

Diplomová práce na téma:

**ODPOVĚDNOST
ZAMĚSTNANCE
ZA ŠKODU**

Vysoká škola: Univerzita Karlova v Praze

Fakulta: Právnická

Katedra: Pracovního práva

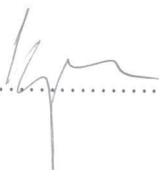
Autor: Jaroslav Kupsa, nar. 28.2.1976, 5. ročník

Bydliště: Hnězdenská 4a/767, Praha 8, 181 00

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

„Rád bych tímto způsobem poděkoval vedoucímu mojí diplomové práce paní JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za odbornou pomoc při zpracování této diplomové práce.“

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

V Praze dne 28. 11. 2006

Obsah:

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 4 |
| 1. Pojem právní odpovědnosti v obecném smyslu..... | 5 |
| 1.1. Funkce právní odpovědnosti..... | 10 |
| 2. Geneze pracovního práva..... | 12 |
| 3. Pojem pracovněprávní odpovědnosti..... | 19 |
| 4. Odpovědnost za škodu v pracovním právu..... | 25 |
| 4.1. Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti..... | 26 |
| 5. Předcházení škodám..... | 35 |
| 6. Odpovědnost zaměstnance za škodu..... | 39 |
| 6.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu..... | 40 |
| 6.2. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat..... | 47 |
| 6.3. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody..... | 58 |
| 6.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů..... | 60 |
| 7. Rozsah náhrady škody..... | 63 |
| 8. Zajištění nároků z odpovědnosti za škodu..... | 69 |
| 9. Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti..... | 72 |
| 10. Nový zákoník práce..... | 77 |
| 11. Závěr | 83 |
| Seznam použitých právních předpisů a literatury | 86 |

Úvod

Jako téma diplomové práce jsem si zvolil problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu. Za hlavní rys tohoto pracovněprávního institutu bylo a dodnes je možno považovat zdůraznění sociální ochrany zaměstnance. Cílem zákonodárce v době vytváření zákonných ustanovení upravujících tento institut, byla především snaha kompenzovat ekonomickou nerovnováhu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a potřeba stanovení určité základní míry právní jistoty v této oblasti (zejména pro právní postavení zaměstnanců). Tato snaha vedla, za splnění zákonných podmínek, k výraznému zvýhodnění zaměstnanců na úkor zaměstnavatelů.

Samozřejmě tato úprava, jako každá jiná právní úprava, je poznamenána dobou svého vzniku. Promítají se v ní představy o dosavadním stavu a budoucím vývoji společenských vztahů, o potřebě a způsobu jejich právní regulace. Zdá se však až neuvěřitelné, že tato úprava, která vznikala pod vlivem představ o vývoji společnosti, které u nás převládaly v polovině 60. let minulého století, je dodnes s menšími změnami úpravou platnou. Podle mého názoru je jedním z důvodů tohoto stavu i okolnost, že problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu patří právě mezi ty právní instituty, které se dlouhodobým užíváním natolik vžily, že je pro mnohé zřejmě (bohužel) nepředstavitelné, že by jejich úprava měla být jiná. A to i přesto, že společenské a ekonomické podmínky se koncem 20. a na počátku 21. století značně změnily. Pracovní právo by mělo být a ve vyspělých ekonomikách také je, nejen ekonomickými změnami určováno, ale také, a to považuji za nutné zdůraznit, současně další ekonomický rozvoj výrazně zpětně ovlivňuje.

Nejen výše uvedená stálost úpravy tohoto institutu, ale také fakt, že se tato problematika dotýká v dnešní ekonomické a sociální realitě České republiky drtivě většiny osob v produktivním věku (statistiky uvádějí, že zákoníkem práce se řídí pracovní poměry téměř 5 miliónů zaměstnanců v ČR) mne vedly k rozhodnutí pokusit se zpracovat tuto problematiku formou diplomové práce.

Cílem této práce, která se skládá z úvodu a 11 kapitol, je podat pokud možno souhrnný ucelený pohled na úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu. Nejedná se však o výklad vyčerpávající, podávající rozbor všech možných otázek vážících se k tomuto tématu. Některé otázky této problematiky, jako např. odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, jsem se snažil zpracovat

detailněji, jiné spíše nastínit. Zvláštní důraz jsem kladl zejména na práci s judikaturou. V závěru jsem se pak pokusil celkově zhodnotit stávající úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu a současně podat nástin řešení některých otázek de lege ferenda.

Diplomová práce vychází z právní úpravy platné a účinné ke dni 31.8.2006.

1. Pojem právní odpovědnosti v obecném smyslu

Dříve než přistoupím k samotnému tématu této diplomové práce považuji pro další výklad za nutné a žádoucí nejprve se zabývat institutem odpovědnosti z širšího, teoretického pohledu. Tato kapitola by nám měla pomoci správně porozumět základním principům, prvkům a koncepcím tohoto institutu, které jsou stěžejním základem nejen pro oblast pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

Odpovědnost obecně lze považovat za jeden z nástrojů, kterým se lidská společnost snaží ochránit své zájmy a hodnoty před jejich ohrožením či dokonce porušením ze strany jejích členů, jako subjektů právních vztahů. Důležité je zde také zmínit preventivní působení odpovědnosti na subjekty právních vztahů. Druh a povaha chráněné hodnoty či zájmu určuje, který druh odpovědnosti slouží k jeho ochraně. V daném případě to může být odpovědnost právní, politická, morální atd. Dále se zaměříme pouze na oblast právní odpovědnosti, která je pro dané téma rozhodující a určující.

Je nepochybné, že právní odpovědnost je jedním z nejdůležitějších institutů soukromého práva vůbec. Dá se říci, že její úprava se vine celým právním řádem jako červená nit. Její úpravu nalézáme v právu občanském, obchodním, správním, trestním a v neposlední řadě samozřejmě v právu pracovním. Ač jsou podmínky jejího vzniku a uplatnění v těchto právních odvětvích upraveny mnohdy odlišně a relativně samostatně, jejich základy jsou postaveny na stejných principech. Jednotlivé druhy odpovědnosti se vzájemně doplňují a překrývají. Právní odpovědnost je tedy kategorií obecně platnou. Je však také institutem velmi složitým a proto v právní vědě patří mezi jeden z nejdiskutovanějších. Základní

vztah, který je předmětem výzkumu právní teorie, je vztah mezi porušením právní povinnosti a právní odpovědností.¹ Právní věda v této souvislosti rozlišuje především dvě základní teoretické koncepce právní odpovědnosti ve vztahu k právní povinnosti.

- Koncepce aktivní právní odpovědnosti.

Podstatou této širší koncepce je myšlenka, že právní odpovědnost vzniká již se vznikem právní povinnosti primární a je tedy v podstatě možno říci, že splývá s pojmem primární povinnosti. S odpovědností, která je touto koncepcí považována za odpovědný vztah fyzické nebo právnické osoby k náležitému plnění právních povinností, je spojena hrozba sankcí pro případ nesplnění právních povinností. Lze zde také hovořit o preventivní a výchovné funkci této hrozby, která podporuje morální vědomí odpovědnosti a stimuluje odpovědné subjekty k řádnému a včasnému plnění jejich povinností. Rozměr pojmu sankce pak autoři této koncepce spatřují zejména v trestu – povinnosti nahradit způsobenou škodu, což může dle úvah autorů být například i odvolání z funkce, popř. neplatnost smlouvy.²

Hlavním představitelem a autorem této koncepce je V. Knapp, který vychází z myšlenky, že občanskoprávní odpovědnost se skládá ze dvou stadií. V prvním z nich (zpravidla od vzniku závazku) existuje v latentní formě (jako pouhá hrozba sankcí), v druhém stádiu (po porušení závazku) se pak odpovědnost již projeví svými důsledky, totiž dopadnutím sankce.³ Fyzické a právnické osoby tedy dle toho pojetí odpovídají za splnění jim uložených povinností, což jinak řečeno znamená, že osoba, která je povinna k určitému způsobu jednání, je současně odpovědna za splnění této její povinnosti, a nikoli teprve až následně za to, že tuto svou povinnost nesplnila. Dle V. Knappa tak odpovědnost za škodu počíná

¹ Harvánek, J. a kol.: Teorie Práva, Masarykova univerzita v Brně, 1998, s. 235.

² Knapp, V.: Teorie práva, C.H.Beck, Praha 1995, s. 200.

³ Knapp, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I., Nakladatelství ČSAV, Praha 1956, s. 70 – 75.

současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinností, kdy se latentní povinnost aktivizuje.⁴

- Koncepce pasivní právní odpovědnosti

Tato koncepce je založena na myšlence, že právní odpovědnost, při splnění všech zákonných podmínek, vzniká až v důsledku porušení právní povinnosti primární. Dochází zde tedy ke vzniku sekundární sankční povinnosti nebo sankčního vztahu (srovnej např. § 420 odst.1 OZ: „Každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti“). Právní odpovědnost takto koncipovaná bývá také označována jako deliktní, resp. sankční odpovědnost.⁵

K nejméně zastáncům a autorům této koncepce patří zejména Š. Luby, J. Eliáš, J. Macur či M. Knappová. S pojetím odpovědnosti jako hrozby sankcí, zastávané V. Knappem, nesouhlasil Š. Luby. Podle něho by se pak o odpovědnosti dalo hovořit jen do okamžiku porušení primární odpovědnosti. Po jejím porušení by odpovědnost vystřídala sankce. Tím by odpovědnost přestala být následkem porušení právního vztahu a v důsledku toho by ztratila právní odpovědnost veškerou svoji represivní, parafrázní i satisfakční funkci a zůstala by jí jen funkce prevence.⁶

Pro úplnost je zde třeba také zmínit názor M. Kalenské, který stojí tak někde mezi oběma výše uvedenými koncepcemi. Dle jejího názoru má odpovědnost, jakožto právní kategorie, 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, a také tomu tak většinou je. Druhá fáze nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložení sankce) nebo sankčního vztahu.⁷

Celkově se dá bezpochyby říci, že v právní teorii se prosadil výklad, který nepovažuje odpovědnost za hrozbu sankcí, ale za sankci samotnou, následující

⁴ Knapp, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I., Nakladatelství ČSAV, Praha 1956, s. 66 a násl.

⁵ Harvánek, J. a kol.: Teorie Práva, Masarykova univerzita v Brně, 1998, s. 236.

⁶ Luby, Š.: Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I., Vydavateľstvo SAV, Bratislava 1958, s. 33 a násl.

⁷ Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1988, s. 234.

teprve po porušení práva (tj. koncepce pasivní právní odpovědnosti). Také tato diplomová práce dále vychází z koncepce pasivní právní odpovědnosti, která lépe přispívá k přesnému a jednoznačnému vymezení obsahu právních pojmů.

