

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

## **Odpovědnost v pracovním právu**

Diplomová práce

**Ivana Kaiserová**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Praha, leden 2010

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval/a samostatně a že jsem v ní vyznačil/a všechny prameny, z nichž jsem čerpal/a, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze 11. 1. 2010

Ivana Kaiserová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji panu JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

V Praze 11. 1. 2010

Ivana Kaiserová

## Obsah:

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Úvod</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Právní odpovědnost obecně</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>3</b> | <b>Pracovněprávní odpovědnost</b> .....   | <b>8</b>  |
| 3.1      | Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....  | 9         |
| 3.1.1    | Hmotná pracovněprávní odpovědnost.....  | 9         |
| 3.1.2    | Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost.....   | 10        |
| 3.1.3    | Odpovědnost za škodu realizovaná jinými orgány než účastníky<br>pracovněprávního vztahu.....  | 11        |
| <b>4</b> | <b>Odpovědnost za škodu</b> .....   | <b>12</b> |
| 4.1      | Funkce odpovědnosti za škodu.....   | 12        |
| 4.1.1    | Preventivně-výchovná funkce.....  | 12        |
| 4.1.2    | Reparační funkce.....   | 15        |
| 4.1.3    | Funkce sankční.....   | 16        |
| 4.2      | Předpoklady vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu.....                                  | 16        |
| 4.2.1    | Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.....                                      | 16        |
| 4.2.2    | Škoda.....  | 18        |
| 4.2.3    | Příčinná souvislost.....  | 20        |
| 4.2.4    | Zavinění.....   | 20        |
| 4.3      | Srovnání pracovněprávní odpovědnosti za škodu a občanskoprávní<br>odpovědnosti za škodu.....  | 20        |
| <b>5</b> | <b>Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou<br/>zaměstnavateli</b> .....                   | <b>22</b> |
| 5.1      | Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.....  | 23        |
| 5.2      | Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....                                    | 25        |
| 5.3      | Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec<br>povinen vyúčtovat..... | 27        |
| 5.4      | Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.....   | 30        |
| <b>6</b> | <b>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou<br/>zaměstnanci</b> .....                   | <b>33</b> |
| 6.1      | Obecná odpovědnost za škodu.....  | 34        |
| 6.2      | Odpovědnost při odvrácení škody.....  | 35        |
| 6.3      | Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....  | 36        |
| 6.4      | Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....                        | 38        |
| 6.4.1    | Předpoklady vzniku odpovědnosti.....  | 39        |
| 6.4.2    | Zproštění odpovědnosti.....   | 43        |
| 6.4.3    | Záznam a evidence pracovních úrazů.....   | 46        |
| 6.4.4    | Druhy náhrad.....   | 47        |
| 6.4.5    | Změna poměrů poškozeného.....   | 61        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>7</b>  | <b>Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání .....</b> | <b>63</b> |
| <b>8</b>  | <b>Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.....</b>   | <b>65</b> |
| <b>9</b>  | <b>Odpovědnost za škodu při pracích konaných mimo pracovní poměr .....</b>                                     | <b>68</b> |
| <b>10</b> | <b>Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech .....</b>   | <b>69</b> |
| <b>11</b> | <b>Závěr .....</b>   | <b>71</b> |

**Seznam zkratk**

**Seznam použité literatury**

# 1 ÚVOD

Tématem této diplomové práce je Odpovědnost v pracovním právu. Pracovní právo je jedním z oborů práva (vedle například práva občanského), se kterým se během života dostane do styku naprostá většina lidí, a to ať již v pozici zaměstnance či zaměstnavatele. To je také důvod, proč by toto právní odvětví nemělo zůstat stranou naší pozornosti.

Odpovědnost a následná náhrada škody patří mezi nejdůležitější instituty pracovního práva, a to z toho důvodu, že mají v podstatě největší ekonomické dopady, jak na životy zaměstnanců, tak na existenci zaměstnavatelů. Proto je dle mého názoru velmi užitečné vědět, jaké nároky máme, ve které situaci a za jakých podmínek.

V této diplomové práci se pokusím komplexně vyložit úpravu odpovědnosti v pracovním právu podle současné právní úpravy.

Na úplném začátku diplomové práce nejprve osvětlím samotný pojem právní odpovědnosti, dále se pak budu věnovat odpovědnosti pracovněprávní. Nejprve stručně zmíním jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti a následně se budu podrobněji věnovat odpovědnosti za škodu, která je nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti a je také poměrně obsáhle upravena v zákoníku práce.

Bude zde tedy vyložena odpovědnost za škodu jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, s tím, že největší část bude věnována úpravě odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Toto je velmi rozsáhlá oblast a také poměrně složitá, a dle mého názoru se nejvíce dotýká člověka jako takového.

Zmíním zde také institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a samozřejmě se také nevyhnu stručnému nastínění změn, které nás čekají s nabytím účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Bez povšimnutí také nelze nechat úpravu odpovědnosti v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odpovědnost specifické skupiny fyzických osob, na které, byť nejsou v pracovněprávním vztahu, se také použije úprava odpovědnosti za škodu obsažená v zákoníku práce.

Na závěr se pokusím zhodnotit současnou právní úpravu tohoto institutu v pracovním právu a zároveň také zmíním možný vývoj úpravy odpovědnosti v budoucnu.

Tato diplomová práce byla vypracována dle stavu právní úpravy ke dni 28. 12. 2009.

## 2 PŘÁVNÍ ODPOVĚDNOST OBECNĚ

Pro vyložení odpovědnosti v pracovním právu je nejprve nutné vymezit samotný pojem odpovědnosti.

Odpovědnost lze obecně označit za povinnost nést následky svého chování a jednání, přičemž existují různé druhy odpovědnosti. Rozlišují se zejména odpovědnosti morální, politická a právní. Rozdíl spočívá v tom, jaký druh společenských norem je dotčen. Vznikne-li porušením povinnosti povinnost nést následky stanovené právními normami a ne pouze například morální odsouzení společností, jedná se o odpovědnost právní. Je ovšem běžné a také žádoucí, že vedle sebe vzniknou, jak odpovědnost právní, tak odpovědnost politická či morální. Samozřejmě záleží na tom, jak společnost právo jako takové vnímá. Dalším podstatným rozdílem je, že pro právní odpovědnost je charakteristická vynutitelnost státním donucením, tedy to, že je možné vyžadovat splnění porušené povinnosti, respektive nové odpovědností povinnosti, pod nátlakem a hrozbou státního donucení. Právní odpovědností ovšem také zůstává, pokud je pod hrozbou státního donucení plněno dobrovolně.

Při vymezení pojmu odpovědnosti se v právní teorii vyskytují různé koncepce pojetí právní odpovědnosti. V. Knapp, zastánce jedné z těchto koncepcí, považuje odpovědnost za hrozbu sankcí. Vychází z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, že tedy ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní a nikoli teprve ex post za to, že nesplnil. Podle V. Knappa odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinnosti, kdy se latentní povinnost aktivizuje.<sup>1</sup>

Jiná koncepce, jejíž nejvýznačnější představitel je Š. Luby, nepovažuje odpovědnost za hrozbu sankcí, ale za sankci samotnou, která následuje po porušení práva. Pokud bychom totiž odpovědnost chápali jako hrozbu sankcí, přestala by být odpovědnost následkem porušení právního vztahu a ztratila by všechnu represivní, reparační a satisfakční funkci a zůstala by jí jen funkce prevence. Dále také Š. Luby

---

<sup>1</sup> Srov. Knapp, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, str. 66 a násl.



uvádí, že nevidí žádný důvod zatěžovat odpovědností toho, kdo řádně splnil svůj závazek, a okolnost, že ten, kdo řádně splnil, vůbec nikdy neodpovídá, je samozřejmá.<sup>2</sup>

Podle jiné teorie, která je určitým kompromisem mezi dvěma předchozími (M. Kalenská), má odpovědnost dvě fáze. První fáze nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce za její porušení. V tomto období má být působení odpovědnosti nejvyšší. Druhá fáze nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložením sankce) nebo sankčního vztahu.<sup>3</sup>

Převažující právní teorie zastává názor, že právní odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti a ne hrozba sankcí. Hrozba sankcí je potencionální fáze odpovědnosti znamenající určitou možnost vzniku odpovědnosti. Pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí znamená ve svých důsledcích směšování pojmů povinnost a odpovědnost.<sup>4</sup> Právní odpovědnost je sekundární (sankční) povinnost, která nastává jako následek porušení primární právní povinnosti stanovené právními normami. K tomu dochází tehdy, jestliže se povinný subjekt právního vztahu choval jinak, než jak byl povinen. Z toho tedy vyplývá, že odpovědnost nikdy nevzniká nepodmíněně přímo ze zákona, aniž by byla naplněna konkrétní skutková podstata, nemůže také vzniknout jen na základě analogie. S porušením právní povinnosti jsou spojeny určité právní následky, směřující zejména k tomu, aby k porušování právních povinností nedocházelo a aby následky porušení byly napraveny. Při porušení právní povinnosti dochází ke zhoršení právního postavení narušitele práva. Tento odpovědný subjekt je povinen snášet nepříznivé důsledky předvídané právem, které jsou odlišné od původní primární povinnosti. Odpovědnostní povinnost spočívá buď v dání něčeho, což je převažující, nebo jednání, opomenutí či snášení něčeho povinným subjektem. Odpovědnost tedy nastává, dojde-li ke vzniku nové odpovědnostní povinnosti. Ta může vzniknout a existovat vedle primární povinnosti nebo vznikne nová odpovědnostní povinnost, přičemž původní povinnost zanikne. Může také nastat situace, kdy odpovědnostní povinnost je totožná s primární povinností, a pouze k ní přistupuje další právní důvod,

---

<sup>2</sup> Srov. Luby, Š. Prevencia a zodpovednosť v československom práve I. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958, str. 33 a násl.

<sup>3</sup> Srov. Kalenská, M. a kol.. Československé pracovní právo (vysokoškolská učebnice). Praha: Panorama, 1988, str. 294

<sup>4</sup> Srov. Bělina, M. Odpovědnost v československém pracovním právu, Acta Universitatis Carolinae – Iuridika 3-4/1982, str. 215 a násl.

neboli primární povinnost se „posiluje“ o další právní důvod. Pokud by však byla odpovědnostní povinnost naprosto totožná s povinností primární, nejednalo by se vůbec o odpovědnost. Odpovědnost lze tedy definovat jako míru rozšíření práv a povinností subjektu v důsledku porušení primární právní povinnosti.<sup>5</sup>

Se vznikem sekundární povinnosti je spojen vznik nového právního vztahu - odpovědnostního. Jeho obsahem je oprávnění na straně poškozeného a odpovědnostní povinnost na straně odpovědného subjektu. Odpovědnostní vztahy jsou tedy odvozené od primárních právních vztahů.

---

<sup>5</sup> Srov. Knapp, V., Knappová, M. Občanské právo hmotné I. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, str. 236

### 3 PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

Institut odpovědnosti lze roztřídit podle jednotlivých právních odvětví (zejména trestněprávní, občanskoprávní, správněprávní, pracovněprávní), přičemž se jednotlivé druhy odpovědnosti navzájem překrývají a doplňují.

Odpovědnost je, jak již bylo řečeno výše, sankčním vztahem vznikajícím v případě porušení povinnosti stanovené právními předpisy a výjimečně také dojde-li k protiprávnímu stavu (například u odpovědnosti zaměstnavatele při úrazu zaměstnance). Odpovědnostní vztah tedy vzniká, nastane-li nějaká zákonem předvídaná právní skutečnost (protiprávní jednání či protiprávní stav).

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout, pouze pokud již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů (tedy pracovní poměr či vztah založený dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr), a to mezi subjekty tohoto vztahu. Zcela výjimečně se bude při odškodňování postupovat podle zákoníku práce i u jiných osob než jen subjektů pracovněprávního vztahu. Tyto specifické případy budou vyloženy v samostatné kapitole. Odpovědnostní právní vztah je dále na základním právním vztahu nezávislý a může existovat i po jeho skončení. Pracovněprávní odpovědnost vzniká zejména porušením pracovněprávní povinnosti, může ale také vzniknout porušením povinností stanovených jinými právními odvětvími, například právem občanským či správním. Zároveň však porušení pracovněprávní povinnosti nemusí vést jen ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti, ale i k jiným druhům odpovědnosti. Může například vyvolat občanskoprávní, ale dokonce také trestněprávní odpovědnost.<sup>6</sup> Může také vzniknout situace, kdy jedním porušením pracovněprávní povinnosti dojde k realizaci více typů odpovědnosti.

---

<sup>6</sup> Srov. Bělina, M. Odpovědnost v československém pracovním právu, Acta Universitatis Carolinae – Iuridika 3-4/1982, str. 232

### 3.1 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Kromě již výše zmíněného členění lze odpovědnost klasifikovat i v rámci jednoho právního odvětví, a to na hmotnou odpovědnost a jinou než hmotnou odpovědnost. Hmotná odpovědnost je pak tříděna na odpovědnost za škodu a další druhy hmotné odpovědnosti.

V pracovním právu lze dále také rozlišovat odpovědnost za zavinění, tzv. subjektivní odpovědnost a odpovědnost bez zřetele na zavinění, tzv. objektivní odpovědnost. Ta nastupuje vždy v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.

Třetím kritériem členění je dělení odpovědnosti na kolektivní a individuální. Toto třídění má však jen relativní platnost, neboť vždy každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně, podle poměru hrubých výdělků nebo podle míry svého zavinění.

#### 3.1.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Hmotná odpovědnost spočívá v určitém hmotném plnění, respektive povinnosti strpět krácení majetkových nároků. Mezi tento typ odpovědnosti patří odpovědnost za škodu, což je nejdůležitější druh pracovněprávní odpovědnosti. Patří sem odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. (Tomuto druhu odpovědnosti se budu podrobněji věnovat později.)

Dále se v pracovním právu objevuje i odpovědnost za prodlení, kdy účastník pracovněprávního vztahu, jehož peněžitý nárok nebyl řádně a včas uspokojen, může požadovat úroky z prodlení. Tato odpovědnost je upravena v § 326 ZPr, a to delegací na příslušná ustanovení občanského zákoníku.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> § 517-523 OZ

Nálezem Ústavního soudu 83/06 publikovaným pod číslem 116/2008 Sb. byl v pracovním právu namísto principu delegace zakotven princip subsidiarity, což znamená, že když daný institut není upraven přímo v zákoníku práce, použijí se předpisy občanského práva, které je obecným soukromým právem a tedy subsidiární k ostatním soukromoprávním předpisům. Tak by tomu bylo i v případě odpovědnosti za

Charakter odpovědnosti má také smluvní pokuta podle § 310 odst. 3 ZPr. Na základě konkurenční doložky je zaměstnanec povinen po skončení pracovního poměru nevykonávat činnost soutěžní povahy vůči podnikání zaměstnavatele. V případě porušení tohoto závazku je povinen zaplatit smluvní pokutu, byla-li tato v konkurenční doložce sjednána.

Do hmotné odpovědnosti dále řadíme také odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě. Pokud tedy zaměstnavatel v rozporu s právními předpisy jednostranně převede zaměstnance na jinou práci, neodpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, a zaměstnanec práci nekonal, vzniká zaměstnavateli sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZPr).

Za hmotnou pracovněprávní odpovědnost je považována i odpovědnost zaměstnavatele za neplatné rozvázání pracovního poměru. V případě, že zaměstnavatel svým jednostranným právním úkonem, který spočívá ve výpovědi, okamžitém zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, protiprávně ukončí pracovní poměr, je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy dle ustanovení § 69 ZPr. O odpovědnostní povinnosti se jedná také v případě náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout za dobu výpovědní doby při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle ustanovení § 56 ZPr.

O odpovědnost naopak nejde v případech, kdy zaměstnanci nevznikne nárok na určité plnění pro nesplnění stanovených podmínek.<sup>8</sup>

### **3.1.2 Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost**

Pracovněprávní odpovědnost může spočívat i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu. Tak je tomu například u povinnosti strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem, kdy pracovní poměr byl rozvázán v důsledku porušení právní povinnosti (např. okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 a § 56 ZPr).

---

prodlení. Dle mého názoru je tedy toto ustanovení s delegací na občanský zákoník již nadbytečné a mělo by dojít k jeho zrušení.

<sup>8</sup> Srov. Bělina, M. Druhy odpovědnosti v pracovním právu, Právník 1/1983, str. 27

Odpovědnostní vztah vzniká také při odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele dle § 36 odst. 2 ZPr. V tomto případě je zaměstnanec, který nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce, povinen strpět odstoupení zaměstnavatele od smlouvy.

Zaměstnanci vzniká odpovědnostní povinnost i v případě neomluvené nepřítomnosti v práci, kdy musí strpět krácení dovolené za každou zmeškanou směnu o jeden až tři dny (§ 223 odst. 2 ZPr).

### **3.1.3 Odpovědnost za škodu realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu**

O pracovněprávní odpovědnost půjde také v případě, kdy jsou účastníkům pracovněprávního vztahu (zaměstnanci, zaměstnavatelé) ukládány sankce jiným orgánem. Jde například o pokuty ukládané zaměstnavateli Inspektorátem práce za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti, pokuty za porušení předpisů o ochraně a bezpečnosti při práci a předpisů, které stanoví pracovní podmínky.

