přestože navrhovaná úprava má podle MPSV „zpružnit“ jak uzavírání, tak ukončování pracovněprávních vztahů při respektování potřeb zaměstnavatelů, potřeby zaměstnanců s ohledem na jejich náležitou ochranu a jistotu jejich postavení v oblasti pracovních vztahů (tj. vyvážení flexibility jejich adekvátní ochranou), dle názoru ČMKOS, zcela opomíjí. V jednostranném vychýlení pracovněprávní úpravy ve prospěch zaměstnavatele a „jeho“ větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů, která není přes četné proklamace vyvážena odpovídající pracovněprávní ochranou, se podle ČMKOS skrývá největší riziko koncepční novely zákoníku práce pro zaměstnance, jehož důsledkem bude v případě přijetí novely zákoníku práce v navrhované podobě ztráta či podstatné snížení jistot zaměstnance týkajících se zejména formy a charakteru pracovního poměru, pracovní doby a s tím související bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výše pracovního příjmu i prostředků k účinné ochraně jeho zájmů.

„Koncepční novela zákoníku práce svým konceptem flexibility snižuje ve výrazném rozsahu jistotu zaměstnance a setrvává tak na falešném a nepravdivém mýtu, který je v České republice často rozšiřován částí podnikatelů a v médiích, že česká pracovní síla a český trh práce jsou málo flexibilní, že právní jistoty a podpory v nezaměstnanosti jsou příliš vysoké, a že česká pracovněprávní úprava je příliš rigidní a neumožňuje zaměstnavatelům reagovat na jejich potřeby.“ (ČMKOS, 2009)

Nakolik je současná úprava zákoníku práce flexibilní, zda je tato míra flexibility dostačující či nikoliv, zda vyžaduje doplnění liberálních prvků či snad je dostatečně liberální a vzhledem k hospodářské krizi, již stranou nezůstala ani Česká republika, je vhodné či bezpečné o tyto prvky pracovněprávní úpravu obohatit, je názorem s odlišně přijatelnými stanovisky.

Ochrana zaměstnance je beze sporu nutná. To, že zaměstnanec vystupuje jako slabší složka pracovněprávního vztahu, je též nepopíratelné. Jestli však přílišně rigidní právní norma přinese zaměstnanci kýženou ochranu v tom nejširším slova smyslu, tak jednoznačné není. Zaměstnavatelé se totiž mohou přílišnou rigiditou právní regulace cítit být nadměrně omezováni, což může vyvolat až demotivační účinky ohledně vytváření a obsazování nových pracovních míst.

Ano, chránit zaměstnance, ale současně najít určitou míru, kdy ochrana naplní svůj cíl a nebude působit kontraproduktivně.

Pokud pomíneme takové nedostatky našeho zákoníku práce, jako je jednotná dvouměsíční výpovědní doba pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku jejich zaměstnání u zaměstnavatele, povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku i služebně mladým zaměstnancům nemajícím vzhledem ke krátkému období jejich zaměstnání takové zkušenosti a znalosti jako zaměstnanec činný pro zaměstnavatele již řadu let ad., které jsou přežitkem a nepřispívají ani k zachování stávajících míst, natož vytváření nových (Pichrt, 2009 str. 588), je více než zřejmé, že přehnaná rigidita zákoníku práce ani v době hospodářské krize zaměstnanci příliš pozitiv nepřinese.

Co se týče právní úpravy odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, zejména vzhledem k odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zatím s velkými zásahy nepočítá.

Švýcarská úprava individuálních pracovněprávních vztahů je založena na poměrně odlišných koncepcích než ta česká. Její kořeny nutno spatřovat v samotném státoprávním vývoji, konfедераčním uspořádání státu s velkým důrazem na soudní judikaturu a prvky přímé demokracie. Pracovní smlouva je jako jeden ze zvláštních smluvních druhů zahrnuta do obligačního práva, subsidiárně se tedy na ni použijí obecná ustanovení a prvky plané pro ostatní smluvní druhy obecně. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu závislé práce je upravena též v právu obligačním jako součást ustanovení věnovaných pracovní smlouvě.

Ve srovnání s českou pracovněprávní úpravou se ta švýcarská jeví být mnohem liberálnější. Hlavní důraz je kladen na smluvní charakter daného vztahu a s tím neodmyslitelně spojenou zásadu smluvní volnosti. Též co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovněprávních vztazích, není právní úprava tolik striktní jako ta česká. Smluvní volnost je samozřejmě určitým způsobem limitována. Mantinely vlastního uvážení smluvních stran stanoví kogentní normy, od nichž se není možné odchýlit.