Právní věda tedy definuje právní odpovědnost jako kvalifikovaný druh právní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení právní povinnosti primární.⁸ Odpovědnost se však liší od této primární povinnosti tím, že je jí imanentní určitá následnost, a také tím, že je vždy povinností relativní. Relativizuje se i tehdy, byla-li porušena absolutní povinnost nebo bylo-li porušeno něčí absolutní právo (např. povinnost nezpůsobit škodu, vlastnické právo, autorské právo atd.). Není odpovědnosti vůči neurčitým subjektům. Odpovědnost nikdy nevzniká nepodmíněně přímo ze zákona bez naplnění konkrétní skutkové podstaty, nemůže vzniknout ani na základě analogie.⁹ Právní odpovědnost je také možné definovat jako uplatnění nepříznivých právních následků, stanovených právní normou, vůči tomu, kdo porušil právní povinnost.¹⁰

Právní povinností je nutno rozumět míru nutnosti určitého chování. Povinnost určitého chování může být povinnému subjektu uložena zákonem, aktem aplikace práva, úředním výrokem (např. zřízení věcného břemene dle § 142 odst. 3 OZ), nebo vzniká na základě jiných v zákoně uvedených skutečností. Typicky však vzniká především z právních úkonů, a to zejména ze smluv (př. zákaz konkurenčního jednání dle § 29a a násl. ZP nebo povinnost konat práci dle příkazů zaměstnavatele), výjimečně i z jednostranných právních úkonů (např. veřejná soutěž nebo veřejný příslib dle OZ). Pokud se subjekt nechoval způsobem pro něj závazným, tedy porušil primární povinnost, ať již šlo o porušení spočívající v jednání komisivním, kdy se subjekt choval tak, jak neměl nebo v jednání omisivním, kdy se naopak nechoval tak, jak měl, stává se za toto jednání odpovědným. Pro toto jednání je tedy typická protiprávnost, která je objektivní kategorií vyjadřující rozpor lidského jednání s objektivním právem. Důsledkem tohoto protiprávního jednání je vznik nové, sekundární (sankční) povinnosti pro niž je charakteristické zhoršení právního postavení odpovědného subjektu. Ten je poté nucen snášet zatížení nepříznivými, právem stanovenými následky, v jeho materiální nebo osobní sféře. Tyto následky, které mohou spočívat v povinnosti něco dát, činit, něco strpět nebo

⁸ Gerloch, A.: *Teorie práva*, Nakladatelství Aleš Čeněk, 2001, s. 114.

⁹ Knappová M. a kol.: *Občanské právo hmotné I.*, Aspi Publishing, Praha 2005, s. 267 – 268.

¹⁰ Harvánek, J. a kol.: *Teorie Práva*, Masarykova univerzita v Brně, 1998, s. 234.

opomenout, jsou vždy odlišné od původní primární povinnosti. Sekundární povinnost existuje nezávisle na povinnosti primární tedy vedle ní. V případě změny nebo zániku primární povinnosti nesleduje sekundární povinnost její osud. To také mimo jiné znamená, že sekundární povinnost může zaniknout před zánikem povinnosti primární. Tato problematika úzce souvisí také s počátkem a délkou promlčecích dob. Promlčecí doba může začít u obou povinností plynout v jiný okamžik a promlčení těchto povinností může nastat také v jinou dobu.

Obsahem sekundární povinnosti, jako následku porušení povinnosti primární, jsou následující druhy právních následků:

- vznik nové sekundární povinnosti, kdy povinnost primární stále trvá, nezaniká a subjekt je i nadále povinen ji splnit. Do této kategorie lze zařadit odpovědnost za škodu.
- vznik nové sekundární povinnosti, kdy zde ale již není zájem na splnění primární povinnosti nebo se její splnění stane objektivně nemožné. V těchto případech tedy primární povinnost zaniká a vzniká zde nová povinnost snášet veřejnoprávní nebo soukromoprávní sankce za porušení povinnosti primární (např. v případech, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně zruší pracovní poměr okamžitě a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával; v uvedeném případě zaniká primární povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ale vzniká nová odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty).¹¹
- jiné právní následky. K nim řadíme ty následky, které nelze zařadit pod předchozí případy (např. neplatnost právního úkonu, zmeškání lhůty apod.) Tyto následky nemají charakter veřejnoprávní sankce.¹²

Zásadním a neopominutelným prvkem právní odpovědnosti je vymahatelnost této odpovědnosti státním donucením. Může jít o donucení nepřímé, které znamená

¹¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 311.

¹² Harvánek, J. a kol.: Teorie Práva, Masarykova univerzita v Brně, 1998, s. 237.

realizaci sankce nebo donucení přímé, kterým je nucené splnění právní povinnosti. Donucení je realizováno státními orgány v rámci právním řádem upravované činnosti státu.¹³ Pokud by rušiteli stanovené povinnosti žádné státní donucení nehrozilo, nebylo by možné vůbec mluvit o právní odpovědnosti a jednalo by se o odpovědnost morální, neboť tomu, kdo by porušil zájmy společnosti, by hrozilo pouze morální odsouzení.¹⁴ Nesplní-li proto subjekt svou právní povinnost dobrovolně, oprávněný subjekt se může svého subjektivního práva domoci za použití státního donucení. V této souvislosti lze tedy právní povinnost definovat jako právem uloženou míru nutnosti (vynutitelnost) určitého chování subjektu.¹⁵

2.1. Funkce právní odpovědnosti

Právní věda rozlišuje především následující základní funkce právní odpovědnosti. Jednotlivé právní instituty však mohou naplňovat jednu i více z níže uvedených funkcí:

- Funkce preventivní (mobilizační, stimulační), která je bezprostředně spjata se všemi níže uvedenými funkcemi. Tato funkce je zaměřena především na zachování platného práva prostřednictvím předcházení jeho porušování. Snaží se hrozbou sankce odradit subjekty od protispolečenského jednání. Kromě toho řádně uplatněný systém odpovědnosti působí i na ostatní členy společnosti jako příklad.

Pro oblast pracovního práva jsou prevenční povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů upraveny zejména v prvním oddílu hlavy osmé ZP (viz výklad níže).

- Funkce reparační (kompenzační). Jejím účelem je odčinění škodlivého následku. Její použití je typické zejména u majetkové

¹³ Harvánek, J. a kol.: *Teorie Práva*, Masarykova univerzita v Brně, 1998, s. 234.

¹⁴ Knapp, V.: *Teorie práva*, C.H.Beck, Praha 1995, s. 200.

¹⁵ Knappová, M. a kol.: *Občanské právo hmotné I.*, Aspi Publishing, Praha 2005, s. 266.

právní odpovědnosti. Zde se uplatňuje, pokud je to v konkrétním případě možné, odčinění zejména ve formě tzv. naturální restituce (uvedení v předešlý stav). Pokud naturální restituce možná není, nastupuje hmotné odškodnění, jehož účelem je vyrovnání mezi rušitelem a poškozeným. Hovoří se zde o zásadě obnovení, kdy rušitel, který je povinen odčinit škodlivý následek, musí obnovit stav, který by zde byl, kdyby nevznikly okolnosti, které ho zavazují kompenzovat poškozeného.

V oblasti pracovněprávní odpovědnosti je tato funkce výrazně potlačena v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu a naopak je zdůrazněna u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Při náhradě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli je uplatňována především funkce preventivně výchovná, při odčinění škody jde hlavně o to, aby si zaměstnanec uvědomil, jakým jednáním či opomenutím způsobil vznik škody a jak se má v budoucnu chovat.¹⁶

- Funkce satisfakční. Jejím účelem je odčinění a zmírnění újmy nemajetkové povahy. Jde ve své podstatě o zvláštní typ funkce reparační. Jako příklad lze na tomto místě uvést § 13 odst. 1 OZ, na jehož základě má fyzická osoba právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.
- Funkce represivní. Slouží k potrestání porušitele právní povinnosti, resp. subjektu odpovědného za její porušení. Tato funkce má pouze podpůrný účel ve vztahu k funkcím vyjmenovaným výše.

V oblasti pracovněprávní odpovědnosti je její role významně uplatněna zejména pokud jde o odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli.

¹⁶ Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997, s. 95.

2. Geneze pracovního práva

V této části se pokusím nastínit historický vývoj pracovněprávní problematiky s výrazným zaměřením především na vývoj institutu odpovědnosti za škodu.

Pracovněprávní odpovědnost stejně jako celá oblast pracovněprávních vztahů byla po dlouhá staletí upravena a tradována v rámci občanskoprávní úpravy. Již římské právo upravuje důsledky protiprávního jednání právně odpovědného subjektu, ze kterých tomuto subjektu vzniká obligační závazek. Základem této deliktní odpovědnosti byl zpočátku pouze protiprávní zásah určitého typu, provedený určitou osobou na určitých statcích. Teprve v Justiniánském právu se můžeme setkat s tendencí prosazovat zásadu obecné odpovědnosti za každý protiprávní čin.¹⁷ Ve středověku, pro nějž byl charakteristický všeobecný úpadek práva, byly pro oblast pracovněprávních vztahů určující instituty poddanství, roboty a zejména institut nevolnictví. Důležitou funkci v této oblasti představovala vrchnostenská správa. Jejím základem je existence šlechtického velkostatku, tj. šlechtické držby půdy a sní související potřeba mimoekonomického přinucení závislého obyvatelstva (nevolníků, zpočátku snad i otroků), aby plnilo své povinnosti vůči feudálům.¹⁸ Vztah šlechtic – nevolník byl základním ekonomickým vztahem tohoto období. Typická pro tento vztah byla absolutní nerovnost práv a povinností jednotlivých stran pracovního vztahu. Na jedné straně stála šlechta, která měla pouze práva a na straně druhé nevolníci, kteří museli na této půdě pro pána pracovat, odevzdávat mu určitou část výnosů a být mu poslušní a věrní. Z našeho pohledu však bylo nejdůležitější, že nevolníci nemohli opustit svého pána bez jeho svolení, což ve svém důsledku znamenalo, že zde nebyla volná (svobodná) pracovní síla. V období raného středověku je možno považovat za jeden z prvních pramenů, v němž se objevují náznaky úpravy pracovních vztahů Dekreta Břetislavova (1039), v nichž se objevuje šestidenní pracovní týden a neděle, jako den pracovního odpočinku. Významnou oblastí, která obsahuje pracovněprávní ustanovení je hornictví. Zde je třeba zmínit zejména horní zákoník (*Ius regale montanorum*), vydaný králem Václavem II. (v letech 1300-1305). Tento zákoník je prvním

¹⁷ k tomu blíže Kincl, J., Urfus, V.: Římské právo, Panorama, Praha 1990, s. 324 a násl.

¹⁸ Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, s. 32 - 33.

významným dokumentem s pracovněprávní tematikou. Obsahuje velkou řadu pracovněprávních ustanovení, zejména ve své první knize pojednávající o osobách. Vychází z nových ekonomických vztahů, které se vytvářely při důlním podnikání, kde pracující – horníci – vystupovali jako námezdní dělníci, prodávající svou pracovní sílu podnikateli.¹⁹ Upraveno je zde posilování bezpečnosti práce, pracovní doba horníků, některé mzdové otázky apod. Byla zde ovšem i první úprava týkající se stávek horníků.

Mimo oblast těžby rud byly uzavírány pracovní smlouvy jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a poddanými na dobu určitou, a to na dobu 1 roku.²⁰ V 16. století dochází ke zpřesňování pravidel uzavírání a obsahu čeledních smluv. To se děje prostřednictvím zemských sněmů, které vyhlášovaly čelední řády. V souladu s nimi se osoba ucházející se o práci musela prokázat tzv. fedrovním listem, tj. písemným souhlasem vrchnosti, které poddaný patřil.²¹ Dále zde byly cechovní řády upravující učednické a tovaryšské smlouvy.