## **4 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU**

Jak již bylo řečeno, odpovědnost za škodu je nejdůležitějším a zároveň nejobsáhlejším druhem pracovněprávní odpovědnosti, a proto jí zde budu věnovat nejvíce prostoru. Odpovědnost za škodu je v zákoníku práce rozdělena na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem a na odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

### **4.1 Funkce odpovědnosti za škodu**

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní určité funkce, jimiž posiluje postavení účastníků, zajišťuje realizaci právních nároků vyplývajících z těchto vztahů a předchází vzniku škod na majetku a zdraví osob. Odpovědnosti za škodu je přisuzována funkce preventivně-výchovná, reparační a sankční. Jednotlivé funkce se vzájemně doplňují a prolínají.<sup>9</sup>

#### **4.1.1 Preventivně-výchovná funkce**

Při pracovní činnosti vzniká celá řada škod, které jsou velmi těžko odstranitelné nebo je dokonce nelze odstranit vůbec (např. u škody na zdraví). Proto je velký důraz kladen na předcházení škodám (funkce preventivně-výchovná). Jejím cílem je působit na zaměstnance i zaměstnavatele tak, aby ke vzniku škod pokud možno nedocházelo vůbec, a vznikne-li již škoda, tak aby byla co nejmenší. Zákoník práce obsahuje v ustanoveních § 248 a § 249 samostatnou část nazvanou „Předcházení škodám“. Tato ustanovení však musí být doplněna dalšími, jejichž smyslem je také prevence škod. Jedná se například o část upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jejichž

---

<sup>9</sup> Jouza L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: BOVA POLYGON, 2008, str. 662

smyslem je předcházet škodám na zdraví. Podobně také ustanovení o pracovních podmínkách žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel je zejména povinen zajistit na pracovišti pro výkon práce takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli řádně plnit své pracovní úkoly, aniž by docházelo k ohrožení zdraví a majetku. Současný zákoník práce již neobsahuje výslovně povinnost zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Kontrolní činnost zaměstnavatele je přenesena na vedoucí zaměstnance, kteří mají povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců.<sup>10</sup> Jsou-li zaměstnavatelem zjištěny nějaké závady, ukládá mu zákoník práce tyto závady odstranit. Pokud sám zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je to povinen oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

V § 248 odst. 2 ZPr je v rámci ochrany majetku zaměstnavatele upravena možnost provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí do nebo odnášejí z objektu zaměstnavatele, popřípadě také provádět prohlídky samotných zaměstnanců. Při výkonu tohoto oprávnění nesmí docházet k nepřipustným zásahům do zákonem chráněné osobnosti zaměstnance, nesmí být ponižována lidská důstojnost a musí být v souladu s dobrými mravy. Osobní prohlídku je možno provádět pouze osobou stejného pohlaví. V případě porušení těchto pravidel se zaměstnanec může domáhat ochrany na základě ustanovení zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Zaměstnavatel však není oprávněn provádět kontrolu a prohlídku u osob, které nejsou jeho zaměstnanci a zdržují se u něj jen s jeho souhlasem (např. návštěvy). Je také možné, aby zaměstnavatel na základě smlouvy pověřil prováděním kontrol a prohlídek i jiné subjekty (např. bezpečnostní agenturu). Bližší podmínky provádění kontrol, jako je například stanovení kdo, kde a jak prohlídku provádí, by měly být stanoveny v pracovním řádu, přičemž by osobní prohlídky měly být prováděny spíše namátkově nebo v situacích, kdy je pro to věcný důvod.

Prevenční povinnost však mají také jednotliví zaměstnanci. Ti mají povinnost obecné povahy, jejímž cílem je předcházet možným škodám v budoucnosti, které ještě nehrozí, a zároveň povinnosti, které mají zabránit škodě konkrétně hrozící.

---

<sup>10</sup> Srov. Jakubka J., Hloušková P., Hofmannová E., Knebl P., Schmied Z., Tomandlová L., Telč L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. Praha: ANAG, 2009, str. 345  
Obdobně též Brůha, D. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. Práce a mzda 9, 2007/ročník 55



Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku (a to jak zaměstnavatele, tak ostatních zaměstnanců i dalších třetích osob) ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce.<sup>11</sup> Hrozí-li škoda, je zaměstnanec na ni povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Právní teorie zastává názor, že se tato povinnost vztahuje jen na škodu, která může vzniknout z pracovní činnosti zaměstnance nebo v přímé souvislosti s ní.<sup>12</sup> Toto oznámení je třeba učinit nejbližše dosažitelnému vedoucímu zaměstnanci, přičemž nerozhoduje, zda škoda hrozí zaměstnavateli či někomu jinému.

Je ovšem také samozřejmé, že bude nutné posoudit situaci z pozice samotného zaměstnance, zda byl vzhledem ke svému vzdělání, věku, kvalifikaci a zkušenostem vůbec schopen posoudit, zda nějaká škoda hrozí a zda je nutné jí nahlásit či jinak zasáhnout.

Pokud hrozí škoda bezprostředně a nestačí o ní pouze informovat vedoucího zaměstnance a čekat na jeho opatření, je zaměstnanec povinen sám zakročit. Škoda musí hrozit zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Pokud by škoda hrozila někomu jinému, platila by zde ustanovení občanského zákoníku. Může jít o škodu hrozící zaměstnavateli přímo či škodu hrozící zaměstnanci, ostatním zaměstnancům nebo dalším třetím osobám, za kterou by zaměstnavatel odpovídal (např. hrozí pracovní úraz, za který by následně odpovídal zaměstnavatel). Zaměstnanec není povinen zakročit, brání-li mu v tom důležitá okolnost (např. vyžadovalo-li by zakročení určité odborné znalosti, které zaměstnanec nemá), nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.<sup>13</sup>

Porušením všeobecné prevenční povinnosti (oznamovací povinnost, předcházení škodám) vzniká zaměstnanci obecná odpovědnost za škodu podle ustanovení § 250 ZPr. Vědomým porušením zvláštní prevenční povinnosti (zakročovací povinnost) je zaměstnanec odpovědný dle ustanovení § 251 ZPr (odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody).

---

<sup>11</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, § 451 odst. 2 „Bezodůvodným obohacením se rozumí majetkový prospěch získaný plněním bez právního důvodu, plněním z neplatného právního důvodu, nebo plněním z právního důvodu, který odpadl, jakož i majetkový prospěch získaný z nepoctivých zdrojů.“

<sup>12</sup> Plnění pracovních úkolů a činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů definuje zákoník práce v § 273 a § 274.

<sup>13</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, § 116 „Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.“

Ke zmírnění tohoto znevýhodnění zaměstnance stanovením prevenčních povinností obsahuje zákoník práce ustanovení, která zaměstnance chrání. Jde zejména o vyloučení odpovědnosti za škodu, kterou zaměstnanec svým zákrokem způsobil (za podmínek daných § 251 odst. 2 ZPr), dále pak zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, která byla zaměstnanci při zákroku způsobena, a také případný úraz zaměstnance, který by utrpěl při odvracení škody, by byl považován za pracovní úraz.

#### **4.1.2 Reparační funkce**

Tato funkce odpovědnosti směřuje k odčinění již vzniklé škody na majetku účastníků pracovněprávního vztahu. U újmy na zdraví je dále také funkce satisfakční. Reparační funkci má zejména odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Tomu má být uhrazena veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Přičemž není brán zřetel na zavinění (jde o odpovědnost objektivní) a kromě obecné odpovědnosti má zaměstnavatel odpovědnost za výsledek, tedy bez ohledu na to, zda došlo k porušení právní povinnosti či nikoli. U obecné odpovědnosti zaměstnavatel odpovídá za porušení povinností i jiných třetích subjektů.

Naproti tomu u odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je důraz kladen na preventivně-výchovnou funkci. Zaměstnanec odpovídá jen za škodu, kterou zavinil, a to sice v omezeném rozsahu. To je dáno zejména tím, že škody na majetku zaměstnavatele jsou obvykle většího rozsahu a plné nahrazení vzniklé škody zaměstnancem by bylo obtížné, ne-li prakticky nemožné. Dále je třeba brát ohled na to, že mzda má funkci sociální. Pokud by nebyl stanoven limit výše náhrady škody, mohlo by docházet k velmi negativním dopadům na ekonomickou situaci zaměstnance, ale také jeho rodiny či osob na něm závislých. Tento limit není logicky stanoven u škody způsobené úmyslně, kdy zaměstnanec odpovídá za škodu celou.

### **4.1.3 Funkce sankční**

Funkce sankční je přímo spojena s funkcí reparační, a to sice tak, že náhrada škody je v podstatě i postihem za porušení povinnosti, resp. za nezabránění škodné události.

## **4.2 Předpoklady vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu**

Vznik odpovědnosti za škodu v pracovním právu je vázán na splnění všech předpokladů stanovených zákonem. Těmi jsou porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody a příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody, případně také zavinění (u odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli). Konkrétně jsou předpoklady upraveny v ustanoveních týkajících se jednotlivých druhů odpovědnosti za škodu, kterým se budu věnovat v dalších kapitolách.

### **4.2.1 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním**

Podle zákoníku práce vzniká pracovněprávní odpovědnost za škodu pouze, pokud ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud není tato podmínka splněna, neznamená to, že nevzniká odpovědnost vztah. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může totiž vzniknout i např. odpovědnost občanskoprávní, a to například při excesu – vybočení z plnění pracovních povinností.

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním vymezují ustanovení § 273 a § 274 ZPr. Plnění pracovních úkolů není činností, kterou sice zaměstnanec vykonává v pracovní době, ale která nesouvisí s výkonem práce sjednaným v pracovní smlouvě. Zároveň není rozhodující, zda škoda vznikla ve stanovené pracovní době nebo v době, kdy zaměstnanec konal práci přesčas. Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (sjednaný druh práce, konkrétní pracovní zařazení, příkazy a pokyny nadřazených daných v souladu s právními předpisy), jiná činnost vykonávaná na příkaz

zaměstnavatele (zaměstnanec vykonává na základě příkazů a pokynů zaměstnavatele i jinou práci, než kterou má sjednanou v pracovní smlouvě) a činnost, která je předmětem pracovní cesty<sup>14</sup>.

Při posuzování jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele je třeba si uvědomit, že především zaměstnavatel odpovídá za správnost pracovních pokynů a příkazů vydávaných zaměstnancům a že zásadně nebude možné vyloučit ani jako pracovní úraz tehdy, když k úrazu došlo při činnosti přikázané zaměstnanci v rozporu s právními předpisy. Možnost zaměstnance odmítnout splnění pokynu, který je v rozporu s právními předpisy, neznamená současně povinnost tak učinit.<sup>15</sup>

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je třeba považovat též činnost vykonávanou pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Pro posouzení, zda jde v konkrétním případě o plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním, je rozhodující, zda z věcného, místního i časového hlediska jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.<sup>16</sup>

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou i úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Jedná se například o převléknutí do pracovního oděvu, mytí, používání sociálního zařízení. Dále sem patří i úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (přestože se tato doba nezapočítává do pracovní doby), vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět a stravování, pokud není konáno v objektu zaměstnavatele, a to ani v případě, že zaměstnavatel sám zajistil

---

<sup>14</sup> Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Jde tedy vždy o plnění úkolů podle pokynů zaměstnavatele na jiném místě, než je místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

<sup>15</sup> V 3/1975

<sup>16</sup> Srov. NS, 21 Cdo 1148/2002, 24. 2. 2003

stravování pro své zaměstnance u jiné organizace. Při stravování v objektu zaměstnavatele je ze vzniku pracovněprávní odpovědnosti vyloučena pouze škoda, která vznikne v přímé souvislosti se stravováním (poranění přiborem, pořezání konzervou) a nikoli veškerá škoda (např. zaměstnanec je během jídla zraněn v důsledku manipulování se strojem jiným zaměstnancem).

Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se dále považuje školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, sledující zvyšování jejich odborné připravenosti.

#### **4.2.2 Škoda**

Škoda je chápána jako majetková újma poškozeného, která je objektivně vyjádřitelná penězi, a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, nedochází-li k obnovení předešlého stavu (naturální restituci). Odškodňují se ale také některé nemajetkové újmy způsobené zásahem do osobnostněprávních vztahů poškozeného (vytrpěné bolesti, ztížení společenského uplatnění).<sup>17</sup> U nich škodu v penězích vyjádřit nelze, proto zákoník práce za škodu považuje již samotnou škodnou událost.

Z hlediska rozsahu škody stojí pracovní právo na principu náhrady skutečné škody. Ta spočívá ve zmenšení majetku poškozeného, v podstatě majetková hodnota potřebná pro uvedení do předešlého stavu, či k vyvážení toho, že nedošlo k uvedení v předešlý stav.<sup>18</sup> U zaměstnance se za skutečnou škodu považuje také ušlý výdělek. Pouze pokud byla škoda způsobena úmyslně, hradí se i jiná škoda, ušlý zisk. Ta spočívá v tom, že nedošlo k rozmnožení majetku poškozeného, ke kterému by za normálního běhu věcí došlo, nenastala-li by škodná událost.

Vznik škody a její výši musí prokazovat poškozený, který uplatňuje náhradu škody. Existenci liberačních důvodů naopak prokazuje odpovědný subjekt. Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, co škodu způsobil, neodčiní uvedením v předešlý stav. Odpovědný subjekt má tedy možnost vybrat si, zda škodu odčiní uvedením v předešlý

---

<sup>17</sup> Srov. R 55/1971

<sup>18</sup> Srov. R 55/ 1971

stav či v penězích. Výše škody na věci se stanovuje podle ceny v době poškození nebo její ztráty.

Rozsah náhrady škody je rozdílně upraven u zaměstnance a zaměstnavatele. Vznikne-li škoda zaměstnanci při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, je zaměstnavatel povinen uhradit celou vzniklou škodu. Tato výše náhrady škody se omezí, pokud se na vzniku škody podílel i zaměstnanec, a to podle míry jeho zavinění. Zaměstnavatel odpovídá také za škodu způsobenou jeho zaměstnanci jinými osobami, přičemž má pak možnost regresu proti tomuto skutečnému škůdci, který za škodu odpovídá podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Tento regresní nárok zaměstnavateli vzniká až po uhrazení škody a nemůže být vyšší než jím poskytovaná náhrada.

Naopak odpovědnost zaměstnance je subjektivní, odpovídá tedy jen za škodu, kterou sám zavinil. Zde rozlišujeme, zda byla škoda způsobena úmyslně či z nedbalosti. Při úmyslně způsobené škodě není výše náhrady škody ničím omezena a zaměstnanec je tedy povinen nahradit škodu v plné výši. To platí také, byl-li zaměstnanec v době způsobení škody pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek a v případě škody na právním úkonem svěřených věcech. Způsobil-li ale škodu z nedbalosti, je výše náhrady škody omezena několikanásobkem jeho průměrného výdělku. Navíc je dle § 264 ZPr dána soudu možnost z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit. Toto plně odpovídá tomu, jak již bylo výše zmíněno, že odpovědnost zaměstnance plní převážně funkci preventivně-výchovnou.

Tímto dochází v pracovněprávních vztazích k průlomům do zásady rovnosti stran, která je typická pro odvětví civilního práva. Je to dáno tím, že zaměstnanec vystupuje v pracovněprávních vztazích jako slabší subjekt, a proto mu zákoník práce poskytuje větší ochranu. Toto samozřejmě platí v případech, kdy zaměstnavatelem je ekonomicky silný podnik, problém je dle mého názoru u středních a malých podniků, kdy takovýto rozsah odpovědnosti a náhrady škody může být pro některé likvidační. S podobnou mírou zvýhodnění zaměstnanců se v zemích EU nesetkáváme.

### **4.2.3 Příčinná souvislost**

Příčinnou souvislostí se rozumí situace, kdy porušení právních předpisů (příčina) vyvolalo vznik škody (následek). Vždy je tedy třeba zkoumat, zda právě daná skutečnost je, s přihlédnutím ke všem skutečnostem, příčinou vzniku škody. Je potřebné příčinnou souvislost vždy prokázat, nestačí pouhá pravděpodobnost.

### **4.2.4 Zavinění**

Zavinění je možné charakterizovat jako psychický vztah toho, kdo se chová určitým způsobem k následkům jeho chování. Zavinění může mít formu nedbalosti (a to vědomé či nevědomé) a úmyslu (přímého či nepřímého). Zákoník práce však tyto pojmy nedefinuje, nedělá tak ani občanský zákoník, a proto bude nutné použít ustanovení trestního zákona. Zavinění ve formě úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit a chtěl ji způsobit, nebo tehdy, když jednající věděl, že škodu může způsobit a pro případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn. Naproti tomu zavinění ve formě nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí, nebo tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl nebo mohl.

## **4.3 Srovnání pracovněprávní odpovědnosti za škodu a občanskoprávní odpovědnosti za škodu**

Po srovnání odpovědnosti za škodu v právu občanském a pracovním, můžeme dojít k závěru, že podstata těchto právních vztahů je stejná, jednotlivé instituty jsou však upraveny odchylně.