Co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, švýcarská právní úprava nestanoví v jednom právním předpise určité zvláštní druhy odpovědnosti. Jejich případná aplikace přichází v úvahu až vzhledem ke specifčnosti konkrétních pracovněprávních vztahů, kterým je věnována samostatná zákonná úprava. Písemná forma pro převzetí odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nebo na předmětech svěřených zaměstnanci k výkonu práce se též nevyžaduje. Švýcarská právní regule vychází z právní domněnky, že zaměstnanec škodu, jež zaměstnavateli vznikla při výkonu závislé činnosti, zavinil. Zaměstnanec pak tíží důkazní břemeno, aby prokázal, že takovou odpovědnost mu není možné přičítat, protože se na ní svojí vinou zcela nebo zčásti nepodílel.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu tedy není ve švýcarském právu tolik striktní. Odpůrci koncepčních změn nového zákoníku práce ČR by se s tímto jistě neztotožnili a hledali by všemožná rizika, jaká mohou zaměstnance v důsledku toho potkat. Nutno však podotknout, že ochrana zaměstnance dle švýcarského práva není v žádném případě opomíjena. I zde je zaměstnanec slabší stranou vztahu nemající tak velké pravomoci jako jeho smluvní protistrana. Ochranu mu poskytují kogentní ustanovení zákona, která váží ustanovení zákona a ochranu zakotvují v těch nejdůležitějších rysech, čímž zaměstnance v žádném případě neochuzují.

Ze značné části vychází švýcarská úprava též ze soudní judikatury a právních zvyklostí. Objevují se polemiky nad tím, zda právní kultura Švýcarska není spíše určitým hybridem na pomezí kontinentální a angloamerické právní kultury. (Drobnig, a další, 2008 stránky 782 - 784)

Snahou tohoto příspěvku není polemizovat nad tím, která úprava individuálních pracovněprávních vztahů je lepší či horší. Těžko vedle sebe bez dalšího postavit dvě země naprosto odlišného charakteru. Snažit se je srovnávat či hodnotit by nebylo ani vzhledem k historickému vývoji, kterým si ta či ona prošla dost dobře možné či spravedlivé. Nutno však podotknout, že určité prvky liberalizace za současného zachování standardu ochrany slabších článků naší společnosti, mohou být velice inspirativní. Strach z přílišné flexibility pracovněprávních vztahů nutno ponechat stranou. Pokud budou zachovány a chráněny hodnoty, které si to v demokratickém právním státě skutečně vyžadují, není třeba se čeho obávat. Přijetí nového zákoníku

práce bylo značným, zároveň nevyhnutelným krokem vpřed. Bylo by velice přínosné jistě i pro samotné zaměstnance, aby naši zákonodárci v tomhle duchu pokračovali a rozvíjeli ho v pozitivním slova smyslu.

Seznam zkratek

Právní předpisy

- ArG** - Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
- BV** - Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
- ČMKOS** - Českomoravská konfederace odborových svazů
- LZPS** - Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod
- MPSV** - Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
- OR** - Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)
- OSŘ** - Zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- OZ** - Zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- ZP** - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- AG** - Arbeitsgericht (pracovní soud)
- BGE** - Bundesgerichtsentscheidung (rozhodnutí spolkového soudu)
- R** - Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek
- Sb. ÚS** - Sbíрка nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky
- SRNS** - Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu
- ZR** - Zürcher Arbeitsgericht (pracovní soud v Curychu)

Použitá literatura

Monografie

Bělina, Miroslav a Kalenská, Marie. 2009. *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám.* Aspi, a. s., 2009. ISBN 80-7357-418-7.

Bělina, Miroslav a kol. 2007. *Pracovní právo.* Praha : C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-672-5.

Boguszak, Jiří, Čapek, Jiří a Gerloch, Aleš. 2004. *Teorie práva.* 2. vydání. Praha: ASPI, a. s., 2004. ISBN: 80-7357-030-0.

Geiser, Thomas a Müller, Roland. 2005. *Arbeitsrecht in der Schweiz.* Bern : Stämpfli Verlag AG, 2005. ISBN 37-2721-521-6.

Henssler, Martin a Braun, Alex. 2003. *Arbeitsrecht in Europa.* Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003. ISBN 35-0442-643-8.

Hůrka, Petr a kolektiv. 2008. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem.* ANAG, 2008. ISBN 80-7263-481-X.

Jakubka, Jaroslav, a další. 2008. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2008.* 2. vydání. Olomouc : Anag, 2008. ISBN 978-80-7263-496-5.

Knappová, Marta, a další. 2006. *Občanské právo hmotné II.* 4. vydání. Praha: Aspi, a. s., 2006. Sv. II. ISBN 80-7357-131-5.

Knappová, Marta, Švestka, Jiří a Dvořák, Jan. 2002. *Občanské právo hmotné.* 4. vydání. Praha : Aspi, 2002. Sv. I. ISBN: 80-7357-127-7.