Později začínají být vydávány robotní patenty, které se věnují pracovním podmínkám poddaných. Maximální míra robotních povinností byla stanovena na 3 dny v týdnu. Toto omezení se nevztahovalo na sezónní práce a živelné pohromy. Patenty upravovaly zejména délku pracovní doby, rozdělení roboty na jednotlivé druhy a úřední postup při stížnostech poddaných na vlastní vrchnost. Poddaní byli posledním tereziánským patentem rozdělení do 11 majetkových tříd, což mělo mimo jiné vliv na míru jejich robotních povinností. Současně byla podle již starších robotních patentů stanovena délka robotního pracovního dne: v zimě na 8 hodin a v létě na 12 hodin, včetně přestávky na oběd a na cestu do práce a z práce.²²

Velkým zlomem pro další genezi pracovního zákonodárství bylo zrušení nevolnictví roku 1781 císařem Josefem II. Tímto vytvořená volná pracovní síla, která směřovala především do měst, se stala impulsem pro rozvoj průmyslové výroby a později i manufaktur. V té době stát, v souladu s liberalistickým přístupem k zákonodárství o práci, do stanovení podmínek námezdních pracovních sil

¹⁹ Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, s. 111.

²⁰ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 32.

²¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 15.

²² Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, s. 177.

v podstatě vůbec nezasahoval.²³ Zákonná úprava pracovních poměrů dělníků, pracujících dětí a žen se tak začíná objevovat až na přelomu 18. a 19. století.

Toto období je také možno považovat za počátek ochranného zákonodárství na našem území. Prvními předpisy, které nejdříve upravovaly tuto problematiku, byly dvorské dekrety (z let 1786, 1837 a 1842). Mezi nejvýznamnější zákony lze řadit například horní zákon z roku 1854, živnostenský řád z roku 1859 (včetně významné novely z roku 1885), zákon o zřízení zprostředkovatelen práce z roku 1903 atd. Základy sociálního zákonodárství se projevily ve zlepšení pracovních podmínek zavedením zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, omezením pracovní doby a precizováním úpravy skončení pracovního poměru.²⁴ V oblasti horního práva postupně dochází k omezování dětské práce, ke zkracování pracovní doby a majitelům dolů je uložena povinnost zřídit samostatnou bratrskou pokladnu. Základy kolektivního pracovního práva byly položeny prosincovou ústavou (z roku 1867), která umožnila koaliční svobodu.

Za první moderní úpravu pracovních vztahů můžeme považovat ustanovení obsažená v obecném zákoníku občanském z roku 1811. Ten ve své XXVI. hlavě (§ 1151 a násl.) upravoval námezdní smlouvu, která představovala společnou úpravu smlouvy služební a smlouvy o dílo. Tyto dvě smlouvy byly pozdější novelizací (roku 1816) upraveny samostatně. Služební smlouvou se zaměstnanec zavazoval, že bude pro zaměstnavatele v určitém čase a určitým způsobem podle pokynů konat služby, smlouvou o dílo se zaměstnanec zavazoval k provedení díla za mzdu.²⁵ Zákoník považoval obě tyto smlouvy za smlouvy pracovní.

Vzhledem k tématu této diplomové práce, kterým je odpovědnost zaměstnance za škodu, je nutné se podrobněji zabývat zejména úpravou odpovědnosti za škodu upravenou právě výše uvedeným všeobecným občanským zákoníkem. Problematicke odpovědnosti za škodu byla věnována XXX. hlava tohoto zákoníku. Vzhledem k neexistenci jiné obecné úpravy pracovníprávní odpovědnosti (až na vzácné výjimky uvedené níže), byla právní úprava zde uvedená určující i pro odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou jeho zaměstnavateli.

Ústředním ustanovením týkajícím se odpovědnosti za škodu byl § 1295, který stanovil povinnost zaměstnance nahradit škodu, kterou mu způsobil. Na škodu

²³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 16.

²⁴ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 35.

²⁵ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 33.

se dle tohoto ustanovení muselo vztahovat zavinění zaměstnance, a to buď ve formě úmyslu nebo alespoň nedbalosti. Ale vzhledem ke skutečnosti, že toto ustanovení bylo pouze dispozitivní povahy, mohl se zaměstnavatel a zaměstnanec smluvně dohodnout na odlišné úpravě. Tato jejich dohoda tak mohla zužovat odpovědnost zaměstnance, ale také, a velmi pravděpodobně v tehdejší praxi mnohem častěji, ji podstatně rozšiřovat. Jistě nebyly výjimkou dohody, kde se zaměstnanec, ve snaze získat práci, zavázal k odpovědnosti často i objektivní, která nevyžadovala jeho zavinění a nebyla zde dána možnost vyvinění. V takovém případě odpovídal zaměstnavateli nejen za škodu způsobenou vyšší mocí (*vis major*), ale samozřejmě i za škodu způsobenou třetími osobami (např. krádeží, loupeží apod.). Pro náhradu škody platila zásada její plné náhrady. V případě úmyslu a hrubé nedbalosti se hradil také ušlý zisk, pokud šlo pouze o prostou nedbalost hradila se jen skutečná škoda.

Čelední poměry byly upraveny novými čelední řády vydanými ve 2. polovině 19. století. Vycházely z tradičních představ o kárné pravomoci pána nad čeledínem a nevztahovalo se na ně ochranné zákonodárství (viz výše). Značně znevýhodňovaly pracující co do práva na volný čas, odpočinek, mzdové nároky atd. Služební poměr se uzavíral v zemědělství zásadně na dobu 1 roku, u ostatních na 3 měsíce.²⁶ Jestliže neměl čeledín vážné důvody a odešel-li před uplynutím 1 roku, mohl po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody. Výpovědní lhůta 14 dnů před uplynutím doby byla pak stanovena pro čelední smlouvy uzavřené na 3 měsíce, jinak se smlouva považovala za obnovenou ve stejné délce.

Zákon o zřizování živnostenských dozorců (z roku 1883) vytvořil zvláštní inspekce mezi jejichž úkoly patřila kontrola dodržování zákonných předpisů na ochranu života a zdraví dělníků, zejména v pracovní době. Tyto kontroly byly prováděny v průmyslových, obchodních a řemeslných podnicích.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu zraněným či pozůstalým zaměstnancům byla upravena zákonem č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění. Pojišťovna dostala právo hojit se na podnikateli, pokud byl úraz způsoben úmyslně nebo hrubou nedbalostí, zranění či pozůstalí měli právo na náhradu škody na zaměstnavateli jen tehdy, pokud byl úraz způsoben úmyslně.²⁷ To vše se ovšem

²⁶ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 35.

²⁷ Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, s. 296.

týkalo pouze velkých továren, což znamenalo, že ostatní dělníci nebyli úrazově pojištěni.²⁸

Pokud jde o pracovněprávní postavení úředníků před 1. světovou válkou, je zde třeba zmínit zejména zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících a zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru úředníků.

První světová válka znamenala dramatické zhoršení pracovních podmínek dělníků. Délka pracovní doby se postupně prodlužovala až na 13 hodin, reálná mzda klesala, odborová práva neexistovala. Částečné zlepšení pracovních podmínek dělníků přinesla až nařízení č. 122 a 123 z roku 1917.

Po vzniku Československé republiky roku 1918 byl recepčním zákonem č. 11/1918 Sb., v podstatě převzat právní řád bývalého Rakouska-Uherska. To platilo i pro pracovněprávní úpravu, která však byla postupně podstatně doplňována a upravována. Zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byla poprvé ve světě uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Dále pokračovalo omezování práce dětí (např. stanovení nejnižšího věku dětí pro práci v průmyslu – viz Washingtonská úmluva). Byla také zavedena placená dovolená nejprve pro dělníky a později (roku 1925) pro všechny zaměstnance. Ve dvacátých letech došlo ke všeobecné stagnaci pracovněprávního zákonodárství.²⁹ Ta byla dále umocněna koaličními spory, světovou hospodářskou krizí a v neposlední řadě obavou z nástupu fašismu v Německu.

V oblasti odpovědnosti za škodu byla za 1. republiky převzata dosavadní právní úprava obsažená v hlavě XXX. občanského zákoníku z roku 1811 (viz výše). Mimo tuto obecnou úpravu je zde možno zmínit některé další právní předpisy, které se problematikou odpovědnosti za škodu zabývaly. Byl to například legislativně velmi zdařilý zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v obdobném postavení, kterým se řídily pracovní poměry zaměstnanců, jejichž předmětem byly práce vyšší, ať se jednalo o jakékoli odvětví, a dále práce kupecké u podnikatelských subjektů.³⁰ Na Slovensku pak pracovněprávní vztahy včetně odpovědnosti za škodu upravoval zákon č. 244/1922 Sb..

²⁸ zaměstnanci železnic byli pojištěni zák. č. 168/1894 ř. z., dále zde byl zákon č. 96/1912 ř. z., o úrazovém pojišťování při stavebních podnicích

²⁹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 20.

³⁰ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 38.

Během 2. světové války zůstala v platnosti stávající úprava, postupně však přizpůsobovaná válečným potřebám. Jako příklad lze uvést zavedení všeobecné pracovní povinnosti, nucených prací, nucené sjednocení odborových organizací, diskriminace v zaměstnání apod.

Po skončení války nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást právního řádu. Z důvodu nedostatku pracovních sil byly zřízeny úřady ochrany práce, vydán dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti a zavedeny pracovní knížky.

Po komunistickém puči v únoru 1948 započala postupná, ale zásadní přeměna celého našeho právního řádu. Pro pracovněprávní oblast byla typická úprava, která zaváděla jednotné pracovní podmínky pro všechny pracovníky. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.³¹

V oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu je nutno zmínit nařízení vlády č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích a dále zákon č. 66/1950 Sb. Tyto právní předpisy mimo jiné zakotvily za splnění určitých okolností právní nárok zaměstnavatele vůči zaměstnanci na přímou náhradu škody, způsobené mu jeho zaměstnancem. Základním předpisem upravujícím odpovědnost za škodu se však stal nový občanský zákoník č. 141/1950 Sb., který nahradil do té doby stále platný všeobecný občanský zákoník z roku 1811. Úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu byla soustředěna především v hlavě XVI. Zákoník nerozlišoval, zda škoda byla způsobena úmyslně nebo z nedbalosti. Zaměstnanec, který způsobil škodu byl povinen uhradit zaměstnavateli vzniklou škodu a ušlý zisk. Za škodu způsobenou více zaměstnanci byli odpovědni tito solidárně. Soud měl právo dle okolností snížit výši náhrady škody (tzv. moderační právo soudu).