Shodným znakem u obou druhů odpovědnosti je skutečnost, že ten, komu je podle právního řádu uložena odpovědnost, je povinen nahradit škodu tomu, kdo je oprávněn ji požadovat. Dále je nezbytné, aby pro vznik občanskoprávní i pracovněprávní odpovědnosti, byly naplněny zákonem stanovené předpoklady. Musí zde tedy dojít ke

vzniku škody, kterou rozumíme majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích. Společně s touto škodou se odškodňují i některé nemajetkové újmy (např. ztížení společenského uplatnění). Dalšími předpoklady, které musí být naplněny, jsou příčinná souvislost a zavinění. V obou právních odvětvích se setkáváme jak s odpovědností za zavinění tak s odpovědností bez ohledu na zavinění. Rozdílem v úpravě zavinění je však to, že v pracovním právu má zaměstnavatel vždy odpovědnost objektivní a zaměstnanec vždy odpovědnost subjektivní, zatímco v občanském právu je obecná odpovědnost za škodu vždy subjektivní.

Co se týká rozdílů mezi pracovněprávní a občanskoprávní odpovědností nejpodstatnějším bude zcela jistě to, že v občanskoprávní odpovědnosti vycházíme z rovného postavení subjektů, zatímco v pracovním právu dochází ke zvýhodnění zaměstnance oproti zaměstnavateli.

V občanském právu výše náhrady škody odpovídá škodě způsobené, hradí se tedy skutečná škoda i ušlý zisk (výjimkou je moderační právo soudu, tedy možnost za okolností zvláštního zřetele hodných snížit náhradu škody), na rozdíl od pracovněprávní odpovědnosti, kde zaměstnavatel hradí zaměstnanci pouze skutečnou škodu a ušlý zisk pouze, je-li škoda způsobena úmyslně. Dále je také omezen rozsah náhrady škody způsobené zaměstnavateli zaměstnancem (výjimky budou vyloženy později).

Dalším rozdílem je způsob náhrady škody. V pracovním právu je odpovědné osobě dáno v podstatě na výběr, zda škodu uhradí v penězích nebo uvedením v předešlý stav. Naproti tomu v právu občanském je škoda hrazena v penězích, nahradit škodu uvedením do předešlého stavu je možné pouze, pokud o to požádá poškozený a je-li to možné a účelné.

Posledním podstatnějším rozdílem je okruh osob, mezi kterými může dojít ke vzniku odpovědnostního vztahu. V pracovním právu je totiž tento okruh omezen pouze na subjekty pracovněprávního vztahu, tedy na zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž odpovědnostní vztah může vzniknout právě a jenom mezi nimi, nikoli například mezi dvěma zaměstnanci. Jejich odpovědnost by se už řídila právem občanským. Naproti tomu u odpovědnosti občanskoprávní okruh subjektů omezen není.



## **5 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU ZAMĚSTNAVATELI**

Odpovědnost zaměstnance za škodu je, jak již bylo řečeno výše, vždy odpovědností za zavinění (odpovědnost subjektivní). Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli lze charakterizovat jako povinnost zaměstnance, jako subjektu pracovněprávního vztahu, poskytnout zaměstnavateli, jako druhému subjektu tohoto vztahu, náhradu škody, kterou mu způsobil svým porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnance za škodu tedy vzniká pouze, jestliže se dopustil nějakého protiprávního jednání nebo opomenutí.

Zákoník práce rozlišuje tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli:

1. obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
2. zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu
  - odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
  - odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
  - odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Přednostně se aplikují ustanovení o zvláštní odpovědnosti a až v případě, že daný odpovědností vztah nenaplňuje skutkovou podstatu některé ze zvláštní odpovědnosti, použije se ustanovení upravující odpovědnost obecnou. Obecná odpovědnost tedy má subsidiární charakter.

Dříve než budou vyloženy jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, je třeba zmínit, že i zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu, kterou způsobil, ale jen pokud je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud se zaměstnanec nachází ve stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, ale do tohoto stavu se uvedl vlastní vinou, odpovídá i

za škodu v tomto stavu způsobenou. Stejně tak zaměstnanec odpovídá za škodu, pokud ji způsobil jednáním proti dobrým mravům.<sup>19</sup>

## 5.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v § 250 ZPr. Dle tohoto ustanovení odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním. Předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance tedy je:

- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním (tyto pojmy byly již vyloženy výše) nebo porušení úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- vznik škody
- příčinná souvislost mezi porušením právních povinností (případně úmyslným jednáním proti dobrým mravům) a vznikem škody
- zavinění zaměstnance

Zjištění příčinné souvislosti mezi právní skutečností, za niž se odpovídá, a škodou je jedním z nezbytných předpokladů vzniku odpovědnosti v pracovním právu. Vždy je třeba zkoumat, zda s ohledem na konkrétní škodu a všechny zjištěné skutečnosti je právě tvrzená skutečnost příčinou vzniku škody.<sup>20</sup> Příčinná souvislost tedy musí být vždy prokázána, nestačí pouhá pravděpodobnost. K přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou nedochází ani v případě, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil.<sup>21</sup> Nestačí také pouhé konstatování, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z pracovního poměru, zaměstnavatel musí vždy specifikovat konkrétní povinnost, kterou měl zaměstnanec porušit.

Za škodu zaměstnanec odpovídá, jestliže ji způsobil zaviněným porušením povinností, a to jak úmyslným tak nedbalostním. Při obecné odpovědnosti musí

---

<sup>19</sup> Dobré mravy definovala judikatura soudů tak, že se jimi rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu základních norem.

<sup>20</sup> Srov. Hochman, J. Pracovní právo v soudní praxi, Praha: C. H. Beck, 1994, str.108

<sup>21</sup> Srov. NS, 21 Cdo 1852/2003, 21. 1. 2004

zaměstnavatel zaměstnanci zavinění prokázat. Pokud tedy neprokáže, že zaměstnanec škodu zavinil, nemůže na něm náhradu škody požadovat.

Může nastat situace, kdy byla zaměstnavateli škoda způsobena hned několika zaměstnanci. V tomto případě vzniká tzv. dělená odpovědnost (nikoli solidární jak by tomu bylo u odpovědnosti občanskoprávní), kdy je každý ze zaměstnanců povinen nahradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Je tedy potřeba prokázat každému zaměstnanci jeho zavinění a odpovědnost. Při stanovení podílu výše škody u jednotlivých zaměstnanců se postupuje stejně jako by šlo o škodu způsobenou jedním zaměstnancem. Pokud byla škoda způsobena úmyslným jednáním jednoho ze společně odpovědných zaměstnanců, odpovídá tento za celou škodu. Zaměstnanec, který škodu způsobil z nedbalosti, v tomto případě neodpovídá.

Škoda může vzniknout také jednáním zaměstnavatele či třetí osoby. Pak i zde zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou on sám svým zaviněním způsobil. Vždy tedy záleží na míře zaměstnancova zavinění. Dle mého názoru je však mnohdy poměrně obtížné přesně stanovit, kdo odpovídá a v jaké výši, zejména bylo-li škůdců více. Výsledný podíl se bude muset pravděpodobně stanovit volnou úvahou.

Zaměstnanec, odpovídající za škodu podle ustanovení o obecné odpovědnosti, je povinen nahradit skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Naturální restituce se však považuje spíše za výjimečný způsob náhrady škody. Co se týká výše náhrady škody, je upravena jinak u škody způsobené úmyslně a škody z nedbalosti. U nedbalostně způsobené škody je výše náhrady škody omezena čtyřapůlnásobkem zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku dosahovaného před porušením povinnosti, kterým škodu způsobil. Tento limit neplatí, pokud zaměstnanec způsobil škodu v opilosti, kterou si přivodil sám, nebo po zneužití jiných návykových látek. Tehdy je zaměstnanec povinen nahradit celou skutečnou škodu. V případě škody způsobené úmyslně může zaměstnavatel, vedle celé skutečné škody, dokonce požadovat i náhradu ušlého zisku.

Zaměstnavatel však není povinen na zaměstnanci náhradu škody požadovat, záleží tedy jen na jeho uvážení, zda vůbec a v jakém rozsahu k tomuto kroku přistoupí. Rozhodne-li se po zaměstnanci náhradu škody požadovat, je povinen mu výši požadované škody oznámit, a to nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo

zjištěno, že škoda vznikla a kdo za ni odpovídá. Toto samozřejmě platí u všech druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Dojde-li k řízení o náhradu škody u soudu, je vznik škody na své straně povinen vždy prokazovat poškozený zaměstnavatel. Aby soud mohl náhradu škody zaměstnavateli přiznat, je třeba, aby škoda existovala nejpozději v době, kdy soud o uplatněném nároku rozhoduje. Pokud škoda v této době ještě neexistuje (bez ohledu na to, že s největší pravděpodobností v blízké době nastane), má to za následek zamítnutí žaloby. Je-li škoda prokázána, může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit, a to dokonce i pod hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zákoník práce ovšem nestanovuje, že toto snížení je možné pouze u škody způsobené z nedbalosti, proto je teoreticky možné, aby soud výši náhrady škody snížil i u škody způsobené úmyslně. Dle mého názoru by to však odporovalo smyslu ustanovení o náhradě škody, a proto by u škody způsobené úmyslně mělo ke snížení docházet jen zcela výjimečně. Soud by také při rozhodování o snížení náhrady škody měl brát v úvahu nejen situaci odpovědného, ale také situaci oprávněného zaměstnavatele, kterým nemusí být vždy jen ekonomicky silný subjekt.

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

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody nastupuje, porušil-li zaměstnanec svou oznamovací a zakročovací povinnost. Oznamovací povinnost spočívá v povinnosti zaměstnance upozornit vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, zakročovací povinnost v povinnosti proti hrozící škodě zakročit, je-li to k odvrácení škody neodkladně třeba (k tomu blíže v kapitole Preventivně-výchovná funkce škody). Tato odpovědnost je tedy založena na splnění předpokladů stanovených v § 249 ZPr, a proto je nutné ji v této souvislosti posuzovat.

Podle § 251 ZPr tedy vzniká zaměstnanci odpovědnost, pokud vědomě neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, ani nezakročil proti hrozící škodě, ačkoli by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat, aby se podílel na náhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno hradit jinak. Předpokladem vzniku této odpovědnosti je, podobně jako u odpovědnosti obecné, vznik škody na

straně zaměstnavatele (přičemž se nemusí jednat jen o škodu, která byla někým zaviněna, ale i o škodu způsobenou objektivně, s tím že by zásahem zaměstnance došlo alespoň ke zmenšení rozsahu škody), porušení prevenční povinnosti a příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti. Co se týká míry zavinění, je zde vyžadována alespoň vědomá nedbalost.

Na rozdíl od obecné odpovědnosti zde zaměstnanec není přímým škůdcem, ale pouze osoba, která porušila povinnost vyplývající z pracovního poměru, a proto zaměstnanec nehradí skutečnou škodu, ale pouze k úhradě škody přispívá. Náhrada škody zde tedy má subsidiární charakter. Zaměstnanec pouze přispívá k úhradě škody, primární je náhrada škody způsobené zaměstnavateli skutečným škůdcem. Proti zaměstnanci, který nesplnil svou prevenční povinnost, je možno uplatňovat škodu, jen pokud skutečný škůdce nebyl zjištěn nebo neuhradil celou skutečnou škodu. I zde je výše náhrady škody omezena, a to sice trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Důvodem tohoto nižšího limitu než u odpovědnosti obecné je právě to, že v tomto případě zaměstnanec není přímým škůdcem. Při stanovení výše náhrady škody zaměstnancem (respektive jeho příspěvku k náhradě škody) se přihlíží k tomu, co zaměstnanci bránilo ve splnění prevenční povinnosti a jaký je význam škody. Na rozdíl od starého zákoníku práce se již nepřihlíží k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance (v souladu s principem rovného zacházení, zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů).

V rámci ochrany zaměstnance je vyloučena jeho odpovědnost za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo odvracení nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem (bude se posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť vzhledem ke všem okolnostem). Za stejných podmínek má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nárok na úhradu věcné škody, kterou utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, stejně tak na úhradu účelně vynaložených nákladů.

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

Zaměstnanci vykonávají u zaměstnavatele různé pracovní činnosti, které by nebylo možné vykonávat, kdyby jim nebyly svěřeny určité hodnoty, se kterými hospodaří a které jsou povinni vyúčtovat. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zvláštní druh pracovněprávní odpovědnosti. Dle § 252 ZPr, pokud zaměstnanec převzal na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek. Jedná se o zpřísněnou odpovědnost, což se projevuje tím, že zaměstnancovo zavinění se presumuje a zároveň zaměstnanec odpovídá za schodek v plné výši. Předpokladem vzniku tohoto druhu odpovědnosti je písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování, vznik škody (tím je schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování) a zavinění zaměstnance.

Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen dohoda o odpovědnosti) je možno uzavřít jen se zaměstnancem, který nejpozději v den jejího uzavření dosáhl 18 let. V případě uzavření dohody s mladším zaměstnancem je dohoda neplatná. Další podmínkou platnosti dohody je její písemná forma, přičemž nezáleží, zda je tato dohoda samostatným dokumentem či zda je obsažena v pracovní smlouvě. Tato podmínka písemnosti platí i pro veškeré dodatky dohody, kterými by měl být měněn její obsah. Podmínkou platnosti je v neposlední řadě také platný pracovněprávní vztah (na základě pracovní smlouvy, ale také dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Předpokladem platnosti dohody naopak není provedení inventarizace. V takovém případě by se však zaměstnavatel dostal do obtížné situace, kdy by musel jinými prostředky prokázat, jaký byl stav hodnot převzatých zaměstnancem k vyúčtování a zda tedy vůbec škoda (schodek) vznikla.

Dohoda by měla obsahovat přesné označení účastníků, vymezení hodnot svěřených k vyúčtování i pracovní zařazení (funkci) zaměstnance. Uvedení funkce je potřebné k tomu, aby nebyly pochybnosti o tom, kdy jde o převedení na jinou práci či přeložení a ve kterých případech má tedy zaměstnanec právo od dohody o odpovědnosti

odstoupit. Nutný je také vlastnoruční podpis účastníků, který nemůže být nahrazen mechanickými prostředky, například podpisovým razítkem.

Dohodou o odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem této dohody. Dohodou o odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v kterémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen. Odpovídá zásadně tedy podle původní dohody o odpovědnosti.<sup>22</sup>

Zákoník práce uvádí pouze demonstrativní výčet toho, co může být předmětem dohody o odpovědnosti. Svěřenými hodnotami mohou tedy být hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. To neznámá, že by je musel mít po celou dobu u sebe pod bezprostřední kontrolou, stačí, pokud po dobu co svěřené hodnoty nemá pod kontrolou, je odpovědný zaměstnanec zabezpečí proti zásahu třetí osoby. Předmětem dohody o odpovědnosti tedy nemůžou být hodnoty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu, jako například vybavení kanceláře, motorová vozidla. Pokud by byla ohledně těchto hodnot uzavřena dohoda o odpovědnosti, zaměstnanec, pokud by bylo prokázáno, že porušil právní předpis, by odpovídal pouze podle ustanovení o obecné odpovědnosti, tedy do čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena s jedním zaměstnancem (individuální odpovědnost), zároveň je však možné uzavřít i dohodu o společné (kolektivní) odpovědnosti. Jedná se o případy, kdy na pracovišti pracuje více zaměstnanců a není možné přesně stanovit, který zaměstnanec, kdy a se kterými hodnotami přichází do styku. I při kolektivní odpovědnosti se předpokládá uzavření samostatných dohod o odpovědnosti s každým členem kolektivu s doložkou o společné odpovědnosti za schodek. Proto i platnost každé dohody je nutno posuzovat samostatně.<sup>23</sup>

Dohoda o odpovědnosti platí od jejího uzavření až do jejího zániku. Při převedení zaměstnance na jiné pracoviště není třeba dohodu o odpovědnosti znovu sjednávat.

---

<sup>22</sup> Srov. NS, 21 Cdo 1901/98, 24. 3. 1999

<sup>23</sup> Srov. R 12/1976

K zániku dohody dochází skončením samotného pracovního poměru, přičemž není rozhodující, jakým způsobem k jeho skončení došlo (výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době). K zániku dohody o odpovědnosti dochází také odstoupením od této dohody. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, pokud je převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, překládán nebo také pokud zaměstnavatel neodstraní závady v pracovních podmínkách, na které byl zaměstnancem upozorněn a které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, do 15 dnů od doby, kdy obdržel písemné upozornění zaměstnance na tyto závady. Při společné (kolektivní) odpovědnosti může zaměstnanec od dohody odstoupit také, pokud je na pracoviště zařazen nový zaměstnanec nebo je ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce. Zákoník práce však neupravuje, do kdy může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti odstoupit na základě změny v pracovním kolektivu, dle mého názoru by tak však měl učinit bezprostředně poté. Odstoupení musí být zaměstnavateli oznámeno písemně, ale jelikož zákoník práce nespojuje s nesplněním této podmínky neplatnost, bylo by i ústní odstoupení platné. V případě neodstranění závad v pracovních podmínkách má zaměstnanec na odstoupení od dohody 15 kalendářních dnů.