Landolt, Hardy. 2007. *Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht.* 3. vydání. Schulthess, 2007. ISBN 37-255-544-39.

Rehbinder, Manfred a Gmür, Max. 1985. *Berner Kommentar.* Stämpfli, 1985. Sv. 6, Das Obligationenrecht. Einleitung und Kommentar zu den Artikeln 319 - 330a OR. ISBN 37-272-317-18.

Rehbinder, Manfred. 2002. *Schweizerisches Arbeitsrecht.* 15. vydání. Bern : Stämpfli Verlag AG, 2002. ISBN 37-2720-884-8.

Stahelin, Adrian. 2006. *Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch.* 4. vydání. Shulthess, 2006. ISBN 37-255-511-03.

Články

Bělina, Miroslav. 1982. Odpovědnost v československém pracovním právu. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica.* 1982, 3-4. vydání.

Brůha, Dominik. 2007. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. *Práce & mzda.* 2007, ročník 55, 9. vydání.

Jouza, Ladislav. 2009. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. *Právo pro podnikání a zaměstnání.* Comenius Print, 2009, 1-2. vydání.

Knapp, Viktor. 1956. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. *Stát a právo.* Nakladatelství ČSAV, 1956, Sv. I.

Müller, Roland. 2006. Aktuelle Rechtsprechung zur Haftung des Arbeitnehmers. *Arbeitsrecht - Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht.* 2006.

Drobnig, Ulrich, Grossfeld, Bernhard a andere, und. 2008. Der Stil der schweizerischen Privatrechtskodifikation - ein Modell für Europa? *Rabels Zeitschrift.* 2008, 72. vydání.

Pichrt, Jan. 2009. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy.* 2009, 16. vydání.

Scheu, Harald Christian. 2008. Mezi izolací a členstvím - vztahy Švýcarska a Evropské Unie. *Právník.* 2008, 3. vydání.

Web

mpsv. 2008. Tisková zpráva ke koncepčním změnám ZP. www.mpsv.cz/cs/5756
[Online] mpsv, 7. říjen 2008.

ČMKOS. 2009. K rozsahu a účelu navrhované úpravy ZP. www.cmkos.cz. [Online]
21. duben 2009.

Resumé

ZUSAMMENFASSUNG

KRCHŇAVÁ, P. *Schadenhaftung des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht*

Diplomarbeit. Prag 2009

Rechtliche Regelungen sind in der heutigen Gesellschaft mehr als wichtig. Sie gehen aus dem Wesen der Gesellschaft selbst hervor. Man braucht sie, vor allem zum Schutz der schwächeren Einzelpersonen.

Das individuelle Arbeitsverhältnis ist ein Verhältnis zwischen zwei Vertragsparteien, aufgrund dessen sich diese beiden Vertragsparteien zu einer gegenseitigen Leistung verpflichten. Der Arbeitnehmer hat in diesem Verhältnis weniger grosse Befugnisse als seine Gegenseite, der Arbeitgeber. Diese Ungleichheit besteht gerade in der Konzeption des Arbeitsverhältnisses selbst, wo der Arbeitnehmer eine untergeordnete Person ist. Deswegen muss man ihn schützen. Man muss aber auch überlegen, bis zu welchem Punkt (in welchem Umfang) eine Staatsintervention noch effektiv und nicht bereits kontraproduktiv wirkt.

Diese Masterarbeit befasst sich vor allem mit der Schadenhaftung des Arbeitnehmers in den Arbeitsverhältnissen der Tschechischen Republik. Sie analysiert die damit zusammenhängende gültige Rechtsregelung und deutet diese Problematik zu gewissen Teilen auch aus Sicht der schweizerischen Rechtsordnung.

Am 1. Januar 2007 ist das neue Arbeitsgesetz der Tschechischen Republik wirksam geworden. Das kann sicher als ein grosser Schritt nach vorne betrachtet werden. Diese Änderung ist gleichzeitig aber auch mehr als nötig gewesen. Das alte Arbeitsgesetz der Tschechischen Republik war seit den 1965er-Jahren gültig gewesen; viele seiner Novellierungen entsprachen nicht mehr den heutigen Verhältnissen. Das neue Arbeitsgesetz passt besser zu den gegenwärtigen Arbeitsverhältnissen, aber auch dieses neue Gesetz ist noch nicht der Weisheit letzter Schluss.

In dieser Masterarbeit werden die vorgesehenen legislativen Novellierungen erklärt. Zudem wird darüber diskutiert, wie sich die Rechtsregelung der Tschechischen Republik weiter verändern sollte, damit sie in Bezug auf den Arbeitsmarkt noch effektiver und hilfreicher werden kann.

Klíčová slova: odpovědnost zaměstnance za škodu, efektivní právní úprava

Key words: liability of the employee, effective legal laws