Je-li jedním z cílů institutu odpovědnosti za škodu výchovně působit na zaměstnance, aby nedocházelo ke škodám, je z mého pohledu velmi diskutabilní úprava, která limitovala zaměstnavatele tím způsobem, že mohl požadovat po zaměstnanci buď plnou náhradu škody nebo ji neuplatnit vůbec. Zaměstnavatel tedy nemohl na základě vlastního uvážení, požadovanou výši náhrady škody snížit. V roce 1954 byly vládním usnesením přijaty směrnice, které se zabývaly úpravou

³¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 21.

uplatňování náhrady škody zaměstnavateli vůči zaměstnancům. Upravovaly například postup a hlediska při posuzování společné odpovědnosti zaměstnanců, ale také limity výše škody, kterou mohl zaměstnavatel požadovat. Tyto směrnice byly v praxi běžně užívány, přestože nebyly obecně závaznými právní předpisy.

Dalším předpisem upravujícím problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu byl zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru. Tento zákon upravoval pouze odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem z nedbalosti. Občanský zákoník se tedy i nadále vztahoval na škodu způsobenou úmyslně nebo v opilosti.

Podstatnou změnu přináší tento zákon do úpravy odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Do vydání tohoto zákona odpovídal zaměstnanec za ztrátu svěřených předmětů na principu subjektivní odpovědnosti (tzn. odpovědnost za zavinění). To znamenalo, že zaměstnavatel, chtěl-li dosáhnout náhrady škody, byl nucen unést důkazní břemeno spočívající v prokázání zavinění zaměstnance (byl zde však zastáván i právní názor podpořený rozhodnutím Nejvyššího soudu ČSR, který považoval zavinění v tomto případě za presumované, což znamenalo, že zaměstnanec musel prokazovat, že škodu nezavinil). Nový zákon však zakotvil v tomto případě odpovědnost objektivní.

Zákon č. 71/1958 Sb., rovněž zakotvil objektivní odpovědnost zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených mu ke zúčtování. Dále zavedl kogentní úpravu formy dohody o hmotné odpovědnosti, která do té doby nebyla zákonně upravena. Tato dohoda musela být písemná pod sankcí její neplatnosti. Zaměstnanec (dle § 4 odst. 1), který na základě této písemné dohody převzal hotovost, ceniny, zboží, materiál a jiné hodnoty k vyúčtování, byl odpovědný za případný schodek. Odpovědnost za schodek byla v právní praxi té doby považována za povinnost zaměstnance a nikoli za jeho odpovědnost (byla nazývána tzv. vyúčtovací povinností). Tato povinnost byla považována za jednu z mnoha povinností, které tvořily ucelený soubor a jejichž účelem byla ochrana majetku zaměstnavatele. Dle Z. Kratochvíla jde o zvláštní typ odpovědnosti zaměstnance za škodu, ke které došlo porušením jeho povinnosti pečovat a chránit svěřené majetkové hodnoty. Dle jeho názoru k založení této povinnosti docházelo již vznikem pracovního poměru a písemnou dohodu považoval jen za potvrzení jejího vzniku. Zákon dále zakotvil podmínky, při jejichž splnění se mohl zaměstnanec vyvinut (exkulpat).

V 60. letech 20. století tvořilo pracovní právo nesourodý, těžko přehledný a do budoucna těžko použitelný komplex právních norem. Problémy přinášela zejména rozdílná právní úprava týkající se úpravy pracovních poměrů různých skupin zaměstnanců.³² Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.), který nabyl účinnosti dne 1.1.1966, znamenal úplné oddělení pracovního práva od úpravy občanskoprávní, kterou již není možno použít ani subsidiárně. To samozřejmě znamená, že i odpovědnost zaměstnance za škodu se nadále řídí výlučně zákoníkem práce a předpisy souvisejícími. Přijetím zákoníku práce tak došlo k naplnění dlouholetých snah o vytvoření pracovního práva jako samostatného právního odvětví.

Na počátku roku 2005 byly ministerstvem práce a sociálních věcí dokončeny práce na přípravě nového zákoníku práce. V květnu roku 2006 po dlouhém a složitém legislativním procesu byl návrh nového zákoníku práce Poslaneckou sněmovnou ČR přijat a to s účinností od 1.1.2007 (k tomu blíže viz kapitola Nový zákoník práce).

3. Pojem pracovněprávní odpovědnost

Po části věnované historickému vývoji pracovního práva se již budeme dále věnovat pouze otázce pracovněprávní odpovědnosti. Dříve než však přistoupíme k výkladu odpovědnosti zaměstnance za škodu, považují za užitečné se nejprve seznámit s různými druhy pracovněprávní odpovědnosti. Tento postup nám umožní lépe se zorientovat v širším obecném kontextu pojmu pracovněprávní odpovědnosti.

³² Galvas, M a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 39.

Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Na základě celé škály různých hledisek a pohledů je možno právní odpovědnost členit do jednotlivých druhů. Základní kritérium dělení odpovědnosti je její klasifikace dle jednotlivých právních odvětví. Toto členění je základním vodítkem k určení právní normy, kterou se daný odpovědnostní vztah bude řídit.

Dále je již následující výklad zaměřen výhradně na rozbor druhů pracovněprávní odpovědnosti. Je třeba již nyní předeslat, že všechny níže uvedené druhy pracovněprávní odpovědnosti se často vzájemně překrývají a doplňují a působí ve svém komplexu.

Jedním z možných členění pracovněprávní odpovědnosti je její rozdělení na odpovědnost subjektivní a objektivní.

O pracovněprávní odpovědnosti subjektivní je možno hovořit tam, kde je právní vztah subjektů odpovědnostního právního vztahu založen na institutu zavinění. Tato odpovědnost nastupuje v oblasti pracovního práva pouze v případě odpovědnosti zaměstnance. Zákoník práce obsahuje a vychází jak ze zavinění prokazovaného, tak ze zavinění předpokládaného. Hovoříme-li o použití prokazovaného zavinění ve skutkové podstatě odpovědnosti, znamená to, že poškozený subjekt (v našem případě zaměstnavatel) musí prokázat všechny znaky skutkové podstaty, včetně zavinění – jedná se o tzv. nedílné důkazní břemeno. Jestliže se však ve skutkové podstatě odpovědnosti projevuje presumpce zavinění, je vždy spojena s dělenou důkazní povinností, kdy je poškozený subjekt povinen prokázat jen některé znaky skutkové podstaty, kdežto znak zavinění a příčinné souvislosti se předpokládá.³³ Zaměstnanec se ale může v tomto případě exkulpat (vyvinit), jestliže prokáže, že v jeho chování nebyla ani rozumová ani volní stránka vedoucí ke způsobení škody. Jde zde o tzv. důkazní břemeno v negativním smyslu. Dělená důkazní povinnost je však v našem pracovněprávním zákonodárství výjimečným jevem (např. § 176 a § 178 ZP).

Naproti tomu objektivní odpovědností je v našem pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele. Odpovědnostní vztah je budován bez ohledu na zavinění, což ve svém důsledku může snižovat motivaci zaměstnavatelů a vést k určitému fatalistickému přístupu k předcházení škodám. Tento možný nepříznivý důsledek objektivní odpovědnosti je oslabován možností liberace (zproštění)

³³ Galvas, M a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 556.

odpovědnosti, kdy má zaměstnavatel možnost prokázat, že škoda vznikla na základě objektivním právem presumovaných okolností a nikoli jeho zaviněním. Zaměstnavatel tedy neprokazuje, že škodu nezavinil, ale prokazuje existenci konkrétního liberačního důvodu, s nímž pracovní právo spojuje zánik odpovědnosti zaměstnavatele. Může jít o diskriminaci úplnou nebo částečnou, při níž se zaměstnavatel zproští odpovědnosti pouze částečně, i když prokáže existenci právem předpokládaného liberačního důvodu.

Dále je možné dělit pracovněprávní odpovědnosti na odpovědnost individuální a kolektivní. Toto rozlišení má určitý význam především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat. I když zákoník práce hovoří o společné odpovědnosti za schodek, má toto třídění pouze relativní platnost, protože každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně, a to buď podle poměru hrubých výdělků u odpovědnosti za schodek nebo podle míry svého zavinění v ostatních případech.

V neposlední řadě je možno členit odpovědnost dle povahy ukládané sankce a to na:

- Hmotnou pracovněprávní odpovědnost
- Jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost
- Odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Tento typ odpovědnosti je reprezentován především odpovědností za škodu. (výkladu této odpovědnosti se budeme detailně věnovat níže).

Typem hmotné odpovědnosti, i když s nepoměrně větším významem například pro oblast práva obchodního než pro právo pracovní, je rovněž odpovědnost za vadné plnění. Příkladem tohoto druhu odpovědnosti je např. § 9 MzZ, který stanoví, že pokud zaměstnanec zaviní svou vadnou práci zmetek,

nepřísluší mu za práci na něm mzda.³⁴ Vedle této odpovědnosti může zaměstnanci dále vzniknout i odpovědnost za škodu. Neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám, může být odměna z dohody o provedení práce (§ 256 odst.4 ZP), přiměřeně snížena.

Jedním z typů hmotné odpovědnosti je rovněž odpovědnost za prodlení. Dle § 256 odst. 2 ZP, je účastník, jehož peněžitý nárok nebyl včas a řádně uspokojen, oprávněn požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy.³⁵

Dalším druhem hmotné odpovědnosti je odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která je dohodnuta v pracovní smlouvě. Jestliže zaměstnanec tuto jinou práci nekonal, je zaměstnavatel povinen mu (dle § 130 odst. 1 ZP) poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

V pracovním právu se lze také v praxi setkat i s příkladem závazkové odpovědnosti typické zejména pro oblast občanského a obchodního práva, kterou je povinnost zaměstnance zaplatit smluvní pokutu v případě, že po skončení pracovního poměru vykonával činnost soutěžní povahy vůči podnikání zaměstnavatele (§ 29a odst. 4 ZP).

Konečně se k hmotné odpovědnosti řadí také odpovědnost zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru. V tomto případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy a to ve výši průměrného výdělku (§ 61 odst. 1 a 2 ZP).

Mezi případy hmotné odpovědnosti nelze zařadit situace, kdy zaměstnancům nevznikají nároky na určitá plnění pro nesplnění stanovených podmínek či ukazatelů. V těchto případech jde o sankci, která nastupuje v okamžiku nesplnění konkrétních podmínek nebo limitů. Jako příklad lze zde uvést situaci, kdy zaměstnanec zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující, nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popř. část některé z těchto směn, kdy zaměstnanci nepřísluší náhrady mzdy za svátek.³⁶ Dalším příkladem je situace, kdy zaměstnanec nedostane prémie

³⁴ viz zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů. (pozn. tento zákon se zrušuje ke dni účinnosti nového zákoníku práce)

³⁵ výše úroků z prodlení odpovídá dle § 1 nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatků z prodlení podle občanského zákoníku, ročně reposazbě stanovené ČNB, zvýšené o sedm procentních bodů; v každém kalendářním pololetí, v němž prodlení dlužníka trvá, je výše úroků závislá na výši reposazby platné pro první den příslušného kalendářního pololetí.

³⁶ viz zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů. (pozn. tento zákon se zrušuje ke dni účinnosti nového zákoníku práce)

z důvodu nesplnění stanovených podmínek. Ve všech uvedených případech totiž nárok vůbec nevzniká a tudíž o tyto práva zaměstnanci nepřicházejí.

Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

Základem pracovněprávní odpovědnosti však může být i plnění nehmotné. Obecně je obsahem tohoto druhu odpovědnosti povinnost subjektu pracovněprávního vztahu strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem. Příkladem tohoto druhu odpovědnosti je situace vyvolaná jednostranným rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem, které však musí být podmíněno jednáním zaměstnance, kterým porušil pracovněprávní povinnosti např. porušení pracovní kázně nebo neuspokojivé pracovní výsledky (viz § 46 odst. 1 písm. f), § 46 odst. 1 písm. e) ZP) nebo jiné právní povinnosti např. povinnosti trestněprávní (viz okamžité zrušení pracovního poměru dle § 53 odst. 1 písm. a) ZP).

Další příklad, kdy je zaměstnanec povinen strpět odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy je uveden v § 33 odst. 2 ZP. Tato povinnost zaměstnanci vznikne, jestliže poruší svou povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, přestože mu v tom nebrání žádná překážka v práci nebo pokud o této překážce do týdne zaměstnavatele nevyrozuměl.

Jako příklad tohoto druhu odpovědnosti lze v neposlední řadě uvést i povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené za každou neomluveně zameškanou pracovní směnu a to o jeden až tři dny.(§ 11 odst. 2 NVZP).

Sankce ukládané jinými orgány

V některých případech porušení určitých právních povinností mohou ukládat sankce subjektům základních pracovněprávních vztahů subjekty stojící mimo tento základní vztah a to konkrétně orgány veřejné správy.

O tomto druhu odpovědnosti je možné hovořit zejména ve spojení s přestupky a jinými správními delikty, kterých se dopustil zaměstnavatel porušením ustanovení pracovněprávních předpisů a zákonů o zaměstnanosti.³⁷

Při porušování předpisů o ochraně bezpečnosti při práci a předpisů stanovících pracovní podmínky, jsou orgány státního odborného dozoru oprávněny ukládat zaměstnavatelům i zaměstnancům pokuty za jejich porušování.³⁸ Kromě těchto orgánů mohou pokuty za porušení pracovněprávních povinností zaměstnancům a zaměstnavatelům ukládat také různé inspekce (např. obchodní, státní energetická, životního prostředí).

Celkově lze však mít důvodné pochybnosti o tom, zda v některých výše nastíněných případech nevzniká spíše odpovědnostní vztah jiného právního odvětví (např. správněprávní odpovědnost) nežli odpovědnostní vztah pracovněprávní.

Jiným možným dělením pracovněprávní odpovědnosti, který nám dokládá skutečnost, že pracovní právo vytváří jednotný odpovědnostní systém je toto:

- Odpovědnost za porušení pracovní kázně
- Odpovědnost za škodu
- Odpovědnost za neuspokojení nároku
- Odpovědnost za bezdůvodné obohacení³⁹

³⁷ viz zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon umožňuje Ministerstvu práce a sociálních věcí a příslušným úřadům práce uložit zaměstnavateli pokutu v jednotlivých případech až do výše max. 2.000.000,- Kč.

³⁸ Státní odborný dozor vykonávají též např. orgány hygienické a protiepidemické služby, v hornictví orgány dozoru státní báňské správy atd. (viz zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů).

³⁹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 541.

4. Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Následující výklad nám objasní a vyloží některé právní instituty, které jsou pro tuto problematiku základní a společné a tvoří tedy základ pro pochopení a porozumění celé problematice odpovědnosti za škodu v pracovním právu, jejíž součástí je samozřejmě i odpovědnost zaměstnance za škodu.

Nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost za škodu. Tato odpovědnost je považována za základní typ hmotné odpovědnosti (viz výše), což znamená, že jde zásadně o odpovědnost za majetkovou újmu.

Zvláštní funkce pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost je vystavěna tak, že vedle obecných funkcí, které v právu plní každý systém odpovědnosti, plní i určité specifické, vlastní zvláštní funkce. Obecnými funkcemi jsou funkce preventivně výchovná, ochranná, represivní a reparační (satisfakční). Za funkce zvláštní jsou považovány sociálně ochranná funkce a stimulační funkce. Důležité je ovšem zdůraznit, že všechny funkce pracovněprávní odpovědnosti, ať již obecné či zvláštní, působí v konkrétních právních vztazích jako celek a v praxi není myslitelné působení některé z nich úplně vyloučit. Jejich oddělování je tak možné v podstatě pouze pro účely teoretické abstrakce.

Obecné funkce byly již detailně probrány, a to včetně zdůraznění jejich pracovněprávních aspektů ve výkladu obecné odpovědnosti (viz výše). Na tom místě se tedy zaměříme pouze na výklad zvláštních funkcí pracovněprávní odpovědnosti, kterými jsou sociálně ochranná funkce a stimulační funkce.

Sociálně ochranná funkce spočívá zejména v silnější ochraně zaměstnance jako obecně ekonomicky slabšího subjektu pracovněprávních vztahů. Zákonodárce tu tedy posílením právního postavení zaměstnance v podstatě vyrovnává značnou ekonomickou nerovnost mezi ním a zaměstnavatelem. Zánik pracovněprávního vztahu ho totiž v jeho sociální sféře zasáhne podstatně citelněji. Významným, ale zdaleka ne jediným projevem této ochrany je např. subjektivní odpovědnost

zaměstnanec za škodu umocněná při splnění zákonných podmínek zákonnými limity výše její náhrady.

Stimulační funkce ve své podstatě podněcuje zaměstnance, aby v pracovním procesu podstupovali zdravou míru rizika, což napomáhá rozvoji nových technologií, výrobních postupů apod. Tato funkce pracovní právní odpovědnosti byla umožněna vyloučením odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou realizací hospodářského rizika (§ 178b ZP), čímž byl odbourán strach zaměstnanců z toho, že i jejich nepatrné opomenutí nebo nepozornost při pracovním procesu, způsobující zaměstnavateli značnou škodu, by mělo na jejich sociální situaci těžký ekonomický dopad.

4.1. Skutková podstata pracovní právní odpovědnosti

Pojem skutková podstata odpovědnosti se v oblasti pracovní právní odpovědnosti objevuje jen velice zřídka, přestože nejen dle mého názoru, daleko lépe vystihuje to, že musí nastat současně řada subjektivních i objektivních faktorů, aby mohl vzniknout odpovědnostní vztah.

Skutková podstata odpovědnosti v pracovním právu je souhrn znaků, které charakterizují určité chování jako protiprávní, popř. zaviněné se škodlivým následkem, a které musí být splněny k tomu, aby vznikl odpovědnostní vztah.⁴⁰

Obecně se prvky skutkové podstaty pracovní právní odpovědnosti dělí na subjektivní, kam řadíme subjekt a zavinění a dále prvky objektivní, do kterých zahrnujeme objekt, protiprávnost nebo škodnou událost, škodu, chování subjektu a příčinnou souvislost mezi zaviněním a škodou nebo protiprávností a škodou.

Subjekt

Subjektem pracovní právní odpovědnostního vztahu může být pouze některý z účastníků základního pracovní právního vztahu. Aby se někdo mohl vůbec stát tímto subjektem, musí mít deliktní způsobilost, protože bez tohoto znaku by odpovědnostní vztah vůbec nevznikl.

⁴⁰ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 545.

Deliktní způsobilost, která vzniká jako součást pracovněprávní subjektivity, je souhrnem pracovním právem stanovených vlastností, které jsou současně nezbytným předpokladem k tomu, aby určitá osoba mohla vstoupit do odpovědnostního pracovněprávního vztahu a v jeho rámci pak vystupovat svým jménem jako subjekt tohoto vztahu. Subjektem těchto vztahů jsou jak fyzické tak i právnické osoby.

Deliktní způsobilost fyzické osoby je závislá především na tom, zda je tato osoba v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele. Je-li zaměstnancem, nabývá obecně deliktní způsobilosti dovršením 15 roku věku (§ 11 odst. 1 ZP). Výjimka nastává pouze u dohody o hmotné odpovědnosti, kterou může zaměstnanec platně uzavřít až dovršením 18 roku svého věku. Vystupuje-li fyzická osoba v pracovněprávních vztazích na straně zaměstnavatele, nabývá deliktní způsobilosti bez výjimky dosažením 18 let věku (§ 8a ZP).⁴¹

Pro právnickou osobu především platí, že v odpovědnostním pracovněprávním vztahu může vystupovat pouze v pozici zaměstnavatele. Její deliktní způsobilost vzniká spolu s jejím vznikem jako takovým. Zřejmě nejčastějším okamžikem jejího vzniku bude zápis konkrétní právnické osoby do obchodního rejstříku.

Zavinění

Zaviněním se rozumí psychický vztah člověka k určitým skutečnostem, které zakládají odpovědnost za škodu, ať již vytvořených škůdcem nebo objektivně existujících bez jeho přičinění.⁴² Předmětem zkoumání jsou v případě institutu zavinění zejména jeho dvě složky, kterými jsou složka vědění a složka vůle. Subjekt je způsobilý k zavinění, pokud si je vědom svého jednání a z něho vyplývajících následků a současně je schopen toto své jednání posoudit, ovládat a určovat je. Na základě míry přítomnosti obou těchto složek zavinění rozeznáváme následující formy a stupně zavinění:

⁴¹ pozor, zde nelze použít ust. § 8 odst. 2 OZ o nabytí zletilosti uzavřením sňatku.

⁴² Novotný, O. a kol.: Trestní právo hmotné – I. Obecná část. 4. přepracované vydání, Aspi Publishing, Praha 2003, s. 151.

- úmysl přímý (dolus directus), kdy odpovědný subjekt věděl o svém protiprávním jednání a chtěl škodu způsobit,
- úmysl nepřímý (dolus eventualis), kdy subjekt sice nechtěl přímo způsobit škodu, byl si však vědom toho, že škoda nastat může a pro tento případ s tím byl plně srozuměn,
- nedbalost vědomá, kdy subjekt věděl, že může svým protiprávním jednáním způsobit škodu, bez přiměřených důvodů však spoléhal na to, že škoda nenastane,
- nedbalost nevědomá, kdy subjekt ani nevěděl, že jedná protiprávně a že může způsobit škodu, ale s přihlédnutím k okolnostem a svým znalostem to vědět měl a mohl.

Aby bylo možno subjekt činit odpovědným za škodu, musí se jeho zavinění vztahovat na všechny skutečnosti, které patří jako objektivní znaky do skutkové podstaty odpovědnosti. Musí tedy obsáhnout i výsledek chování, nejen chování samo.⁴³

Zavinění je stěžejním prvkem subjektivní pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Jde v tomto případě o zavinění prokazované, což znamená, že je to poškozený zaměstnavatel, kdo nese důkazní břemeno. Je tedy na něm, aby prokázal zavinění zaměstnance. Pouze ve výslovně stanovených skutkových podstatách hovoříme o zavinění presumovaném. V tomto případě platí vyvratitelná právní domněnka, že škodu zaměstnanec zavinil. Nositelem důkazního břemene (zde negativního důkazního břemene), je zde tedy zaměstnanec. Ten se však může vyvinut (exkullovat) tím, že prokáže, že škodu nezavinil. Konkrétně jde o odpovědnost zaměstnance vyplývající z dohody o hmotné odpovědnosti (§ 176 ZP) a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 ZP).