Tento druh odpovědnosti vzniká pouze, došlo-li ke škodě ve formě schodku. Zákoník práce nestanovuje, co se schodkem rozumí. Schodek na svěřených hodnotách je možno definovat jako rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, tj. mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než stav účetní. O schodek se jedná, pokud dané hodnoty zaměstnavateli skutečně chybějí, nikoli tedy pokud jsou hodnoty v důsledku jednání zaměstnance znehodnocené nebo pouze poškozené. V tomto případě by zaměstnanec odpovídal opět pouze podle ustanovení o obecné odpovědnosti.

Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zavinění zaměstnance. Zaměstnancovo zavinění se presumuje, což znamená, že zaměstnavatel není povinen prokazovat, že zaměstnanec škodu zavinil, naopak zaměstnanec, chce-li se odpovědnosti zprostit, musí prokázat, že schodek nezavinil. Zaměstnavatel tedy prokazuje pouze, že škoda vznikla a že zaměstnanec uzavřel dohodu o odpovědnosti. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinností zaměstnavatele znemožněno se svěřenými



hodnotami nakládat. Zároveň je třeba prokázat příčinnou souvislost mezi skutečnými nasvědčujícími tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění a vznikem schodku. Nejčastějším důvodem zproštění zaměstnancovi odpovědnosti je, že mu zaměstnavatel nevytvořil vhodné pracovní podmínky, ale může se jednat také o nepředvídatelné události, jako povodeň, požár či jiné živelní události.

Rozsah náhrady škody je upraven u individuální a společné odpovědnosti rozdílně. V případě individuální odpovědnosti za schodek je odpovědný zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Naproti tomu u společné odpovědnosti se dle § 260 ZPr, u každého zaměstnance určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž se u jejich vedoucího a jeho zástupce výdělek započítává ve dvojnásobné výši. Podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout částku, která se rovná jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Toto omezení neplatí u vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Ti jsou, v případě, že se určenými podíly neuhradí celá škoda, povinni uhradit zbytek škody, a to sice podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

I zde je stanovena možnost soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných škodu přiměřeně snížit.

V § 254 ZPr je upraveno provádění inventarizace. Podle tohoto ustanovení zaměstnanec odpovídá za schodek zjištěný nejbližší inventarizací na svém dřívějším pracovišti, pokud odpovídal za schodek společně s ostatními zaměstnanci a při skončení jeho pracovního poměru, převedení na jinou práci nebo jiné pracoviště nebo přeložení nepožádal o provedení inventarizace. Stejně tak odpovídá i za schodek zjištěný nejbližší inventarizací, pokud je zařazen na nové pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností a při tomto zařazení zároveň o provedení inventarizace nepožádal.

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

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je upravena v ustanovení § 255 a § 256 ZPr. Smyslem této odpovědnosti je zabezpečení ochrany předmětů, které jsou zaměstnanci svěřeny na základě písemného potvrzení. Dle této odpovědnosti zaměstnanec odpovídá pouze za ztrátu předmětů, nikoliv za jejich poškození. Zároveň

se může jednat pouze o předměty, které má zaměstnanec ve své dispozici a má s nimi možnost nakládat, předměty, se kterými výhradně pracuje on sám, jsou stále pod jeho osobní kontrolou a při odchodu z pracoviště je možno je zabezpečit (například uzamčením na místě určeném k ukládání daných věcí). Zaměstnanci nemohou být svěřeny předměty jako vybavení kanceláře, zařízení pracoviště, ke kterým mají přístup i jiné osoby a dále není možné, aby svěřené předměty byly přebírány více zaměstnanci (nemůže vzniknout společná odpovědnost).

Pokud je zaměstnanci svěřován předmět, jehož cena převyšuje 50 000 Kč (zákoník práce umožňuje, aby vláda tuto částku svým nařízením zvýšila), nepostačuje pouhé písemné potvrzení o převzetí, ale ke svěřeni tohoto předmětu je vyžadována dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Jedná se o dvoustrannou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy se zaměstnavatel zavazuje předat zaměstnanci předmět potřebný k výkonu práce a zaměstnanec se zavazuje tento předmět vrátit, případně při jeho ztrátě nahradit škodu. Tato dohoda musí být písemná, jinak je neplatná. Oproti písemnému potvrzení je u dohody nutné, aby osoba, s níž zaměstnavatel tuto dohodu uzavírá, dosáhla věku 18 let. Zákon stanovuje, kdy může zaměstnanec od této dohody odstoupit, a to sice pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. I toto odstoupení musí být písemné. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od smlouvy doručeno zaměstnavateli.

Je třeba zmínit, že hodnota předmětu vyjádřená částkou 50 000 Kč se týká pouze jednoho předmětu. Je-li tedy zaměstnanci svěřováno více předmětů, jejichž celková hodnota převyšuje 50 000 Kč, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů se neuzavírá.

Jak písemné potvrzení, tak dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů musí obsahovat řádné označení svěřeného předmětu (například evidenčním číslem). Písemné potvrzení musí být zaměstnancem podepsáno.

Předpokladem vzniku této odpovědnosti je tedy vznik škody, písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu, případně písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a zavinění zaměstnance.

U odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů je zavinění zaměstnance předpokládáno. Zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit, pokud prokáže, že škoda vznikla zcela bez jeho zavinění, tedy že ztrátu nezavinil. Prokáže-li, že škoda vznikla také zaviněním jiné osoby, výše náhrady škody se sníží podle míry jeho zavinění. Odpovědnosti se zaměstnanec zproští zejména, prokáže-li, že mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě (například zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení předmětu), jakož i pracovní podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů. Také objektivní události jako povodeň či požár jsou důvodem zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Co se týká výše náhrady škody, je zaměstnanec povinen nahradit ztrátu v plné výši, bez jakéhokoli limitu. Dle § 272 ZPr se při určení škody vychází z ceny v době poškození či ztráty, zaměstnanec proto bude hradit cenu předmětu sníženou o jeho opotřebení před jeho ztrátou. I zde je ale dána možnost soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných přiměřeně výši náhrady škody snížit.

Končí-li zaměstnanci jeho pracovní poměr, či svěřený předmět již nepotřebuje, je povinen svěřený předmět zaměstnavateli vrátit, a to ve stavu, který odpovídá běžnému opotřebení. Pokud tomuto stavu neodpovídá, je zaměstnavatel oprávněn požadovat náhradu případné škody. V případě, že zaměstnanec svěřený předmět vůbec nevrátí, nemůže mu zaměstnavatel hodnotu předmětu srazit ze mzdy, může se pouze domáhat vydání věci, a to podle ustanovení obecného občanského práva. Žalující zaměstnavatel má tento nárok, pouze pokud žalovaný zaměstnanec stále daný předmět má. Jelikož se jedná o ochranu vlastnického práva, tento nárok se nepromlčuje ani nezaniká uplynutím doby. Nemá-li žalovaný zaměstnanec věc, jejíž vydání se zaměstnavatel domáhá již u sebe, má zaměstnavatel nárok na náhradu obecné ceny věci, popřípadě nárok na náhradu škody.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Srov. R 26/1975

## **6 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU ZAMĚSTNANCI**

Jak již bylo řečeno výše, u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu převládá, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za škodu, reparační (kompenzační) funkce. Cílem je nahradit zaměstnanci škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v plném rozsahu.

Dalším rozdílem mezi odpovědností zaměstnavatele a zaměstnance za škodu je, že zaměstnavatel vždy odpovídá zaměstnanci za škodu bez ohledu na zavinění, jeho odpovědnost je tedy objektivní. Zaměstnavatel odpovídá za škodu, i když žádnou právní povinnost neporušil, dokonce ani nemusí být tím, kdo škodu skutečně způsobil.

V případě, že zaměstnavatel nahradí poškozenému zaměstnanci škodu způsobenou někým jiným, má vůči tomu, kdo poškozenému za škodu odpovídá podle občanského zákoníku (tedy skutečnému škůdci), právo na tzv. následný regres, tedy nárok na náhradu škody, a to sice v rozsahu odpovídajícímu míře občanskoprávní odpovědnosti. Zaměstnavatel však nemá nárok na náhradu toho, co plnil nad rámec své odpovědnosti (poskytl-li dobrovolně náhradu škody ve větším rozsahu než zaměstnanci náleží, například poskytnuté bolestné). V případě náhrady škody při nemoci z povolání má zaměstnavatel tento regres vůči všem zaměstnavatelům, u kterých postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, které jsou důvodem vzniku dané nemoci z povolání, a to sice v rozsahu, který odpovídá době, po kterou postižený zaměstnanec u daného zaměstnavatele za těchto podmínek pracoval. Tento regresní nárok se promlčuje podle ustanovení občanského zákoníku, tedy v tříleté promlčecí lhůtě.

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, neodčiní-li škodu uvedením v předešlý stav. Pokud je škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody.

Zaměstnavatelova odpovědnost se poměrně omezí, pokud prokáže, že na vzniku škody se podílel také sám poškozený zaměstnanec. Omezení odpovědnosti zaměstnavatele je závislé na míře zavinění zaměstnance, které musí zaměstnavatel prokazovat.

Zákoník práce rozlišuje tyto druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci:

1. obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu
2. zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu
  - odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody
  - odpovědnost za škodu na odložených věcech
  - odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Podle ustanovení o obecné odpovědnosti bude zaměstnavatel odpovídat pouze v případě, že neodpovídá za škodu podle zvláštní odpovědnosti. Obecná odpovědnost má tedy, stejně jako obecná odpovědnost zaměstnance, subsidiární charakter.

## **6.1 Obecná odpovědnost za škodu**

Tento druh odpovědnosti zaměstnavatele za škodu upravuje § 265 ZPr. Podle ustanovení § 265 odst. 1 ZPr odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Předpokladem této odpovědnosti tedy je vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, a samozřejmě příčinná souvislost mezi vznikem škody a daným porušením právních povinností či úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Jak již bylo řečeno výše, není zde vyžadováno zavinění zaměstnavatele (to se v soudním řízení ani nezjišťuje). Ten odpovídá za porušení povinností jak svých tak svých zaměstnanců a současně i třetích osob bez jakéhokoli právního vztahu k zaměstnavateli.

Zaměstnavatel však podle ustanovení § 265 odst. 2 odpovídá zaměstnanci také za škodu, která mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, byla-li tato škoda způsobena porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícími jménem zaměstnavatele. Rámec plnění úkolů zaměstnavatele je vymezen okruhem činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na jeho dopravním prostředku, pokud ho zaměstnanec použil sice k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale bez souhlasu zaměstnavatele. Stejně tak zaměstnavatel neodpovídá za škodu na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance, použil-li jich bez zaměstnavatelova souhlasu.

V případě, že dojde ke škodě na zdraví a nejedná se o pracovní úraz či nemoc z povolání, odpovídá zaměstnavatel podle ustanovení o obecné odpovědnosti. Jde o specifický typ obecné odpovědnosti (nazývaná též odpovědnost smíšená). Předpoklady vzniku odpovědnosti se posuzují podle obecné odpovědnosti, zatímco u způsobu a rozsahu náhrady škody se uplatní ustanovení o pracovních úrazech.

Obecná odpovědnost je odpovědností bez možnosti exkulpace či deliberace, je bezvýhradná. Zaměstnavatelova odpovědnost se poměrně omezí, pouze pokud prokáže, že škodu zavinil také zaměstnanec. Nejedná se však o zprošťovací důvod, jen o spoluodpovědnost poškozeného za zaviněné protiprávní jednání, které je v příčinné souvislosti se vznikem škody.<sup>25</sup>

## 6.2 Odpovědnost při odvracení škody

Tento druh odpovědnosti je upraven v § 266 ZPr a navazuje na ustanovení § 249 ZPr o zakročovací povinnosti zaměstnance, která již byla vyložena výše. Pokud zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu či zdraví utrpí věcnou škodu, odpovídá za ni zaměstnavatel a ten je tudíž povinen zaměstnanci tuto škodu uhradit. Dle mého názoru je smyslem této odpovědnosti s největší pravděpodobností snaha, aby zaměstnanci v případě hrozící škody neváhali zakročit a byli si v takovýchto situacích jisti, že jim případná vzniklá škoda bude nahrazena.

Věcnou škodu, kterou zaměstnanec při odvracení škody utrpěl, musí zaměstnanec sám prokázat. Vedle této věcné škody má zaměstnanec také právo na náhradu účelně vynaložených nákladů. Zaměstnanec však nesmí nebezpečí sám úmyslně vyvolat a při odvracení škody si musí počínat způsobem přiměřeným okolnostem. Zda si

---

<sup>25</sup> Srov. Sborník III, str. 82, 83

zaměstnanec takto počínal, záleží na konkrétních podmínkách daného případu, přihlíží se zejména k tomu, jaká škoda zaměstnavateli vznikla a jaká škoda by mu byla vznikla, pokud by zaměstnanec nezakročil.

Zaměstnanec také může při odvracení škody hrozící zaměstnavateli utrpět škodu na zdraví. V tomto případě se bude jednat o pracovní úraz a zaměstnanec má nárok na odškodnění podle ustanovení zákoníku práce upravující odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tato odpovědnost bude vyložena později. Zaměstnavatel zde bude odpovídat i v případě, že zaměstnanec postupoval při odvracení škody způsobem, který by jinak zaměstnavateli umožnil odpovědnosti se zprostit.

Právo na náhradu škody má zaměstnanec také v případě, kdy utrpěl věcnou škodu při odvracení nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

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

Odpovědnost za škodu na odložených věcech je upravena v § 267 a § 268 ZPr. Podle těchto ustanovení je zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovědný za škodu, která vznikla tomuto zaměstnanci na věcech, které odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to sice na místě k tomu určeném či obvyklém. Zaměstnavatel tedy neodpovídá za škodu na věcech odložených na zcela libovolném místě. Odpovídá pouze za škodu na věcech, které byly odloženy na místě k tomu zaměstnavatelem určeném (např. šatna, uzamykatelná skříňka), a pokud žádné takové místo zaměstnavatel neurčil, tak na místě obvyklém (např. věšák v místnosti). Splnění tohoto předpokladu se tedy bude posuzovat v každém konkrétním případě. Zaměstnavatel se této odpovědnosti nemůže zprostit tím, že by v místě obvyklém pro odkládání věcí například vyvěsil tabulku, že za odložené věci neručí či například prohlášení, že za obsah kapes šatstva neodpovídá. Takovéto jednostranné prohlášení (podobně jako u občanskoprávní odpovědnosti) není právně relevantní a zaměstnavatele nezbujuje odpovědnosti za případnou škodu. Neplatným právním úkonem je také, pokud zaměstnanec svému zaměstnavateli předem podepsal

prohlášení, že nebude uplatňovat nárok na náhradu škody za věci, které u zaměstnavatele odloží.<sup>26</sup>

Není rozhodné, zda škoda na věci vznikla jejím poškozením, zničením či ztrátou.

Zaměstnavatel zde odpovídá za škodu, i když neporušil žádné povinnosti stanovené mu právními předpisy. Jde tedy o objektivní odpovědnost zaměstnavatele, tedy odpovědnost za výsledek.

Důkazní břemeno nese zaměstnanec, který musí prokázat, že mu vznikla škoda na věcech, které u zaměstnavatele odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a že věci odložil na místě k tomu určeném či místě obvyklém.

Co se týká rozsahu odpovědnosti za škodu na odložených věcech, je podstatné rozlišení, zda jde o věci, které zaměstnanec obvykle nosí do práce či nikoli. Toto je nutno posoudit z obecného hlediska i subjektivního hlediska jednotlivého zaměstnance. Je nutné zvážit konkrétní situaci, zejména přihlédnout k tomu, co obvykle zaměstnanci příslušné profese do práce nosí, k roční době, charakteru pracoviště atd.<sup>27</sup> Pokud jde o věci, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, není výše náhrady škody ničím omezena a zaměstnavatel hradí škodu celou. Jiné je to u věcí, které zaměstnanci do práce obvykle nenosí, jako například větší částky peněz a šperky. Zde zaměstnavatel odpovídá jen do částky 10 000 Kč. Tato částka však může být nařízením vlády zvýšena. V případě, že zaměstnanec do práce přinese věc, která není obvyklá a je větší hodnoty, může ji dát po dobu výkonu práce zaměstnavateli do zvláštní úschovy. Převzal-li takto zaměstnavatel věc do zvláštní úschovy, odpovídá za škodu na věcech vzniklou v plné výši. Zaměstnavatel je také povinen uhradit škodu bez omezení, pokud byla škoda na věcech způsobena zaměstnanci jiným zaměstnancem daného zaměstnavatele.

O škodě na odložených věcech (ať už na věcech obvyklých či nikoli nebo věcech převzatých do zvláštní úschovy) je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele bezodkladně. Pokud tak neučiní do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl (nikoli tedy ode dne kdy ke škodě došlo), jeho nárok na náhradu škody zaniká, jde tedy o lhůtu prekluzivní.