Naproti tomu odpovědnost zaměstnavatele v oblasti pracovněprávních vztahů je vždy odpovědností objektivní, tedy bez ohledu na zavinění. Tato skutečnost značně ulehčuje pozici poškozeného (zaměstnance), protože v těchto případech je to zaměstnavatel, kdo pokud se chce odpovědnosti za škodu zprostit

⁴³ Galvas, M a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 553.

(tzv. liberovat), musí unést důkazní břemeno a to tím, že prokáže existenci liberačních důvodů.

Pokud hovoříme o institutu zavinění, je nezbytné se na tomto místě zmínit o okolnostech vylučujících zavinění. Těmito okolnostmi rozumí právo situace, popřípadě stavy, kdy je narušena rozumová a volní stránka psychického vztahu škůdce k jeho jednání a jeho následkům. V pracovněprávní oblasti je touto okolností duševní choroba zaměstnance za předpokladu, že nebyl schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Dle § 178a ZP však zaměstnanec odpovídá za způsobenou škodu v plném rozsahu, pokud se do výše uvedeného stavu uvedl vlastní vinou.⁴⁴

Dle § 178b odst. 2 ZP neodpovídá zaměstnanec také za škodu, která vyplývá z hospodářského (dříve podnikové) rizika.⁴⁵ Částí teorie je zastáván názor, nikoliv ovšem nesporný, že také hospodářské riziko je možno považovat za okolnost vylučující zavinění zaměstnance. Tento názor se opírá zejména o skutečnost, že u zaměstnance postupujícího hospodářské riziko nemůže být v žádném případě naplněna rozumová ani volní složka zavinění. Pokud by totiž věděl, že jedná protiprávně, nemohlo by se jednat o hospodářské riziko.⁴⁶

Jiný teoretický názor považuje hospodářské riziko za okolnost vylučující nikoliv zavinění zaměstnance, ale jeho odpovědnost. Zaměstnanec dle této teorie neodpovídá za škodu vyplývající z hospodářského rizika, i když tuto škodu z nedbalosti (vědomé nebo nevědomé) zavinil. Úmyslně způsobená škoda, byť i při výkonu rutinní činnosti, z hospodářského rizika vyplývat nemůže. Toto riziko se může týkat jak činnosti, tak i rozhodování řadových i vedoucích zaměstnanců. V praxi se zejména uznává riziko spojené s hospodářskými činnostmi ve výrobě při nichž se zaměstnanec dopustil nepatrného přehlédnutí nebo nepozornosti, a dále

⁴⁴ R 24/1972 : Kdo způsobil škodu v opilosti, odpovídá za ni, jestliže se vlastní vinou uvede do stavu opilosti, a to i když u něho nastal těžší stav opilosti než ten, který odpovídá běžným reakcím lidského organismu na alkohol.

⁴⁵ R 64/1961 : Nastanou-li na straně podniku takové okolnosti, že jimi byla způsobena škoda, ze které však nelze činit odpovědným podnik (jeho orgány), jde tu o objektivní příčiny, které způsobily škodu; taková škoda je hospodářským rizikem.

R 12/1976 : Hlavním vodítkem pro vymezení hospodářského rizika je nezavinění škody, přirozený charakter znehodnocení nebo úbytku hodnot. Takzvané normy schodků mají povahu presumpce v tom smyslu, že tato škoda nepřesahující hranici normy vznikla nezaviněně přirozeným úbytkem zboží nebo z objektivních příčin. Tato domněnka má význam jen potud, pokud není prokázán opak.

⁴⁶ Galvas, M a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 553.

riziko spojené s rutinními a opakujícími se činnostmi administrativních zaměstnanců (fakturantek, kalkulantek, účetních, pokladních), které je posuzováno v každém jednotlivém případě podle pečlivosti zaměstnance, četnosti opakujících se operací a výkonů s přihlédnutím k objektivním okolnostem a subjektivním důvodům doprovázejícím vznik škody.⁴⁷

Objekt

Objektem, který je chráněn prostřednictvím pracovněprávního odpovědnostního vztahu, je základní pracovněprávní vztah. V konkrétním případě to může být kupříkladu pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti, pracovní poměr apod.

Protiprávnost

Protiprávnost je možno definovat jako rozpor lidského chování s objektivním právem, který se projevuje jako stav ohrožení nebo poruchy právem chráněných společenských vztahů. Je-li nějaké lidské chování v rozporu s konkrétním právním předpisem, vyplývá z toho jeho protiprávnost pro celou oblast právního řádu. Neexistuje tedy nějaká speciální pracovněprávní protiprávnost, stejně jako neexistuje nějaké speciální pracovněprávní zavinění. Jednota právního řádu vylučuje, aby nějaké jednání bylo z hlediska jednoho právního předpisu zakázáno a z hlediska jiného dovoleno.⁴⁸

Protiprávním jednáním může být jak konání tzn. aktivní chování (komisivní), tak i opomenutí tzn. pasivní chování (omisivní). Opomenutí je však protiprávním úkonem pouze v případech, kdy subjekt porušil právním řádem uloženou povinnost subjektu určitým způsobem se chovat.

Pracovněprávní odpovědnost nastupuje v určitých případech objektivní odpovědnosti i za situací, kdy se odpovědný subjekt nedopustil žádného protiprávního jednání. Teorie tyto případy, kdy škoda vznikla buď v důsledku protiprávního jednání třetích osob nebo jejím základem není protiprávní jednání

⁴⁷ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání, C.H. Beck, Praha 2004, s. 459.

⁴⁸ Galvas, M a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 541.

vůbec, označuje za odpovědnost za výsledek. Základem odpovědnosti subjektu je zde vždy určitý nežádoucí stav (např. pracovní úrazy, nemoci z povolání apod.).

K tomu je třeba doplnit, že § 178a odst. 3 a § 187 odst. 1 ZP spojuje vznik odpovědnosti také s úmyslným jednáním proti dobrým mravům.⁴⁹

S problematikou protiprávnosti úzce souvisí institut okolností vylučujících protiprávnost. Ty způsobují, že jednání subjektu, které jinak vykazuje známky protiprávnosti, protiprávním není.

Těmito okolnostmi jsou:

- krajní nouze (§178b odst. 1 ZP) – zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví. Pokud tento stav vyvolá sám a úmyslně zaměstnanec nebo si při odvracení počíná způsobem nepřiměřeným konkrétním okolnostem (zásada přiměřenosti), nejedná se o krajní nouzi a zaměstnanec odpovídá za škodu takto vzniklou.
- výkon práva nebo plnění povinnosti – probíhá-li výkon práva nebo plnění povinností v souladu s právem (nejen pracovním), nemůže být protiprávní. Interpretačním pravidlem pro obě tyto okolnosti je § 7 odst. 2 ZP, který stanoví, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. V případě porušení tohoto ustanovení tedy nepůjde o okolnost vylučující protiprávnost.

Občanské právo, mimo výše uvedené okolnosti, obsahuje úpravu ještě dalších institutů, které patří mezi okolnosti vylučující protiprávnost. Jsou jimi nutná obrana, svolení poškozeného a svépomoc. Vzhledem ke skutečnosti, že ustanovení

⁴⁹ 3 Cdon 69/96 : Dobrými mravy se rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.

občanského zákoníku nelze ani podpůrně použít, nejsou tyto instituty v pracovněprávních vztazích přípustné.

Škoda

Teorie i soudní praxe za škodu považují každou majetkovou újmu, kterou lze objektivně vyjádřit (vyčíslit) obecným ekvivalentem, tj. penězi. Základním tříděním škody je její třídění na škodu skutečnou a ušlý zisk. Oba tyto druhy škod jsou na sobě nezávislé, takže existence jedné z nich není podmínkou vzniku druhé (srov. i rozsudek Nejvyššího soudu ČR II Odon 15/1996).

Za skutečnou škodu se považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku protiprávního úkonu, resp. škodní události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, a jež představuje majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.⁵⁰ Poškozený je povinen rozsah skutečné škody prokázat tím, že ji přesně vyčíslí, přičemž se vychází z ceny věci a dalšího poškozeného majetku (práva, penězi ocenitelné hodnoty jako jsou pohledávky, duševní vlastnictví atd.), který tento měl v době poškození. Dle § 136 OSŘ si soud škodu určí sám dle své volné úvahy, pokud tuto škodu pro nepoměrné obtíže nebo pro to, že nešla vůbec zjistit, nevyčíslil poškozený.

Ušlý zisk je sice také majetkovou újmou vyjádřitelnou v penězích, ale jeho podstata spočívá především v tom, že nedošlo k takovému rozmnožení majetku poškozeného, které mohl odůvodněně, tj. doložitelným způsobem, očekávat se zřetelem k obvyklému chodu věcí. Dle soudní judikatury (R 55/1971) je rozsah náhrady škody v pracovním právu postaven na principu náhrady skutečné škody. K náhradě ušlého zisku tedy dochází pouze výjimečně, a to v případech, kdy byla škoda způsobena úmyslně a její neuhrazení by odporovalo pravidlům slušnosti a občanského soužití. V otázkách přiznání ušlého zisku, jehož výše se vypočítává ke dni podání žaloby o náhradu škody, vychází soudní praxe z toho, že ušlý zisk nelze určit libovolně, ale pouze tak, aby byla zjištěna jeho vysoce pravděpodobná výše, tj. výše, která se blíží jistotě. (viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR II Odon 15/1996).

Za hmotnou škodu je považována i nemajetková újma způsobená zásahem do osobněprávních vztahů poškozeného. Konkrétně jde o vytrpění bolesti, ztížení

⁵⁰ Knappová, M. a kol.: Občanské právo hmotné II., Aspi Publishing, Praha 2005, s. 438.

společenského uplatnění záležející v omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkony a zúžení možnosti uspokojovat životní a společenské potřeby a plnit společenské úkoly (viz R 55/1971). V těchto případech z povahy věci nejde o ekvivalent takto vzniklých nemajetkových újem, neboť ty nelze jako majetkovou újmu přesně vyčíslit. Jedná se pouze o jejich zmírnění formou poskytnutí určité peněžité částky (materiální satisfakce).

Škodu a její výši musí prokazovat poškozený. Při nahrazování škody je to škůdce, kdo má právo si zvolit, zda škodu uhradí v penězích nebo uvedením v předešlý stav.

Chování subjektu

Škoda tedy vzniká v okamžiku, kdy některý ze subjektů základního pracovněprávního vztahu poruší svým chováním uložené povinnosti. Stěžejním rysem odpovědnosti za škodu v pracovním právu je skutečnost, že nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.⁵¹ Okruh činností spojených s plněním pracovních úkolů je vymezen prováděcím předpisem k zákoníku práce, kterým je nařízení vlády č. 108/1994 Sb.. Dle § 25 odst. 1 tohoto nařízení, se za plnění pracovních úkolů považuje výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Dále též činnost, která je vykonávaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců. Také je za ni považována činnost konaná ve prospěch zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance za předpokladu, že k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (§ 25 odst. 2 NVZP).

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dále úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým

⁵¹ Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997, s. 91.

se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Dále také 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, jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (§ 25 odst. 3 NVZP).