---

<sup>26</sup> Srov. Sborník III, str. 93 - 95

<sup>27</sup> Srov. Galvas, M. Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích. Praha: Linde Praha a.s., 1996, str. 217



## 6.4 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

V současné době není možno organizovat pracovní proces tak, aby byla zcela odstraněna možnost poškození zdraví vlivem pracovního prostředí a pracovních činností. Existuje řada prostředí, ve kterých musí být zajišťován pracovní proces, přičemž obsahují prvky, které nepříznivě působí na lidský organismus a mohou způsobovat např. nemoci z povolání. Stejně tak existuje celá řada činností, které jsou pro fungování společnosti objektivně nutné, přičemž ale přináší zvýšenou pravděpodobnost poškození zdraví. Ve své podstatě je určitá možnost poškození zdraví spojena s každou lidskou činností.<sup>28</sup> Proto je nutné, aby právní řád obsahoval nástroje, které by toto riziko zmenšovali. Dle mého názoru je odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jedním z nich, jelikož motivuje subjekty pracovněprávních vztahů, zejména zaměstnavatele, k přijímání opatření ke snížení rizika vzniku úrazu či nemoci, k prevenci.

V § 275 ZPr je stanoveno, že zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upravuje zvláštní právní předpis, pokud není v zákoníku práce dále stanoveno jinak. Tímto zvláštním předpisem, který upravuje zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, je zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tato právní úprava měla nabýt účinnosti již 1. ledna 2008, zákonem č. 218/2007 Sb. byla však účinnost zákona o úrazovém pojištění posunuta až na 1. leden 2010 a následně došlo v roce 2009 k odložení účinnosti dokonce až na 1. leden 2013 (blíže k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců dále). Nabytím účinnosti tohoto zákona dojde ke zrušení tohoto zvláštního druhu odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a tato problematika bude převedena z pracovního práva do systému sociálního zabezpečení. Do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění je tento druh odpovědnosti upraven v přechodných ustanoveních zákoníku práce, a to sice § 365 a násl. Podle těchto ustanovení se bude postupovat v případě, že nárok na náhradu škody z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikne po 31. prosinci

---

<sup>28</sup> Srov. Galvas, M., Gregorová, Z. Ke vztahu rizika a odpovědnosti v československém pracovním právu, Právník 10/1986, str. 926

2006. Vznikl-li nárok na náhradu škody před tímto datem, jde tedy o náhradu škody, která byla zjištěna nebo o které bylo pravomocně rozhodnuto nebo o které byla uzavřena dohoda nebo která byla již poskytována, bude se postupovat podle starého zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb.

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je jedním ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Zatímco u ostatních druhů odpovědnosti jde především o majetkovou újmu, v případě jejíž náhrady se jedná zejména o funkci reparační a škoda je zaměstnanci uhrazena uvedením v předešlý stav nebo poskytnutím majetkového plnění, při vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání vzniká zaměstnanci především újma na zdraví. Zároveň mohou zaměstnanci vzniknout náklady spojené s léčením či věcná škoda. V důsledku zmíněné újmy na zdraví nemůže zaměstnanec vůbec nebo po určitou dobu pracovat a získávat prostředky na uspokojování svých životních potřeb, popřípadě uspokojování životních potřeb osob na něm závislých. Proto se zde kromě reparační funkce uplatňuje i funkce satisfakční. Pracovní úraz nebo nemoc z povolání je velkým zásahem do života poškozeného zaměstnance, kdy nedochází pouze ke zdravotním následkům, ale zároveň následkům sociálním. Je tedy potřebné, aby se poškozený zaměstnanec znovu zařadil nejen do pracovního procesu, ale i do společenského života, a to v takové míře, jako by k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vůbec nedošlo.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání je odpovědností objektivní. Zaměstnavatel odpovídá za škodu bez ohledu na to, zda vzniklou škodu zavinil, odpovídá tedy za škodu, i když dodržel všechny povinnosti vyplývající z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Výjimkou je možnost zaměstnavatele zprostit se odpovědnosti zcela nebo zčásti za splnění podmínek stanovených v § 367 ZPr (viz. dále).

#### **6.4.1 Předpoklady vzniku odpovědnosti**

Zaměstnavatel odpovídá poškozenému zaměstnanci v případě, že jsou splněny tyto předpoklady:

- škoda na straně zaměstnance, případně pozůstalých (zemřel-li zaměstnanec vinou pracovního úrazu nebo nemoci z povolání)
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele je vznik škody. Ta se dělí na škodu skutečnou (zmenšení majetku poškozeného) a na jinou škodu - ušlý zisk (u poškozeného nedojde k rozmnožení majetkových hodnot, ač se to dalo s ohledem na pravidelný běh věcí očekávat). Náhrada ušlého zisku přichází v úvahu, pokud byla škoda zaměstnanci způsobena úmyslně. Jinak se hradí jen skutečná škoda, kterou je například náhrada za ztrátu na výdělku, účelně vynaložené náklady spojené s léčením. V některých případech se odškodňuje i nemajetková újma (například náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění).

Dalším předpokladem je existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

### **Pracovní úraz**

Pojem pracovního úrazu je definován v § 380 odst. 1 ZPr jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, které bylo zaměstnanci způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Samozřejmě se porušením zdraví rozumí nejen poškození fyzické, ale také psychické. Důležitým předpokladem ovšem také je to, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud tomu tak bylo, je naprosto irelevantní, kdo je původcem škody. Pracovním úrazem je též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění svých pracovních úkolů. O pracovní úraz naopak nepůjde, jestliže poškození zdraví zaměstnance nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů a kdy došlo k tak zvanému excesu.<sup>29</sup>

Za pracovní úraz odpovídá zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru. To platí i v případě, že k pracovnímu úrazu dojde v době, kdy zaměstnanec pracuje u jiného zaměstnavatele, než u kterého je v pracovním poměru. Pokud se následky pracovního úrazu projeví až v době, kdy již u daného

---

<sup>29</sup>Stov. R 11/1976

zaměstnavatele zaměstnanec není v pracovním poměru nebo v této době dojde ke zhoršení následků, musí poškozený zaměstnanec uplatnit své nároky u zaměstnavatele, u kterého byl v době vzniku úrazu v pracovním poměru. Vznik pracovního úrazu je tedy vázán na existenci platného pracovního poměru. V případě, že dojde k pracovnímu úrazu u zaměstnance, kterému pracovní poměr platně nevznikl, je nutno postupovat podle občanského zákoníku. Ten stanoví, že neplatnost právního úkonu nemůže být občanovi na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil sám. I v tomto případě bude tedy zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci za pracovní úraz odpovídat.

### **Nemoc z povolání**

Pojem nemoci z povolání, na rozdíl od pojmu pracovní úraz, zákoník práce nevynezuje, pouze v § 380 odst. 4 ZPr odkazuje na zvláštní právní předpis, který nemoci z povolání vyjmenovává. Tímto zvláštním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, v jehož příloze je uveden seznam nemocí z povolání. Toto nařízení se však zrušuje zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců, v jehož příloze č. 1 je uveřejněn nový seznam nemocí z povolání.

Nemocemi z povolání se rozumí nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou podle podmínek jejich vzniku rozděleny do šesti základních kapitol. První kapitola obsahuje nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (např. nemoc z olova, rtuti), druhá kapitola se týká nemocí způsobených fyzikálními faktory (např. porucha sluchu způsobená hlukem). Další kapitola obsahuje nemoci týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (např. rakovina plic z radioaktivních látek). Další kapitoly obsahují nemoci z povolání kožní, způsobené fyzikálními, chemickými či biologickými faktory, nemoci přenosné a parazitární a nemoci z povolání způsobené ostatními faktory či činiteli. Tento taxativní výčet nemocí z povolání však nevyklučuje zařazení nových. Stejně jako nemoc z povolání se odškodní i jiná nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu, a za dobu nejdéle tří let před jejím zařazením.

Zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou nemocí z povolání i v případě, že byl poškozený zaměstnanec zvýšenou mírou pro onemocnění touto nemocí disponován.

U nemoci z povolání je často velmi obtížné, ne-li nemožné, stanovit okamžik jejího vzniku. Proto pro určení, který zaměstnavatel za nemoc z povolání odpovídá, je rozhodující doba zjištění nemoci z povolání a nikoli doba jejího vzniku. Samozřejmě ne každý zaměstnavatel, u kterého poškozený zaměstnanec v době zjištění nemoci z povolání pracuje, je za tuto nemoc odpovědným. Aby zaměstnavateli vznikla odpovědnost, je nutné, aby se u něho vyskytovaly podmínky, které danou nemoc způsobují. Zaměstnavatel tedy odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u tohoto zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Zcela zjevně by bylo nespravedlivé, kdyby měl celou škodu nést pouze poslední zaměstnavatel, u kterého poškozený zaměstnanec pracoval za podmínek způsobujících nemoc z povolání. Zákoník práce proto zaměstnavateli, který škodu zaměstnanci uhradil, umožňuje uplatnit postih vůči všem dřívějším zaměstnavatelům, u nichž zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou je zaměstnanec postižen. Rozsah nároku zaměstnavatele na náhradu vůči ostatním zaměstnavatelům odpovídá době, po kterou zaměstnanec pracoval u těchto zaměstnavatelů za podmínek, z nichž vzniká daná nemoc z povolání, kterou je zaměstnanec postižen. Podle judikatury je třeba rozumět „za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání“ tak, že stačí, jsou-li objektivně dány podmínky pro vznik nemoci z povolání.<sup>30</sup>

Dle mého názoru je potřeba také zmínit, že den zjištění nemoci z povolání není rozhodující pro určení počátku doby, za kterou náleží zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků. Pokud je tedy zjištěno, že daná nemoc z povolání vznikla již ke dřívějšímu datu, než kdy byla zjištěna, zaměstnanci bude poskytnuta náhrada za ztrátu na výdělků již od data, ke kterému byl stanoven její vznik.<sup>31</sup>

### **Příčinná souvislost**

Posledním předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání je příčinná souvislost mezi vznikem škody a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Příčinná souvislost je dána tehdy, pokud škodní událost byla příčinou podstatnou, důležitou a značnou, nemusela být však

---

<sup>30</sup> Srov. R 5/1964

<sup>31</sup> Srov. R 9/1976

příčinnou jedinou. Jak již bylo řečeno výše, příčinná souvislost je i v případě, že u zaměstnance existuje určitá větší či menší predispozice ke vzniku poškození zdraví.

Jak již bylo řečeno výše, odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností objektivní, tedy odpovědností za výsledek. Pokud jsou splněny všechny předpoklady vzniku odpovědnosti, odpovídá zaměstnavatel za škodu bez ohledu na vlastní zavinění a je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Těmito předpisy jsou ve smyslu § 349 ZPr předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je pouze konkrétní pokyn vydaný nadřízeným zaměstnancem, který se týká podřízených zaměstnanců. Takovýmto pokynem tedy není, pokud je pokyn vydán všeobecně nebo je vydán za jiným účelem. Podle soudního rozhodnutí R 11/1976 se musí jednat o předpis či pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání zakazuje. S uvedenými právními předpisy musí zaměstnavatel své zaměstnance seznámit a pravidelně ověřovat jejich znalost a vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

#### **6.4.2 Zproštění odpovědnosti**

I přesto, že je odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání odpovědností objektivní, neznamená to, že by zaměstnavatel musel hradit zaměstnanci škodu za všech okolností. Zákoník práce v § 368 taxativně stanoví případy, kdy se zaměstnavatel může své odpovědnosti částečně či dokonce úplně zprostit. Existenci těchto zprošťovacích důvodů prokazuje zaměstnavatel.

Zaměstnavatel se odpovědnosti zprostí úplně, pokud prokáže, že škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní

předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Podmínkou zproštění se odpovědnosti tedy je, že zaměstnavatel řádně seznámil zaměstnance s těmito bezpečnostními předpisy či pokyny. Nestačí zde pouhé formální seznámení, kdy si zaměstnanec předpisy přečte a svým podpisem přečtení potvrdí nebo například pouhé odkázání na předpisy, které musí zaměstnanec dodržovat. Zaměstnavatel také musí zaměstnance seznamovat s bezpečnostními předpisy či pokyny po celou dobu trvání pracovního poměru, nestačí je s nimi seznámit jen před nástupem do zaměstnání.

Zaměstnanec navíc musí porušit bezpečnostní předpisy nebo pokyny zaviněně, vědomě. Zaměstnavatel se tedy odpovědnosti nezprostí, pokud ze strany zaměstnance došlo k porušení pokynů či předpisů pouze ve formě nevědomé nedbalosti.

Poslední podmínkou zproštění zaměstnavatele odpovědnosti je příčinná souvislost mezi škodou na zdraví a porušením bezpečnostních předpisů či pokynů. Pokud zde není tato příčinná souvislost, zaměstnavatel se odpovědnosti nezprostí, i kdyby zaměstnanec svým jednáním porušil bezpečnostní předpis nebo pokyn. V případě pracovních úrazů a nemocí z povolání je zpravidla nutné u soudu příčinnou souvislost prokazovat na základě znaleckých posudků z oboru lékařství.

Druhou možností, jak se zaměstnavatel zprostí odpovědnosti, je situace, kdy si škodu přivodil postižený zaměstnanec sám svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Pojem opilost ani pojem jiné návykové látky pracovní právní předpisy nedefinují. Pojem opilost nelze ztotožňovat s pojmem opilství, které je definováno v trestním zákoně. V pracovním právu je opilost nutno posuzovat jako stav po požití alkoholických nápojů v takové míře, že dojde ke snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Zda požitým množstvím alkoholu došlo u zaměstnance ke snížení duševních schopností, bude věcí znaleckého posudku. Pokud se chce zaměstnavatel zprostit odpovědnosti, musí prokázat, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí, a dále také musí prokázat, že vzniklé škodě nemohl zabránit.

Zde je třeba také zmínit, že pokud je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, dopouští se závažného porušení právních povinností či porušení povinností zvláště hrubým způsobem, což je důvodem k rozvázání pracovního

poměru se zaměstnancem výpovědí nebo dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru. Zákaz požívat alkoholické nápoje na pracovištích a v pracovní době i mimo tato pracoviště se nevztahuje na všechny zaměstnance. Podle zákoníku práce § 106 odst. 4 písm. e) je požívání alkoholických nápojů povoleno u zaměstnanců, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a u zaměstnanců, u nichž je požívání alkoholu součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno.

U obou uvedených možností zproštění je zapotřebí, aby uvedené předpoklady byly jedinou příčinou vzniklé škody. Pokud se jako příčina objeví i další okolnost (například zaměstnavatel nezajistil potřebné pracovní podmínky), nemůže se již zaměstnavatel zprostit odpovědnosti zcela a v úvahu bude přicházet pouze zproštění částečné.

Částečně se zaměstnavatel zproští odpovědnosti také tehdy, pokud zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví. Co se rozumí pojmem lehkomyšlnost, zákoník práce nestanovuje, pouze v § 367 odst. 2 písm. b) říká, že za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Judikatura charakterizovala lehkomyšlné jednání jako jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování. Přičemž jednáním v rozporu s obvyklým způsobem chování se rozumí, že zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců v daném čase a odlišně od svého jednání a jednání ostatních zaměstnanců v minulosti.<sup>32</sup>

Pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zčásti, musí určit část škody, kterou nese podle míry svého zavinění zaměstnanec. V případě škody vzniklé lehkomyšlným jednáním zaměstnance, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci alespoň jednu třetinu škody. Je-li náhrada škody, která přísluší zaměstnanci, v důsledku částečného zproštění zaměstnavatelovy odpovědnosti krácena, jsou kráceny všechny druhy náhrad, na které má zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nárok. Dochází

---

<sup>32</sup> Srov. R 35/1970



ke krácení i těch náhrad, které přísluší pozůstalým v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel.

Jak již bylo zmíněno výše, pokud zaměstnanec utrpí úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví a tento stav sám zaměstnanec úmyslně nevyvolal, nemůže se zaměstnavatel odpovědnosti zprostit, a to ani zčásti.

Dle § 367 odst. 4 ZPr se při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nemůže zaměstnavatel dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

### **6.4.3 Záznam a evidence pracovních úrazů**

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou stanoveny zákoníkem práce v § 105 a dále také nařízením vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

Pro posouzení odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a pro posouzení případných důvodů zproštění zaměstnavatelovy odpovědnosti je podstatné vyhotovení záznamu o pracovním úrazu. Zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu. Pokud je to možné, s ohledem na jeho zdravotní stav, tak by měl být u vyšetřování přítomen poškozený zaměstnanec, dále také svědci, zástupce odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Následně je zaměstnavatel povinen sepsat záznam o úrazu, kde jsou shrnuty výsledky provedeného šetření. Záznam má zejména obsahovat okolnosti vzniku úrazu, při jaké činnosti zaměstnanec úraz utrpěl, údaje o zaměstnavateli, zda byly dodrženy bezpečností předpisy atd. Záznam je nutno vyhotovit v co nejkratší době po vzniku úrazu, přičemž v nařízení vlády o evidenci pracovních úrazů je stanovena hranice pěti pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu. Tento záznam o úrazu by měl zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci, pokud v důsledku úrazu došlo ke smrti

zaměstnanec, tak jeho rodinným příslušníkům. Dále by měl také ohlásit nebo zaslat záznam o úrazu příslušným orgánům a institucím (komu zaměstnavatel ohlašuje pracovní úraz, stanoví nařízení vlády o evidenci pracovních úrazů). Pokud zaměstnanec úraz neohlásí či nedojde k vyhotovení záznamu o pracovním úrazu, neznamená to podle soudní praxe, že by zaměstnanci nárok na odškodnění zanikl. V případě pracovního sporu v soudním řízení by však musely být použity jiné důkazní prostředky k prokázání, zda skutečně šlo o pracovní úraz.<sup>33</sup>

Zaměstnavatel nevyhotovuje záznam o všech pracovních úrazech, některé pouze eviduje v knize úrazů. Jedná se o pracovní úrazy, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost, nebo byla způsobena pracovní neschopnost, která však nebyla delší než tři dny. Zaměstnavatel je povinen také vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání.