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět,⁵² stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Jestliže tedy škoda nevznikla v souvislosti s plněním pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s tímto plněním, nemůže ani dojít ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti.

Příčinná souvislost

Příčinná souvislost (kauzální nexus), jako objektivní prvek skutkové podstaty odpovědnosti, je dalším nezbytným předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Určitému subjektu lze přičítat pracovněprávní odpovědnost pouze tehdy, je-li mezi nepříznivým následkem (škodou) a porušením právní povinnosti (protiprávností) příčinná souvislost. Bez zjištění příčinné souvislosti není v podstatě ani možné zjistit odpovědný subjekt.

Příčinná souvislost je významná i pro určení rozsahu odpovědnosti, což je důležité zejména jestliže jde o spoluodpovědnost více subjektů.

Je to zásadně poškozený, koho ohledně příčinné souvislosti tíží povinnost tvrzení, břemeno tvrzení, důkazní povinnost i důkazní břemeno. Ke vzniku odpovědnosti nestačí pouhá pravděpodobnost či domněnka existence příčinné souvislosti; existence příčinné souvislosti musí být vždy bezpečně prokázána.⁵³ V určitých případech (např. nemoc z povolání) však zákon na základě všeobecných dlouhodobých zkušeností příčinnou souvislost předpokládá a nevyžaduje tedy její zjišťování.⁵⁴

Příčinou z hlediska pracovněprávní odpovědnosti je pouze pracovněprávně významná - relevantní příčina. Tuto příčinu soud v konkrétním případě získá izolováním pracovněprávně relevantního následku (škody) a pracovněprávně

⁵² viz § 26 odst. 1, 2 NVZP

⁵³ Knappová M. a kol.: Občanské právo hmotné II., Aspi Publishing, Praha 2005, s. 446.

⁵⁴ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 554.

relevantní příčiny. Poté je nutno zjistit, zda daný protiprávní úkon nebo škodní událost, předcházející vzniku škody, jsou v konkrétním případě opravdu právně významnou příčinou vzniklé škody.

5. Předcházení škodám

Zásada prevence tvoří jednou ze základních zásad, které ovládají celou oblast úpravy soukromoprávních vztahů. Prevencí rozumíme souhrn činností práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.⁵⁵ Cíl institutu odpovědnosti za škodu v pracovním právu spočívá v jednoduchém a logickém předpokladu, že je daleko efektivnější a hospodárnější škodám předcházet (a došlo-li k nim, tak aby se kvantita a kvalita vzniklé škody co nejvíce snížila a dále nenarůstala), než je následně složitým způsobem nahrazovat. Již každé ohrožení, a tím spíše porušení právních povinností v soukromoprávních vztazích (ať smluvních či mimosmluvních), se stává – i přes později uskutečněnou nápravu – více či méně individuálně i společensky nežádoucí, protože bývá obvykle spojeno s nepříznivými individuálními majetkovými újmami i společenskými ekonomickými ztrátami – škodami na zdraví (životě), majetku, přírodě a životním prostředí.⁵⁶

Cílem prevence v pracovním právu je tedy působit na zaměstnavatele a zaměstnance prostřednictvím právních norem tak, aby tyto subjekty při své činnosti neporušovaly ani neohrožovaly práva a zájmy, které dané právní normy chrání. Prevence však není jen způsob výkonu ohrožujících činností, ale i samotná preventivní činnost, která předchází ohrožení a porušení, jehož zdrojem je jiná lidská činnost.⁵⁷

Práva a povinnosti, jež jsou obsahem prevence, můžeme posuzovat z hlediska, zda je jejich cílem prevence obecná, generální (př. § 139, § 170 odst. 1, § 171 odst. 1 ZP) nebo zda sledují prevenci speciální, která sleduje ochranu zcela

⁵⁵ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 536.

⁵⁶ Knappová, M. a kol. Občanské právo hmotné II., Aspi Publishing, Praha 2005, s. 401.

⁵⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 536.

konkrétního právem chráněného zájmu (př. § 166 a § 167 ZP např. ochranu zdraví mladistvých pracovníků).

Dle způsobu, jakým je prevence škod v právních předpisech upravena, je možno rozlišovat přímá a nepřímá prevenční opatření. Hlavním cílem přímých prevenčních opatření je prevence jako taková (např. § 170 a 171 ZP). Hlavním cílem nepřímých sankčních opatření je naproti tomu úprava jiného institutu a preventivní působení je u nich až cílem druhotným (např. § 154 ZP upravuje vysílání těhotných žen a matek na pracovní cesty a jejich přeložení, ve svém důsledku má však výrazně preventivní zaměření).

Základním pravidlem pro chování zaměstnance (zásada *neminem leadere*) je uvedeno v § 171 odst.1 první věta ZP. Zaměstnanec je dle tohoto ustanovení povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce. Předmětem ochrany jsou zdraví a majetek kohokoli, nejen zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Jde o ustanovení povahy obecné a podpůrné, tj. především je třeba se držet ustanovení zvláštních (speciálních), a teprve kdyby takové nebyly, je § 171 odst. 1 první věta ZP jako ustanovení bezprostřední účinnosti.⁵⁸ Účelem tohoto ustanovení je předejít možným škodám a bezdůvodnému obohacení, které mohou v budoucnu nastat, ale v danou chvíli ještě nehrozí. Tuto povinnost má každý zaměstnanec, tedy i vedoucí a jiný, který jedná za zaměstnavatele.

Hrozí-li škoda, je povinen na ni zaměstnanec upozornit vedoucí zaměstnance (notifikační povinnost zaměstnance dle § 171 odst. 1 druhá věta ZP). V tomto případě sice není vyžadována bezprostřednost ani závažnost hrozby, ale aby byl splněn účel tohoto oznámení, je třeba jej dle okolností vykonat i bezodkladně. Posouzení konkrétní situace bude ovšem vždy záležet na konkrétním zaměstnanci tzn. zda vůbec mohl vzhledem k okolnostem a své inteligenci, zkušenostem, vzdělání a kvalifikaci rozpoznat, že je zde nebezpečí škody, jak je akutní, a na okolnostech pak záleží, zda byla objektivní možnost oznámení uskutečnit. K jejímu splnění stačí neformální oznámení, kterým může zaměstnanec upozornit na hrozící škodu kteréhokoliv vedoucího zaměstnance. Toto upozornění lze provést libovolným způsobem a to jak na pracovišti, tak i na jakémkoliv jiném místě nezávisle na pracovní době.

⁵⁸ Holub, M. a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, Linde 2003, s. 136.

V § 171 odst. 2 ZP je zakotvena tzv. zakročovací povinnost zaměstnance. Ten je povinen zakročit, je-li to k odvracení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by zákrokem vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké. Zákoník práce pojem osoby blízké nedefinuje a je proto nutné k jeho vymezení použít per analogiam iuris ustanovení § 116 OZ.⁵⁹ Zde jde stejně jako v případě dle § 171 odst.1 druhá věta ZP, o zvláštní prevenční povinnost, pro níž je charakteristické, že je zaměřena na zabránění škody již konkrétně hrozící, a to jak z pracovní činnosti zaměstnance nebo z jiného jeho chování souvisejícího s plněním pracovních úkolů, tak i z chování ostatních zaměstnanců, jiných třetích osob nebo z působení přírodních sil. Zaměstnanec je povinen aktivně zakročit kdykoliv tzn. i mimo svou pracovní dobu, avšak jen k odvracení škody hrozící jeho zaměstnavateli a pokud je zákroku třeba neodkladně. Že jde o situaci, kdy je zákroku třeba, musí být seznatelné objektivně a poznatelné konkrétnímu zaměstnanci.⁶⁰ Jakým způsobem má být zakročeno zákon nestanoví.

Za důležitou okolnost, která může bránit zaměstnanci v zákroku je např. objektivní obtížnost zákroku, osobní neschopnost zaměstnance provést potřebný zákrok z důvodu zdravotního stavu nebo nedostatek speciálních znalostí na straně zaměstnance. Při existenci výše uvedených důvodů je však zaměstnanec povinen bezodkladně informovat vedoucího zaměstnance.

Při nesplnění zvláštních prevenčních povinností (viz výše) vzniká zaměstnanci odpovědnost dle § 175 ZP a může se také ovlivnit rozsah odpovědnosti zaměstnance u jiných druhů odpovědnosti zaměstnance (např. u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů atd.)

Jestliže zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závadu svému nadřízenému (§ 171 odst. 3 ZP). Splnění oznamovací povinnosti je významné např. při odstoupení zaměstnance od dohody od hmotné odpovědnosti (viz § 177 ZP).⁶¹ Toto ustanovení je spolu s ustanovením § 171 odst. 1 první věta ZP považováno za všeobecnou prevenční odpovědnost, která

⁵⁹ § 116 OZ : 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.

⁶⁰ Holub, M. a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, Linde 2003, s. 136.

⁶¹ Hochman, J. a kol.: Zákoník práce a související předpisy. 2. aktualizované a značně doplněné vydání, Linde, Praha 2001, s. 374.

se vztahuje na škodu, která může vzniknout jen z pracovní činnosti zaměstnance nebo v souvislosti s ní a to při plnění jeho pracovních povinností a v souvislosti s ním, vztahuje se však též na předcházení škodám nejen na majetku zaměstnavatele, ale i na vlastním majetku zaměstnance, na majetku ostatních zaměstnanců i dalších třetích právnických nebo fyzických osob.⁶²

Jestliže zaměstnanec zaviněně poruší všeobecnou prevenční povinnost, dopouští se protiprávního úkonu, vzniká jeho obecná odpovědnost za škodu dle § 172 ZP.

Oznamovací povinnost zaměstnance uvedená v § 171 odst. 3 ZP úzce souvisí s ustanovením § 170 odst. 1 ZP, podle něhož je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Je zřejmé, že sloveso „zajišťovat“ vyjadřuje skutečnost, že jde o povinnost trvalou, průběžnou tzn. nikdy nekončící zahrnující v sobě také soustavnou kontrolu a na ni navazující operativní opatření. Cílem této prevenční povinnosti zaměstnavatele je ochrana zdraví a majetku kohokoliv, nikoli jen zaměstnance a zaměstnavatele. Je třeba však také uvést, že takových ustanovení preventivního charakteru různé intenzity je v zákoníku práce i jiných prepisech více. (např. ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o zvláštních pracovních podmínkách žen a mladistvých apod.) Pokud zaměstnavatel nezajistí řádné pracovní podmínky, může to být ve sporu o náhradu škody způsobené zaměstnancem důvodem k vyslovení spoluodpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou škodu a tím ke snížení požadované náhrady škody (§172 odst. 2 ZP).

Dle § 170 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Zde je nutno zejména zdůraznit, že jde o soustavnou kontrolu a nikoli tedy pouze nahodilou. Zjistí-li zaměstnavatel závady, pak je povinen učinit opatření k jejich nápravě. Nemůže se vymlouvat na to, že společenský nebo státní dozor nic nezjistil, nebo že nadřízené orgány žádné pokyny nebo přepisy nevydaly.⁶³ Judikatura soudů řešila při aplikaci tohoto ustanovení otázku souběhu úmyslného protiprávního jednání zaměstnance, který způsobil zaměstnavateli škodu, s nedbalostním protiprávním jednáním zaměstnavatele spočívajícího právě v porušení povinností podle § 172

⁶² Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání, C.H. Beck, Praha 2004, s. 429.