#### **6.4.4 Druhy náhrad**

Pokud jde o rozsah náhrady škody, je rozhodné, kdo nárok uplatňuje. Zda postižený zaměstnanec nebo pokud ten zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jeho pozůstalí.

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

- ztrátu na výdělku, a to po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

Jde o dílčí nároky, které se posuzují samostatně a mají charakter nároků na náhradu hmotné škody nebo na náhradu za nemajetkovou újmu. Tyto dílčí nároky se nemusí vyskytovat najednou všechny, v konkrétním případě může vzniknout nárok jen

---

<sup>33</sup> Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 24/1965 Sbírky rozhodnutí čs. soudů

na některou náhradu škody. Dílčí nároky mohou zaměstnanci příslušet vedle sebe, s výjimkou náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu. Ty jsou samostatnými právy, která vedle sebe nepřisluší. Samostatnost jednotlivých dílčích nároků se projeví například tak, že promlčecí lhůta jednotlivých nároků začne běžet nezávisle na dalších nárocích a tudíž také skončí nezávisle na nich.

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel podle § 369 odst. 2 ZPr povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a s poškozeným zaměstnancem.

V případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleží dle ustanovení § 375 ZPr pozůstalým:

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

### **Náhrady poskytované poškozenému zaměstnanci**

#### **Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**

Následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniká velmi často u poškozeného zaměstnance ztráta na jeho výdělků. V takových případech je nutné poskytnout mu za tuto ztrátu náhradu. Zde je nutné rozlišit, zda se jedná o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti či zda jde o náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Jak již bylo řečeno výše, jde o samostatné dílčí nároky, které nepřisluší vedle sebe.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je nejčastějším nárokem poškozeného zaměstnance. Jde o druh náhrady, která přísluší zaměstnanci, který v důsledku utrpeného úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání není schopen práce.

Nárok na tuto náhradu je opětující se dílčí nárok. To znamená, že každá pracovní neschopnost jako následek téhož pracovního úrazu nebo téže nemoci z povolání zakládá samostatný dílčí nárok zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Toto se projeví zejména při stanovení výše průměrného výdělku, který je rozhodný pro určení každého plnění nebo při posuzování promlčení. Co se týká promlčení, je důležité zmínit, že nároky zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se nepromlčují, promlčují se jen nároky na jednotlivá plnění.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem, kterého zaměstnanec dosahoval před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského. Podstatné je zdůraznit, že jde o průměrný výdělek dosahovaný před vznikem škody a nikoli o průměrný výdělek dosahovaný před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. To je důležité v případech, kdy k pracovní neschopnosti dochází až po delší době od úrazu, který pracovní neschopnost zapříčinil. Průměrný výdělek se podle § 353 odst. 1 zjistí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím se zpravidla rozumí období předcházejícího kalendářního čtvrtletí. Zákoník práce však upravuje možnost, aby se za rozhodné období považoval předchozí kalendářní rok, a to sice v případě, že je toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

Dle mého názoru je důležitým doplněním úpravy tohoto druhu náhrady v § 370 odst. 1 věta druhá. Podle stávající právní úpravy totiž zaměstnanci po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti nenáleží náhrada mzdy nebo platu. V tomto případě by tedy zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikla škoda, která by mu jinak nebýt úrazu nebo nemoci nevznikla. V pracovním právu se však poskytuje náhrada skutečné škody, a proto je nutné zaměstnanci náhradu poskytnout i za tyto první tři dny pracovní neschopnosti. Tato povinnost je právě stanovena ve zmíněném ustanovení zákona.

Při výpočtu výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se tedy od průměrného výdělku za příslušný počet dnů pracovní neschopnosti odečte poskytnutá náhrada mzdy nebo platu či vyplacené nemocenské. Takto vypočtená

náhrada podléhá dani z příjmu fyzických osob, naopak se z náhrady neodvádí pojistné zdravotního nebo sociálního pojištění. Mohou nastat i případy, kdy se od průměrného výdělku neodečte vyplacené nemocenské, ale odečte se tzv. zákonné nemocenské, tedy to, na které by měl zaměstnanec podle zákona nárok, nebýt jistých okolností, v důsledku nichž zaměstnanec nemá nárok na nemocenské v plné výši či dokonce vůbec. Těmito okolnostmi jsou například úmyslné sebepoškození zaměstnance, vznik pracovního úrazu pod vlivem jeho opilosti nebo také nedodržení léčebného režimu. Tato úprava je dle mého názoru naprosto logická, jiné řešení by odporovalo samotnému účelu, který je odnětím (případně snížením) nemocenského právními předpisy sledován, tedy zabránění tomu, aby zaměstnanec z tohoto jednání profitoval.

V praxi mohou nastat také případy opětovné pracovní neschopnosti, tedy toho, že zaměstnanec v důsledku předchozího pracovního úrazu nebo nemoci z povolání opět onemocní, stane se práce neschopným. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží i v těchto případech. Při výpočtu výše náhrady se však již nebude vycházet z předchozího průměrného výdělku použitého u dřívější pracovní neschopnosti, ale z průměrného výdělku dosahovaného před vznikem této další škody. Pokud zaměstnanci již před vznikem této další pracovní neschopnosti příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (vyložena později), bude mu poskytnuta náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti do výše částky, která by zaměstnanci příslušela, kdyby nebyl opět neschopen práce. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy nebo platu a nemocenské.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní schopnosti náleží zaměstnanci podle soudní praxe i po skončení pracovního poměru, pokud jeho pracovní neschopnost i nadále trvá.

Zákoník práce stanoví, že náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se zaměstnanci poskytuje pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. Den splatnosti náhrady za ztrátu na výdělků však zákoník práce již nestanovuje, bude se proto pravděpodobně jednat o den splatnosti mzdy nebo platu určený zaměstnavatelem.

## Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je také často ztráta na výdělků poškozeného zaměstnance po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity<sup>34</sup>. To znamená, že po skončení pracovní neschopnosti (nebo uznání invalidity) již zaměstnanec nedosahuje takového výdělků, jakého dosahoval před škodou vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jedná se o skutečnou škodu vzniklou zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a proto bude i zde zaměstnavatel povinen mu tuto škodu nahradit. Výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné či částečné invalidity se tedy vypočte jako rozdíl mezi průměrným výdělků dosahovaným před vznikem škody a výdělků dosahovaným po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání s připočtením případného invalidního důchodu.

Relevantním průměrným výdělků je výdělek, který zaměstnanec dosahoval před vznikem škody (tedy ztrátou na výdělků) a nikoli ten, kterého dosahoval před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tak například zaměstnanec se po skončení pracovní neschopnosti jako následek pracovního úrazu vrátí do pracovního procesu bez zřejmých následků a dosahuje stejného či dokonce vyššího platu než před pracovním úrazem. Až postupem času u něho dojde ke zhoršování zdravotního stavu, jehož následkem nebude již schopen dosahovat takových výsledků jako dříve a bude přeřazen na jinou práci s nižším ohodnocením. V tomto případě mu tedy škoda vznikla až samotným přeřazením, za průměrný výdělek se tedy bude považovat výdělek před tímto přeřazením na jinou práci a nikoli před pracovním úrazem.

Problém by mohl nastat u stanovení průměrného výdělků v případě, že zaměstnanec přímo po skončení pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nedosahuje již dřívějšího výdělků nebo je rovnou uznán plně či částečně invalidním. V právní teorii se vyskytují dva názory, jak v tomto případě

---

<sup>34</sup> V důsledku zákona č. 306/2008 Sb. dochází od 1. ledna 2010 ke změně v rozlišování druhů invalidního důchodu. Doposud byly dva typy – částečný a plný invalidní důchod, od zmíněného data je již jen jeden typ invalidního důchodu, který se dělí do tří stupňů, a to sice v závislosti na míře poklesu pracovní schopnosti. V praxi to znamená, že plný invalidní důchod bude invalidním důchodem třetího stupně a částečný invalidní důchod se bude nadále dělit na invalidní důchod prvního a druhého stupně.

postupovat. Prvním je názor, že zaměstnanci vznikne škoda již okamžikem uznání pracovní neschopnosti a trvá i po jejím skončení, a proto se za rozhodný průměrný výdělek pro stanovení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti bude považovat výdělek dosahovaný ke dni uznání pracovní neschopnosti (tedy stejně jako při stanovení náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti).

Základem druhého názoru (ke kterému se přiklání i soudní praxe) je skutečnost, že se jedná o samostatné nároky, a tedy to, že ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přímo navazuje na skončení pracovní neschopnosti, je irelevantní. Jde zde o dvě různé škody. Proto, neodpracoval-li zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti v rozhodném období alespoň 21 dnů, bude jako jeho průměrný výdělek stanoven výdělek pravděpodobný. Tedy takový, kterého by zaměstnanec s přihlédnutím k jeho zdravotnímu stavu dosáhl, nebýt jeho pracovní neschopnosti.

Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku je třeba také určit výši výdělku dosahovaného po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. K tomuto výdělku se připočte případný invalidní důchod poskytovaný z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V řadě případů však zaměstnavatel při určení výše náhrady za ztrátu na výdělku bude vycházet z jiného než skutečně dosaženého výdělku. U zaměstnance může z řady důvodů (např. zhoršení zdravotního stavu) dojít ke zvýšení invalidního důchodu, nebo zaměstnanec vlastním přičiněním dosahuje vyšších výdělků. Následkem toho by mu byla vyplácena menší náhrada za ztrátu na výdělku. Tyto skutečnosti (zejména zvýšené pracovní úsilí poškozeného zaměstnance) tedy nemohou být zaměstnavateli, který za pracovní úraz či nemoc z povolání odpovídá, připočteny k dobru a bude se proto vycházet z částky dosahované před tímto zvýšením.

Ze skutečně dosaženého výdělku se také nebude vycházet v případě, že zaměstnavatel nabídne zaměstnanci jinou vhodnou práci vzhledem k jeho zdraví a kvalifikaci a zaměstnanec bez vážných důvodů tuto práci odmítne. Přitom by mu tato nabídnutá práce zaručovala vyšší výdělek než práce jiná. Bude se zde tedy vycházet z tzv. fiktivního výdělku, jakého by mohl jinak zaměstnanec dosáhnout, kdyby nabídnutou práci neodmítl. Stejně tak se nebude vycházet ze skutečně dosaženého výdělku, pokud si zaměstnanec sám bez vážného důvodu opomenul vydělat část výdělku. Vážnost důvodů se bude posuzovat v každém jednotlivém případě. V těchto případech se bude vycházet z částky dosažené před tímto snížením.

Zákoník práce také upravuje situaci, kdy je poškozený zaměstnanec již nezaměstnaný (právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti mu nevzniklo před skončením pracovního poměru) a je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. I zde se zaměstnanci poskytuje náhrada do průměrného výdělku před vznikem škody, v tomto případě však poškozený žádný výdělek nemá a proto se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Podmínkou trvání tohoto nároku však je, že se uchazeč aktivně zajímá o získání zaměstnání. Pokud zaměstnanec, před tím než se stal uchazečem o zaměstnání, pobíral náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se poskytuje nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl věku 65 let nebo do přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Zaměstnavatel v řadě případů nebude povinen poskytovat náhradu za ztrátu na výdělků až do tohoto nejzazšího data, ale bude se moci dovolat změny poměrů na straně zaměstnance, které mohou spočívat například ve snižování pracovního potenciálu v důsledku rostoucího věku nebo v jiném obecném onemocnění, které by samo o sobě vedlo k nemožnosti nadále pracovat.

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je zaměstnavatelem zaměstnanci vyplácena pravidelně jednou měsíčně. Je však také možno poskytovat tento peněžitý důchod i do budoucna, to však není možné, pokud u zaměstnance dochází jen k občasnému poklesu výdělku.

Zákoník práce zmocňuje vládu k vydání nařízení, které bude reagovat na vývoj mzdové úrovně. Na základě tohoto nařízení dochází k pravidelnému zvyšování náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, tzv. valorizaci. Tato náhrada se tak tedy uvádí do souladu s vývojem mzdové úrovně. Toto se provádí tak, že se zvyšuje průměrný výdělek, který je rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, ne tedy samotná náhrada.



### Náhrada za ztrátu na výdělků v některých zvláštních případech

Pokud k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání dojde u zaměstnance, který je zaměstnán v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, je nutné stanovit výši náhrady za ztrátu na výdělků z průměrného výdělků, který zaměstnanec dosahuje ve všech pracovních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

K pracovním úrazům nebo nemocem z povolání nedochází samozřejmě jen u zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, případně jich mají uzavřeno více, ale také u těch, kteří mají pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo jsou činní na základě dohody o pracovní činnosti také uzavřené na dobu určitou. V těchto případech bude zaměstnancům příslušet náhrada za ztrátu na výdělků jen do doby, kdy měl tento pracovní vztah skončit. Po této době je náhrada poskytována jen lze-li důvodně předpokládat, že by byl postižený zaměstnanec i nadále zaměstnán, a to sice u kteréhokoli zaměstnavatele.

Pracovní úraz může utrpět (či nemoc z povolání může být zjištěna) také zaměstnanec, který již pobírá starobní nebo invalidní důchod, ale který se rozhodl i nadále pracovat. Náhrada za ztrátu na výdělků mu bude poskytována až do doby, kdy by sám z důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání přestal pracovat. Pokud by ale byl přinucen následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání již nadále nepracovat, náhrada mu bude poskytována po dobu, po niž by (nebyť nemoci či úrazu) mohl pracovat. Samozřejmě i zde však platí věková hranice poskytování náhrady, a to 65 let.

Náhrada za ztrátu na výdělků není pouze institutem pracovního práva. Tato povinnost může vzniknout i mezi osobami, mezi kterými není pracovní vztah, například v důsledku trestného činu nebo porušení právní povinnosti. Osoba, která je za škodu (tedy úraz) odpovědná, musí poškozenému podle občanského zákoníku tuto škodu nahradit. Zdravotní následky takového úrazu mají často vliv i na výši výdělků, a proto bude i zde ztráta na výdělků považována za škodu. Odpovědná osoba bude tedy muset poškozenému hradit náhradu za ztrátu na výdělků, a to do výše výdělků před úrazem.

## Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je nárokem poškozeného, který má charakter nemajetkové újmy. Co se týká tohoto druhu náhrady, zákoník práce pouze říká, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytují zaměstnanci jednorázově. Bližší úprava je ponechána na vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění je prováděno na základě lékařského posudku, který zpracovává posuzující lékař. Tím je ošetřující lékař poškozeného a v případě nemoci z povolání ošetřující lékař zdravotnického zařízení, které má oprávnění k posuzování nemocí z povolání. Tento lékařský posudek je zpracován formou bodového ohodnocení, kdy hodnota jednoho bodu je stanovena na 120 Kč. Sazby bodového hodnocení za bolest nebo ztížení společenského uplatnění jsou stanoveny v příloze již zmíněné vyhlášky. Konečný počet bodů stanoví lékař. O lékařský posudek může požádat jak poškozený zaměstnanec, tak osoba, která mu za škodu odpovídá.

Odškodnění za bolest se poskytuje za bolest způsobenou škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků, přičemž bolestí se rozumí každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Jakmile je možné zdravotní stav poškozeného zaměstnance považovat za ustálený, vydá se lékařský posudek.

O ztížení společenského uplatnění mluvíme v případě, že následky škody na zdraví jsou trvalého rázu a mají nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného, jak v životě, tak ve společnosti. Jde zejména o vliv na uspokojování potřeb, výkon dosavadního povolání, vliv na přípravu k budoucímu povolání, a tak na uplatnění v budoucím životě, a v neposlední řadě také vliv na uplatnění v rodinném životě. Tato náhrada se tedy neposkytuje u následků, které jsou pouze dočasné. Lékařský posudek se u odškodnění za ztížení společenského uplatnění vydává zpravidla až po jednom roce od škody na zdraví. Odškodnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného zaměstnance uplatnit se v životě a ve společnosti.

V § 388 ZPr je soudu dána možnost, aby ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele zvýšil výši odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Limit, na který je možno maximálně zvýšit odškodnění, stanoven není. Bude se jednat o případy, kdy například škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení, nebo následky podstatně omezují další uplatnění v životě.

V § 328 odst. 1 ZPr je stanoveno, že peněžité práva smrtí zaměstnance nezanikají. Je tomu tak i v případě nároku na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, který se stává předmětem dědictví.

Pokud jde o pracovní úrazy vzniklé před nabytím účinnosti výše zmíněné vyhlášky (1. leden 2002), bude nutno výši bolestného a ztížení společenského uplatnění posoudit podle dřívějších právních předpisů, zaměstnanec tedy dostane za jeden bod pouze 30 Kč.

#### Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mohou poškozenému zaměstnanci vzniknout jisté náklady spojené s jeho léčením. Náhrada za tyto náklady však bude přicházet v úvahu, jen pokud tyto náklady postiženého zaměstnance nejsou hrazeny veřejným zdravotním pojištěním či jsou hrazeny jen částečně. Další podmínkou náhrady těchto výdajů je, že jejich vynaložení muselo být účelné. Posouzení toho, zda skutečně jde o účelně vynaložené náklady, bude pravděpodobně příslušet lékaři. Podstatné dle mého názoru také je, že zákoník práce zde nestanovuje, že náklady musí být nezbytné, ale pouze účelně vynaložené.

O účelně vynaložené náklady půjde například u úhrady léků (které jak již bylo výše řečeno, nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění nebo jsou hrazeny jen částečně), zdravotnických pomůcek či úhrada za rehabilitační péči. Budou sem také zařazeny náklady, které poškozený zaměstnanec musí vynaložit na dietní stravu či zvýšené náklady na jiné stravování v důsledku pokynů lékaře v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Mezi účelně vynaložené náklady se také řadí výdaje členů rodiny, kteří navštěvovali svého příbuzného (poškozeného zaměstnance) ve zdravotnickém zařízení, kde probíhalo jeho léčení. Podle rozhodnutí soudu č. 28/1978

Sb. je třeba vždy před rozhodnutím, zda tyto náklady jsou účelně vynaloženými, zkoumat, zda návštěvy příbuzných příznivě ovlivnily psychický stav poškozeného zaměstnance, a tím přispěly k urychlení léčebného procesu. Zde bude také zkoumána úspornost vynaložených nákladů, tedy zda nebylo možné tyto návštěvy vykonat s daleko menšími výdaji.

Účelně vynaloženými náklady jsou také náklady, které musí sám poškozený zaměstnanec vynaložit na dopravu do zdravotnického zařízení či jiného místa, kde mu bude poskytnuta daná doporučená péče (například rehabilitační či ortopedická péče). K tomuto tématu je možno zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu<sup>35</sup>, který se zabýval problémem, zda je možné za účelně vynaložené náklady označit náklady jízdného a cestovného, které měl poškozený zaměstnanec v souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání u jím vybraného lékaře, přičemž tyto náklady byly vyšší, než kdyby si poškozený zaměstnanec zvolil lékaře jiného (v důsledku větší vzdálenosti od místa bydliště). Nejvyšší soud judikoval, že zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům. Podle mého názoru by, i na základě zmíněného soudního rozhodnutí, mohlo docházet k nedůvodným a nepřiměřeně vysokým nárokům poškozených zaměstnanců na náhradu léčebných výdajů. Možným omezením zde pravděpodobně bude ustanovení § 14 odst. 1 ZPr, které stanoví, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu ani nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením nelze přiznat ve formě renty do budoucna, ale pouze náhradu nákladů, které byly již prokazatelně vynaloženy. Tyto náklady se hradí tomu, kdo náklady spojené s léčením skutečně vynaložil, nemusí se tedy jednat jen o poškozeného zaměstnance.

---

<sup>35</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, 21 Cdo 424/2003 (SJ č. 8/2003)

## Náhrada za věcnou škodu

V souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání může poškozenému zaměstnanci vzniknout také věcná škoda. O věcnou škodu půjde při poškození či ztrátě věci, kterou měl zaměstnanec v době pracovního úrazu u sebe. Jedná se například o oděv, hodinky, obuv. Podle zákoníku práce náleží poškozenému zaměstnanci i náhrada za škodu na dopravním prostředku, pokud byl tento dopravní prostředek použit k pracovní cestě se souhlasem zaměstnavatele. Tento souhlas nemusí být dán písemně, může jít také až o souhlas následný. Podmínkou ovšem je, že tato škoda na dopravním prostředku souvisí s utrpěným pracovním úrazem zaměstnance. Při stanovení výše škody se bude vycházet z ceny věci v době, kdy k jejímu poškození došlo, přičemž bude nutno přihlídnout k míře jejího opotřebení.

V neposlední řadě se za věcnou škodu považují také náklady, které poškozenému zaměstnanci vznikly tím, že následkem nemoci z povolání či pracovního úrazu již nemůže obstarávat svou domácnost a práce, které předtím vykonával, musí být vykonávány někým jiným.

Stejně jako u předchozího druhu náhrad (náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením) i zde nelze náhradu škody přiznat ve formě renty do budoucna, a to ani v případě náhrady nákladů vynaložených na zmíněnou pomoc v domácnosti, ale jen jako náhradu již vzniklé škody.

## **Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance**

Bohužel se vyskytují i případy, kdy zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře. Zákoník práce pamatuje i na tyto situace a v § 375 vypočítává druhy náhrad, které v důsledku smrti zaměstnance přísluší pozůstalým. Tyto nároky nejsou závislé na tom, zda je zaměstnanec před svou smrtí uplatnil. Pozůstalí by tedy mohli své nároky uplatnit, i kdyby zemřelý zaměstnanec nárok na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání za svého života vůbec neuplatnil, nebo kdyby ho sice uplatnil, ale až po uplynutí lhůty stanovené zákoníkem práce.

### Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Co se rozumí pojmem „účelně vynaložené náklady“, jsem již uvedla v souvislosti s náhradami, které jsou hrazeny poškozenému zaměstnanci. Zde se jedná o náklady vzniklé v souvislosti s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. I tato náhrada náleží osobě, která náklady skutečně vynaložila, bez ohledu na to, zda je k zemřelému v příbuzenském poměru či nikoli. Jedná se zejména o případy, kdy náklady spojené s léčením hradili za zemřelého zaměstnance pozůstalí, nebo také pokud zemřelý zaměstnanec za svého života své náklady spojené s léčením neuhradil a tyto přešly po jeho smrti do dědictví pozůstalých.

### Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

I tato náhrada přísluší tomu, kdo náklady skutečně vynaložil. Náklady spojené s pohřbem jsou náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu a náklady na smuteční ošacení. Pokud zaměstnanec zemře následkem pracovního úrazu na pracovní cestě, za tyto náklady by byl považován i převoz zemřelého zpět.

Co se rozumí pojmem „přiměřené“, bude nutno posoudit v každém jednotlivém případě. Zákoník práce obsahuje zároveň omezení výše této náhrady, a to u výdajů na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč, přičemž tato částka může být nařízením vlády zvýšena, a také u výdajů na smuteční ošacení, kde se hradí pouze třetina těchto výdajů, a to jen osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku.

Pokud za pracovní úraz nebo nemoc z povolání odpovídá zaměstnavatel jen částečně, potom pozůstalým uhradí prokázané náklady jen z části.

Od nákladů spojených s pohřbem je nutno odečíst pohřebné poskytované podle předpisů sociálního zabezpečení.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře je pohřebné ve výši 5 000 Kč poskytováno pouze osobě, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo osobě, která vypravila pohřeb osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.

## Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Smyslem tohoto druhu náhrady je usnadnit pozůstalým situaci po smrti poškozeného zaměstnance. Pokud tedy zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, náleží jeho pozůstalým náhrada nákladů na jejich výživu, tedy to, čím by se zemřelý zaměstnanec na jejich výživě podílel. Judikatura stanovila okruh pozůstalých na děti, rodiče, sourozence i jiné osoby, které se zemřelým žili po dobu jednoho roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a které z toho důvodu pečovali o společnou domácnost nebo na něho byli odkázáni výživou. Mezi pozůstalé se tedy řadí i osoby další, nikoli tedy jen ty, které mají podle zákona o rodině<sup>37</sup> nárok na výživné. Nejedná se tedy jen o osoby, kterým zemřelý poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživné, ale také o osoby, na jejichž výživě se skutečně podílel.

Z výše zmíněného vyplývá, že se jedná o dlouhodobý nárok na náhradu škody, který je uspokojován měsíčními plněními. Doba poskytování této náhrady je zákonem omezena na dobu, do které by zemřelý tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých je omezena, a to podle počtu osob, kterým zemřelý poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu. Pokud se jedná jen o jednu pozůstalou osobu, přísluší jí náhrada ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí. Jde-li o více osob, přísluší jim 80 % jeho průměrného výdělku. Od částek, které připadají na jednotlivé pozůstalé, se odečte jim přiznaný důchod (vdovské, vdovecké a sirotčí důchody). Nepřihlíží se k jejich dosahovaným výdělkům. Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí ale úhrnem převýšit částku, do které by zemřelému zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Stejně jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je i tato náhrada valorizována.

---

<sup>37</sup> Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

## Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých je dalším nárokem, který pozůstalým náleží. Tento nárok poskytuje podle rozsahu své odpovědnosti zaměstnavatel, přičemž podle judikatury nemůže zaměstnavatel požadovat náhradu vyplaceného odškodnění po škůdci, který smrt jeho zaměstnance zavinil.<sup>38</sup>

Jednorázové odškodnění se poskytuje pozůstalému manželovi a každému z nezaopatřených dětí, a to ve výši 240 000 Kč. Náleží však také rodičům zemřelého zaměstnance, ovšem pod podmínkou, že s ním žili v jedné domácnosti, a to v úhrnné výši 240 000 Kč. Pokud se zemřelým zaměstnancem v jedné domácnosti žil jen jeden rodič, pak tomuto rodiči náleží odškodnění ve výši 240 000 Kč.

Zákoník práce stanovuje také možnost, aby vláda svým nařízením jednorázové odškodnění zvýšila, a to vzhledem ke změnám ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

## Náhrada věcné škody

Stejně jako poškozenému zaměstnanci, tak i jeho pozůstalým náleží náhrada věcné škody, která vznikla v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Co se rozumí věcnou škodou, již bylo vyloženo výše. V tomto případě se však bude jednat jen o škodu na věcech zemřelého. Náhrada věcné škody přísluší pozůstalým, pokud ji zemřelý ještě před svou smrtí uplatnil a zaměstnavatel ji dosud neuhradil. Tento nárok tedy přejde do dědictví po zemřelém. Jestliže tento nárok uplatní až pozůstalí, nárok jim přísluší, aniž by byl součástí dědictví.

### **6.4.5 Změna poměrů poškozeného**

Zákoník práce v § 390 upravuje možnost jak poškozeného zaměstnance, tak i zaměstnavatele, který odpovídá zaměstnanci za škodu při pracovním úraz nebo nemoci

---

<sup>38</sup> Srov. Sborník IV., str.977



z povolání, aby se v případě podstatné změny poměrů poškozeného mohli domáhat změny v úpravě svých práv, případně povinností. Dochází zde tedy ke změně poměrů na straně zaměstnance, které byly rozhodující pro určení výše náhrady. Poskytování náhrady škody vzniklé následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není tedy limitováno jen dosažením určitého věku či pobíráním starobního důchodu.

Za podstatné změny poměrů na straně poškozeného je na základě judikatury považováno například zhoršení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance, které se projevuje ve výši jím dosahovaného výdělku, ale také například onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, které nejsou v příčinné souvislosti s nemocí z povolání nebo pracovním úrazem a sama o sobě vylučují možnost poškozeného vykonávat práci, kterou vykonával před škodou na zdraví.<sup>39</sup> Na základě podstatných změn poměrů může tedy dojít jak ke zvýšení, tak i ke snížení výše poskytované náhrady.

---

<sup>39</sup> Srov. 16 Co 13/2003 Krajského soudu v Ostravě

## **7 ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU NEBO NEMOCI Z POVOLÁNÍ**

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen uhradit poškozenému zaměstnanci, případně pozůstalým, řadu náhrad. To by pro zaměstnavatele mohla být, zejména u malých či středních podnikatelů, likvidační situace. Nejen že by mohl být ekonomicky ohrožen zaměstnavatel, ale zároveň, což je dle mého názoru podstatnější, by bylo ohroženo plnění ve prospěch zaměstnance. Takovéto situaci brání právě institut zákonného pojištění zaměstnavatele, kde je toto riziko přeneseno na pojišťovnu.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bylo zakotveno do předešlého zákoníku práce z účinností od 1. ledna 1993. Ustanovení § 365 ZPr stanoví, že na náhradu škody se do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bude nadále vztahovat ustanovení § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který se týká právě zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a zároveň také vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, vydaná na základě zmocnění zmíněným ustanovením. Toto je však dle mého názoru velmi zvláštní a nestandardní úprava, jelikož je zde odkazováno na ustanovení zákona, který byl již zrušen.

Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnavatele, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, přičemž není nutno sjednávat pojistnou smlouvu, neboť toto pojištění vzniká ze zákona spolu se vznikem pracovněprávního vztahu a trvá po celou dobu existence zaměstnavatele. Pojištění se vztahuje na všechny fyzické i právnické osoby, tuzemské i cizozemské, které zaměstnávají v České republice fyzické osoby podle zákoníku práce. Zákonné pojištění se však netýká zaměstnavatelů, kteří mají postavení organizační složky státu.

Pokud zaměstnanci vznikne škoda, za kterou je odpovědný zaměstnavatel, tedy tzv. pojistná událost, pojišťovna je povinna uhradit stanovené částky. Pokud ale byla škoda způsobena zaměstnavatelem či zaměstnancem úmyslně či pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, nebo pokud jeden z těchto subjektů porušil zvlášť závažným způsobem předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v důsledku toho vznikla škoda, nebo pokud škoda vznikla při činnosti provozované neoprávněně, má pojišťovna právo na to, aby ji zaměstnavatel zaplatil vyplacené náhrady.

Po nahrazení vzniklé škody na pojišťovnu také přecházejí případné regresní náhrady, které by měl vůči třetím osobám zaměstnavatel.

Základem pro výpočet pojistného je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával. Co se týká výše pojistného, které je zaměstnavatel povinen platit, je rozhodná zaměstnavatelova převažující činnost. Sazby pojistného upravuje vyhláška č. 125/1993 Sb., přičemž jsou v podstatě závislé na tom, jak rizikové jsou prováděné činnosti. Výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání je ve většině případů závislý právě na rizikosti dané práce, a proto zde bude i pojistné vyšší.

Pokud dojde k zániku zaměstnavatele a jeho práva a povinnosti nepřejdou na jiného zaměstnavatele, má poškozený zaměstnanec (případně pozůstalý) přímo vůči pojišťovně právo, aby mu nahradila škodu v takovém rozsahu, v jakém mu ji byl povinen nahradit sám zaměstnavatel.

Prováděním tohoto pojištění jsou pověřeny Česká pojišťovna, a.s. a Kooperativa, a.s. Pojišťovnám může v souvislosti s touto činností vzniknout majetková újma, tato újma by jim však byla uhrazena ze státního rozpočtu. Pojišťovny jsou však také na druhé straně povinny jakékoli přebytky vzniklé z tohoto pojištění odvést do státního rozpočtu.

## 8 ZÁKON O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Jak již bylo řečeno, výše vyložená úprava odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání obsažená v zákoníku práce je pouze přechodnou úpravou (o tom svědčí také samotné zařazení této problematiky až na konec zákoníku práce mezi přechodná ustanovení). Tento současný systém dostatečně nemotivuje postižené zaměstnance k další práci a zároveň ani nemotivuje zaměstnavatele k tomu, aby přijímali účinná opatření k předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Proto byl již v roce 2006 přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Z důvodu nedostatku finančních prostředků ve státním rozpočtu potřebných k provedení změn však byla účinnost tohoto zákona již dvakrát odložena. Nyní je aktuálním datem 1. leden 2013. Do tohoto data tedy bude i nadále platit úprava obsažená v zákoníku práce v přechodných ustanoveních. Současně se předpokládá, že do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců dojde k přehodnocení schváleného systému sociálního úrazového pojištění, případně k vytvoření systému nového. Cílem je, aby byl vytvořen takový systém, který by nejvíce respektoval snahy o snížení mandatorních výdajů státu a tak zadlužování země.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců je zásadní změnou v úpravě této problematiky a zavádí do českého systému pojištění prvky, které se standardně vyskytují v systému úrazového pojištění ve vyspělých zemích. Na rozdíl od současné úpravy se systém zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání převádí na systém úrazového pojištění zaměstnanců, který bude součástí sociálního zabezpečení. Dojde tedy k přenesení odpovědnosti za škodu způsobenou na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání z oblasti pracovněprávní do systému sociálního zabezpečení, a to formou dávek úrazového pojištění.<sup>40</sup> Dále se také opouští koncepce náhrad za ztrátu na výdělků.

---

<sup>40</sup> Těmito dávkami jsou úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému a úrazová renta pozůstalého. Z úrazového pojištění může být poskytnuta i věcná dávka ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění, což poškozeným zaměstnancům umožní dříve se uzdravit, a tudíž se i vrátit dříve do práce.

Současná právní úprava upravuje odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, které spočívá na principu náhrady škody. Její provádění je dle zákona svěřeno dvěma komerčním pojišťovnám (Česká pojišťovna, a.s. a Kooperativa, a.s.)<sup>41</sup>, u kterých je zaměstnavatel povinen se pojistit, přičemž se výše pojistného odvíjí od ekonomických činností firmy. Podle nové právní úpravy bude zaměstnavatel stále odvádět pojistné ve stejné výši jako doposud, ale nikoli už zmíněným pojišťovnám, ale České správě sociálního zabezpečení. Odpovědnost za provádění úrazového pojištění zaměstnanců tedy přejde na stát. ČSSZ bude zajišťovat výběr pojistného, výplatu dávek (při poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bude vyplácet dávky z úrazového pojištění ČSSZ přímo poškozeným zaměstnancům, v současné právní úpravě získávají poškození zaměstnanci pojistné plnění od pojišťoven převážně prostřednictvím svých zaměstnavatelů), povede také jednotnou evidenci a bude kontrolovat, zda zaměstnavatelé plní v této oblasti své povinnosti. Toto vše by mělo systém zprůhlednit. Systém úrazového pojištění zaměstnanců přebere všechny dosavadní vyplácené renty od roku 1993 a zároveň garantuje, že se jejich výše oproti současnosti nezmění.

Další změnou je, že poskytovaná dávka (renta) již nebude vázána na částečný nebo plný invalidní důchod, na který zaměstnancům vznikl nárok na základě úrazu nebo nemoci z povolání. Navíc si lidé, kteří rentu pobírají, budou moci přivydělávat, aniž by se jim výše dávky o tento přivýdělek snížila, jako je tomu dnes.<sup>42</sup>

Nový zákon by měl také motivovat zaměstnavatele ke zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Počítá totiž s tím, že podle počtu a závažnosti úrazů a nemocí z povolání by zaměstnavatelé mohly obdržet případné slevy z pojistného či zvýšení pojistného. Bude-li zaměstnavatel opakovaně porušovat povinnosti, které mu ukládají právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou možné i přírážky na pojistném.

Pro zaměstnavatele bude tato změna znamenat snížení jejich zatížení agendou týkající se v současné době odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání,

---

<sup>41</sup> Tuto povinnost zaměstnavatele pojistit se u dvou komerčních pojišťoven České republiky vytýkala i Evropská unie. Tento postup podle ní prý nezajišťuje rovnost a je považován za formu veřejné podpory, která není v souladu s evropskými pravidly volné soutěže. Na druhou stranu je třeba říci, že těmto pojišťovnám neplyne z provádění zákonného pojištění žádný zisk, neboť přebytky vzniklé mezi vybraným pojistným a vyplacenými náhradami jsou pojišťovny povinny odvádět do státního rozpočtu.

<sup>42</sup> Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. 4. 2006

nebudou již totiž stanovovat výši jednotlivých náhrad a nebudou je ani vyplácet. Budou však povinni poskytovat součinnost nositeli úrazového pojištění, tedy ČSSZ. Pro postavení zaměstnance bude naopak důležité, že o dávce z úrazového pojištění při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bude rozhodovat státní orgán a nikoli zaměstnavatel jako dříve.<sup>43</sup>

Mimo tento systém úrazového pojištění zůstanou s ohledem na specifický charakter jejich činnosti pouze vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů, kteří mají vlastní specifickou úpravu odškodnění služebního úrazu a nemoci z povolání.

Na základě již zmíněného přechodu úpravy institutu odpovědnosti za škodu na zdraví z pracovněprávní oblasti do systému úrazového pojištění již tato problematika není součástí odpovědnosti v pracovním právu, a proto jsem zmínila jen hlavní podstatu změny a nikoli výklad celého zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

---

<sup>43</sup> Srov. Zachovalová, J. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového zákoníku práce, Zdravotnické právo v praxi, 2006, 3 a 4, str. 63-65

## 9 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU PŘI PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Aby však nedocházelo k výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce, v rámci občanskoprávních vztahů (např. smlouvou o dílo) zákoník práce zároveň umožňuje zaměstnavateli, aby se zaměstnancem uzavřel namísto pracovního poměru dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr. Může se jednat o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Tyto specifické právní vztahy jsou komplexně upraveny v části třetí zákoníku práce. Na tyto dohody se však také podle § 77 odst. 1 ZPr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, tedy i ustanovení o odpovědnosti za škodu. Zaměstnavatel tedy odpovídá zaměstnanci za škodu stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru, stejně tak zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli jako zaměstnanec v pracovním poměru.

Zvláštností u dohod konaných mimo pracovní poměr je, že na rozdíl od pracovního poměru, kde je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci osobně, je u dohod možný výkon práce i za pomoci rodinných příslušníků v dohodě uvedených. Zde by tedy mohly vyvstat otázky, zda zaměstnavatel odpovídá za škodu i těmto rodinným příslušníkům a zároveň v jakém rozsahu oni odpovídají zaměstnavateli. Odpovědí na první otázku je skutečnost, že mezi zaměstnavatelem a rodinným příslušníkem, který pomáhá zaměstnanci konajícímu práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nevzniká žádný pracovněprávní vztah, zaměstnavatel tedy bude případně odpovídat podle ustanovení občanského zákoníku. Na druhé straně za škodu způsobenou rodinnými příslušníky, kteří zaměstnanci při práci pomáhají, bude odpovídat právě tento zaměstnanec.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Srov. Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, Praha: BOVA POLYGON, 2008, str. 975

Obdobně též Tröster, P. a kolektiv. Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H.BECK, 2008, str. 187

## **10 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH**

Zákoník práce v ustanovení § 391 až § 393 upravuje odpovědnost a náhradu škody nejen zaměstnavatelů a zaměstnanců v pracovním poměru, ale také osob, které nejsou v pracovněprávním vztahu.

V první skupině jsou fyzické osoby, které se na výkon budoucího povolání prozatím jen připravují. Jedná se o žáky základních škol, základních uměleckých škol, středních škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní závěrečné zkoušky, studenty vyšších odborných škol a studenty vysokých škol. Zákoník práce upravuje, kdo těmto osobám odpovídá za vzniklou škodu, vznikla-li tato škoda při teoretickém či praktickém vyučování nebo v přímé souvislosti s ním. Zároveň zákoník práce upravuje odpovědnost některých z uvedených fyzických osob za škodu, kterou sami způsobí.

Další skupinou osob, které mají nárok na náhradu škody podle ustanovení zákoníku práce, jsou fyzické osoby, které plní veřejné funkce a funkcionáři odborové organizace, kterým za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá ten, pro koho byli činní. Naopak těmto osobám za škodu odpovídají opět fyzické osoby a funkcionáři.

Dále je zde také stanovena odpovědnost těch, u nichž se provádí příprava osob se zdravotním postižením na budoucí povolání, za škodu vzniklou těmto osobám pracovním úrazem, případně nemocí z povolání.

Poslední skupinou, jejíž právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem je upraveno ve zmíněných ustanoveních, jsou: členové dobrovolných požárních sborů, báňských záchranných sborů, fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popřípadě s jeho vědomím osobně napomáhají při zásahu proti živelní události nebo při odstraňování jejích následků, fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, členové družstev, zdravotníci Červeného kříže, dárce při odběru krve, členové Horské služby, fyzické osoby, které na jejich výzvu a podle jejich pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby, které dobrovolně



vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení, a fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností.

Důležité je upozornit na to, že tato úprava náhrady škody vzniklé pracovním úrazem osobám, které nejsou v pracovněprávním vztahu, je použitelná jen do doby, kdy nabude účinnosti zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který se již na tyto skupiny osob vztahovat nebude, a proto se jejich odpovědnost bude nadále řídit ustanoveními zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

## 11 ZÁVĚR

V situaci, ve které se v dnešních dnech nachází ekonomika České republiky, a samozřejmě nejen ta, je vedle snahy zmenšit schodek státního rozpočtu patrná také snaha ochránit subjekty pracovněprávního vztahu před dopady této krize.

Odpovědnost za škodu v pracovním právu je v zákoníku práce poměrně komplexně upravena. Již od 1. 1. 2007 je v platnosti nový zákoník práce, který se ale v úpravě tohoto institutu příliš neliší od úpravy starého zákoníku práce. Je však třeba mít na paměti, že předchozí právní úprava odpovědnosti vznikla za zcela jiných podmínek, než jsou zde nyní. V situaci, kdy prakticky neexistovalo soukromé podnikání, a zaměstnavateli byli státní organizace, nemělo stanovení limitů v případě náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli prakticky žádné dopady na zaměstnavatele, jelikož tyto ztráty byly kryty ze státního rozpočtu. V dnešní době, kdy je stále běžnější získávat prostředky na život podnikáním, je však tato úprava velkým znevýhodněním těchto soukromých zaměstnavatelů. Není neobvyklé, že ke své činnosti potřebují nákladná zařízení či přístroje, a v případě škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti mnohdy již nemají prostředky na pořízení nového vybavení. Tato úprava odpovědnosti za škodu tak může být, zejména pro malé a střední zaměstnavatele, likvidační.

Na druhé straně je však třeba mít na paměti, že mzda nebo plat má pro zaměstnance převážně funkci sociální, tedy že díky ní je schopen uspokojovat své životní, sociální a kulturní potřeby. Kdyby tedy nebyly zmíněné limity náhrady škody stanoveny, vedlo by to k ohrožení existence nejen zaměstnance, ale také osob, které jsou na jeho výdělku závislé. Řada lidí by se tak dostávala na hranici existenčního minima a zde by musel nastoupit stát.

Částečným řešením této složité situace by mohlo být alespoň zvýšení limitů náhrady škody. Zde ale vyvstává otázka, do jaké míry by bylo zvyšování limitů společensky přípustné, neboť jak již bylo řečeno, nemělo by dojít k ohrožení existence zaměstnance a dalších osob na něm závislých. Na druhé straně je však také třeba brát ohled na situaci zaměstnavatele, zejména jedná-li se o soukromého zaměstnavatele,

který má nepochybně také své životní, sociální a kulturní potřeby, které chce uspokojit. Stanovení celospolečensky přijatelných limitů náhrady škody je tedy velmi složitá a citlivá otázka.

Jako další možnost se nabízí vytvoření nového systému pojištění, podobně jako u škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, ve kterém by se zaměstnanci pojišťovali pro případ jimi způsobené škody. Toto řešení je však poměrně obtížné a přinášelo by s sebou řadu otázek, jako například zda využít komerčních pojišťoven s případným stanovením obligatornosti pojištění nebo provádění a správu pojištění ponechat na státu. Samozřejmě dalším negativem by také byla zvýšená potřeba finančních prostředků na zavedení nového systému, což v době stále většího zadlužování státu není řešením.

Také uzákonění možnosti uzavřít mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jakousi dohodu o zpřísněné odpovědnosti, tak jak je tomu dnes například u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, by bylo jistým částečným řešením. Otázkou však je, jak by byla tato možnost legislativně upravena. Zda by bylo zcela ponecháno na vůli zaměstnavatele, kdy tuto možnost využít či by byly stanoveny jednoznačné podmínky. Sama se přikláním ke druhé možnosti, jelikož je zcela zřejmé, že jinak by takováto dohoda o zpřísněné odpovědnosti byla využívána téměř všemi zaměstnavateli, a tak by v podstatě došlo ke zvýšení limitů náhrady škody beze změny v zákoně.

Finanční zatížení zaměstnavatele bylo vyřešeno u odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy bylo v roce 1993 zavedeno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Zde je třeba také zmínit, že úprava odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání obsažená v zákoníku práce je pouze přechodná. Až na pár ojedinělých změn (jako například zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých) byla tato úprava převzata ze starého zákoníku práce (č. 65/1965 Sb., zákoník práce) a v novém zákoníku práce byla zařazena mezi přechodná ustanovení. Tato úprava odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je, s ohledem na situaci kdy byl zákoník práce přijímán, pochopitelná. Původně měl totiž zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců nabýt účinnosti již 1. ledna 2008 a

tudíž měla být úprava odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání v zákoníku práce skutečně jen přechodnou úpravou. Účinnost tohoto zákona však byla již dvakrát odložena a nemůžeme si být jisti, zda nedojde k dalšímu odložení či zda dokonce nebude vytvořen systém jiný, který by nezatěžoval státní rozpočet.

Systém úrazového pojištění je jednotlivými státy řešen velmi různorodě. Někde tento systém není zaveden vůbec (Nizozemí, Řecko), jinde spočívá v rozdělení systému na dva samostatné, přičemž pracovní úrazy odškodňují komerční pojišťovny a nemoci z povolání spravuje stát (Belgie). Také hrazení systémů úrazového pojištění je různé. Většinou jsou tyto systémy hrazeny z pojistného placeného zaměstnavatelem, ale vyskytují se i případy, kdy k pojistnému přispívá stát či je dokonce financován výhradně z daňových prostředků (Velká Británie). Co se týká správy systému, je jak komerční (zisková, nezisková), tak i veřejnoprávní nebo státní. Otázkou tedy je, zda se při případném vytváření nového systému inspirovat v okolních státech či zda vytvořit systém zcela nový, specifický pro Českou republiku.

Od 1. 1. 2013 již tedy, nedojde-li ke změně, bude účinný zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, kdy tento institut přejde z pracovníprávní oblasti do oblasti sociálního zabezpečení. Dle mého názoru hlavním pozitivem této úpravy je zejména to, že motivuje zaměstnavatele k přijímání opatření k předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, a to finanční stimulací, a dále také motivuje samotné zaměstnance k brzkému návratu do pracovního procesu, a to sice snížením opakujících se dávek. Tyto jsou v dosud účinné úpravě poměrně vysoké a pro určitou část zaměstnanců jsou faktorem zpomalujícím jejich uzdravení a zároveň oddalujícím jejich návrat do pracovního procesu. To je způsobeno zejména tím, že výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je závislá na výdělků dosahovaném po způsobené škodě na zdraví. Čím více tedy zaměstnanec pracuje a vydělává si, tím nižší náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti mu je poskytována. To je bezpochyby značně demotivující. Největší přínos zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců spatřuji tedy právě v tom, že poskytovaná renta již nebude závislá na výši výdělků po způsobené škodě na zdraví.

Otázkou do budoucna tedy zůstává, jak velký dopad bude mít zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců a zda skutečně přinese předpokládaná pozitiva, samozřejmě za

předpokladu, že nebude vytvořen systém nový. Dále také bude zajímavé sledovat, zda nedojde ke změnám v úpravě limitů náhrady škody způsobené zaměstnancem.

## Seznam zkratek

|             |   |
|-------------|---|
| ZPr         | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  |
| OZ          | zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník  |
| ČSSZ        | Česká správa sociálního zabezpečení   |
| R           | Rozhodnutí a stanoviska uveřejněná ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek   |
| V           | Rozhodnutí a stanoviska uveřejněná ve Výběru Nejvyššího soudu SR  |
| Sborník IV. | Nejvyšší soud ČSFR, Nejvyšší soud ČR a nejvyšší soud SR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím |

## **Seznam použité literatury**

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2007

Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: BOVA POLYGON, 2008

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Telč, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009, Praha: ANAG, 2009

Hochman, J. Pracovní právo v soudní praxi. Praha: C.H.Beck, 1994

Bukovjan, P. Zákoník práce s judikaturou. 1.vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008

Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2005

Hochman, J. Judikatura v pracovním právu. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 1999

Galvas, M. Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích. Praha: LINDE Praha a.s., 1996

Mikyska, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Praha: ANAG, 2005

Galvas, M. Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, a.s., 2007

Knapp, V., Knappová, M. Občanské právo hmotné I. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009

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

Luby, Š. Prevencia a zodpovednosť v československom práve I. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958

Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1988

Spirit, M. a kolektiv. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009

Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2008

Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: LINDE Praha, a.s., 2008

Brůha, D. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. Práce a mzda 9, 2007/ ročník 55

Bělina, M. Odpovědnost v československém pracovním právu, Acta Universitatis Carolinae – Iuridika 3-4/ 1982

Bělina, M. Druhy odpovědnosti v pracovním právu, Právník 1/1983

Galvas, M., Gregorová, Z. Ke vztahu rizika a odpovědnosti v československém pracovním právu, Právník 10/1986

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. 4. 2006

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 9. 3. 2005

Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí - [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)



## **Liability in labour law**

### **Summary**

The purpose of my thesis is to analyse liability in labour law in according to current legislation with focus on liability for damage. The beginning of this thesis introduces concept of liability in general and in law. Subsequent chapter is about liability in labour law in general and it mentions all types of labour-law liability.

Next chapter is about liability for damage, which is the most important type of labour-law liability. First part of this chapter explains functions of liability for damage, with focusing on prevention. Second part describes assumptions of liability for damage. The end of this chapter mentions comparison of liability in labour law and liability in civil law.

Following chapter deals with liability for damage of an employee. It explains general liability and special types of liability with regard to judicial decisions.

Next chapter is analysis of liability for damage of an employer. It also explains general and special types of liability for damage, whereas the main part is devoted to liability for accident at work and occupational diseases. It also explicates compensations which belong to an employee or to his/her surviving relatives.

Further this thesis gives an attention to legal insurance of an employer with explanation of its main aims. Not unnoticed is also new statute, which devotes to accident insurance. It explains the main changes which this statute brings.

Following chapter discusses liability in employment relationships based on an agreement.

Next chapter points out that liability contained in Labour Code relates also to special groups of people who are not in employment relationship.

Final chapter contains main problems of current treatment of labour-law liability, which this thesis sees in limitation of compensation for damage. The end of this chapter makes suggestions to some changes in the future.

## **Key words**

liability in labour law

liability of an employee

liability of an employer

compensation for damage

## **Klíčová slova**

odpovědnost v pracovním právu

odpovědnost zaměstnance

odpovědnost zaměstnavatele

náhrada škody