⁶³ Holub, M. a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, Linde 2003, s. 135.

odst. 2 ZP. Nejvyšší soud se v této souvislosti vyslovil, že není správný právní názor, že jestliže zaměstnanec způsobí škodu svým vědomým zaviněným jednáním, nejsou dány podmínky pro aplikaci ustanovení § 172 odst. 2 ZP pro spoluodpovědnost zaměstnavatele.⁶⁴

6. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu se dělí na odpovědnost obecnou a odpovědnost zvláštní. Obecná odpovědnost přichází v úvahu teprve tehdy, jestliže v konkrétním případě nejsou splněny podmínky pro vznik některé z následujících druhů odpovědnosti zvláštní:

- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Odpovědnost zaměstnance za škodu je výlučně vystavěna na zásadě zavinění a tudíž je odpovědností subjektivní. Jedním z hlavních důvodů volby subjektivní odpovědnosti zaměstnance za škodu byla skutečnost, že u tohoto druhu odpovědnosti je kladen důraz zejména na jeho funkci stimulační a sociálně ochranou nežli na funkci reparační .

Zavinění je zde konstruováno buď jako zavinění presumované nebo jako zavinění prokazované.

V případě prokazovaného zavinění hovoříme o tzv. nedílném důkazním břemenu, jehož podstata spočívá v povinnosti poškozeného zaměstnavatele prokázat všechny znaky skutkové podstaty včetně zavinění. Naopak v případech presumovaného zavinění jde vždy o dělenou důkazní povinnost, kdy se zavinění a příčinná souvislost předpokládá. Zde je to naopak zaměstnanec, který musí unést negativní důkazní břemeno, chce-li se vyvinut (exkullovat). To znamená, že

⁶⁴ 21 Cdo 2172/2002

v konkrétním případě musí zaměstnanec prokázat, že v jeho chování nebyla ani rozumová ani volní stránka, které by vedly ke způsobení škody. Presumované zavinění je však použito pouze výjimečně a to v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Odpovědnost zaměstnance vzniká buď ze zákona (obecná odpovědnost a odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody) a nebo na základě zákona a další právní skutečnosti nejčastěji smlouvy (odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů).

6.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Základním typem odpovědnosti zaměstnance za škodu je obecná odpovědnost, při které zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 172 odst. 1 ZP). Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je založena na prokazovaném zavinění, kdy je zaměstnavatel povinen prokázat všechny výše uvedené předpoklady tohoto typu odpovědnosti.

Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli tedy jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele
- porušení právních povinností ze strany zaměstnance (včetně úmyslného jednání proti dobrým mravům)
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností (úmyslným jednáním proti dobrým mravům)
- zavinění

Škoda

Základním předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je vznik samotné škody. Vzhledem k tomu, že obecný výklad o škodě v pracovním právu byl již podán výše, zaměříme se na tomto místě pouze na druhy škod ve vztahu k obecné odpovědnosti zaměstnance.

Škody, které může zaměstnanec zaměstnavateli způsobit porušením svých povinností jsou velmi rozmanité. Především to mohou být škody, u nichž lze hovořit o odpovědnosti zaměstnance v první linii odpovědnosti.⁶⁵ Za tento druh škod je považováno takové jednání zaměstnance, kdy např. poškodí, zničí, nebo zašantročí přístroje, materiál, dopravní prostředek, pracovní nástroj apod., za předpokladu, že nejde o zvláštní typ odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Dle judikatury je možno uplatnit nárok na náhradu škody způsobené zaměstnavateli zaměstnancem na základě obecné odpovědnosti za škodu i přesto, že škodu způsobil jiný zaměstnanec odpovědný dle zvláštní odpovědnosti za škodu.⁶⁶

Škoda vzniklá zaměstnavateli může vyplývat také z povinnosti zaměstnavatele zaplatit pokutu pro porušení některého obecného právního předpisu (např. pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, hygienické služby, Českou inspekci životního prostředí, Českou obchodní inspekci apod.).⁶⁷

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance zahrnuje nejen případy škod, které zaměstnanec způsobil přímo zaměstnavateli, ale i případy, kdy zaměstnanec škodu způsobil třetím osobám nebo jinému zaměstnavateli, a to i spácháním trestného činu. Jestliže tedy zaměstnanec způsobil porušením svých pracovních povinností třetí osobě škodu, odpovídá za tuto škodu pouze svému zaměstnavateli. Důvodem této konstrukce je skutečnost, že zaměstnanec v takových případech jedná za zaměstnavatele a jeho zavinění se tedy posuzuje jako zavinění zaměstnavatele.

⁶⁵ Holub, M. a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, Linde 2003, s. 264.

⁶⁶ Rc 29/84 : Z úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou pracovníkem, podle ustanovení oddílu druhého hlavy osmé zákoníku práce, vyplývá možnost volby organizace uplatnit nárok na náhradu škody z důvodu odpovědnosti pracovníka za škodu ve smyslu ust. § 172 zák. práce, i když může být dána odpovědnost jiného pracovníka za stejnou škodu ve smyslu ust. § 176 zák. práce anebo ust. § 178 zák. práce.

⁶⁷ R 2/92 : V případě posouzení důvodnosti žaloby organizace, která se domáhá vůči pracovníkovi náhrady škody, jež jí vznikla zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, je třeba se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného pracovníka zabývat zejména tím, zda k jeho povinnostem patřilo např. provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (vzniknou-li o tom pochybnosti), zda mohl žalovaný pracovník sám provést nebo zajistit opravy revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného pracovníka odpovídá za vzniklou škodu případně i další jiný pracovník.

Zaměstnavateli, který je povinen třetí osobě vzniklou škodu uhradit tím vzniká majetková újma, kterou je oprávněn následně požadovat po svém zaměstnanci.

Pokud by třetí osoba byla oprávněna uplatňovat náhradu škody přímo po zaměstnanci na základě občanskoprávní odpovědnosti, vedlo by to k porušení principů zakotvených v zákoníku práce. V takovém případě by nebylo možno použít pracovněprávní limity výše náhrady škody, jak o nich bude pojednáno dále. Tento názor vyplývá také z rozhodování soudů v případě žalob o náhradu škody, které směřovaly současně proti zaměstnavateli i jeho zaměstnancům, kteří předmětnou škodu způsobili. Soudy se zabývaly otázkou, podle jakých právních předpisů je třeba posuzovat nároky třetích osob v případě škod způsobených jim z nedbalosti zaměstnancem při pracovní činnosti. Došly k závěru, že dle zákoníku práce není rozhodné, zda byla škoda způsobena třetí osobě nebo zaměstnavateli ani jakým způsobem k ní došlo. Rozhodnou skutečností je to, že došlo k promítnutí této škody do majetkových poměrů zaměstnavatele, ať již tím, že byl povinen nahradit škodu nebo jiným způsobem. Zákoník práce zde vychází z předpokladu, že to je zaměstnavatel, kdo uplatňuje nárok na náhradu škody vůči svému zaměstnanci, který škodu způsobil a to za podmínek a v rozsahu příslušných pracovněprávních předpisů. Použití občanskoprávních předpisů by dále vyloučilo použití ustanovení zákoníku práce o omezení rozsahu náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti, což by mimo jiné vedlo na straně zaměstnance k velmi závažným sociálním dopadům.

Dále by to byl opět zaměstnavatel, kdo by mohl uplatňovat nárok na náhradu škody za kterou přímo odpovídá, pokud byla způsobena trestným činem, který spáchal jeho zaměstnanec.⁶⁸ Vzhledem k výše uvedenému tedy není možné, aby se třetí osoba, poškozená trestným činem zaměstnance, domáhala náhrady škody v trestním řízení vedeném proti zaměstnanci. V takovém případě by ji soud nárok na náhradu škody nepřiznal, ani by ji neodkázal na občanskoprávní řízení (§ 228 a násl. TŘ). Je to však zaměstnavatel, kterému poskytnutím náhrady škoda vznikla, kdo má možnost v rozsahu zakotveném v zákoníku práce, uplatnit v trestním řízení nárok na náhradu této škody.

⁶⁸ 6 Cz 8/68 : Pracovník, který způsobí škodu cizí organizaci anebo třetí osobě, odpovídá jen své organizaci a tato organizace odpovídá potom za škodu jím způsobenou cizí organizaci anebo třetí osobě. Organizaci, která nahradila svému pracovníkovi škodu vzniklou mu v důsledku pracovního úrazu, vznikl proto nárok jen proti organizaci, jejímž pracovníkem byl žalovaný v době, kdy pracovník žalující organizaci utrpěl pracovní úraz.

Obecně lze říci, že zaměstnavatel má v případě obecné odpovědnosti za škodu výlučně nárok na škodu skutečnou. Pouze byla-li škoda způsobena úmyslně může požadovat i náhradu ušlého zisku..

Porušení právních povinností

Jak již bylo uvedeno, zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Povinnosti pracovněprávního charakteru jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou, popř. pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (detailněji viz výše kapitola Chování subjektu).

V zásadě jde tedy o to, aby zaměstnanec při činnosti, kterou způsobil škodu, sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění svých pracovních úkolů.⁶⁹ Dále je zde velmi důležité zdůraznit, že vždy musí jít o souvislost přímou, neboť při souvislosti nepřímé nejde o pracovněprávní odpovědnost.⁷⁰ Výše uvedená hlediska jsou velmi důležitá k určení, zda zaměstnanec bude odpovídat za způsobenou škodu podle pracovněprávních předpisů nebo předpisů práva občanského. Nejsou totiž žádnou výjimkou škody, které zaměstnanec způsobil svému zaměstnavateli bez souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů (např. újma na zdraví způsobená při rvačce nebo při sportovním zápase, škoda na majetku při srážce vozidel zaměstnance a zaměstnavatele apod.).

Za porušení povinností při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s tím je nutno také považovat případy, kdy nadřízený zaměstnanec nedostatečně

⁶⁹ R 55/1971 : Z mezi plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.

⁷⁰ R 65/1969 : Jestliže pracovníci žalobce oslavovali ve skladě prodejny vyplacení odměn za dobré umístění v soutěži prodejen o nejlepší výzdobu výloh, přičemž došlo k požáru, když žalovaná zapoměla vypnout před opuštěním místnosti elektrický rychlovařič, na kterém vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné – pokud jde o konání žalované – hovořit o zaviněném porušení povinností z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

kontroluje své podřízené při plnění jejich povinností. V těchto případech je sice primárním škůdcem podřízený pracovník, ale odpovědným je i nadřízený zaměstnanec, jehož odpovědnost je založena tím, že při plnění svých pracovních úkolů porušil svou kontrolní povinnost a tím umožnil způsobení škody. Vždy je však důležité nejprve zjistit náplň práce vedoucího zaměstnance, popřípadě jaké úsilí vyvinul, aby škodě zabránil.⁷¹

Vedle zaměstnanců odpovídají podle pracovněprávních předpisů i jiné skupiny osob, kterými jsou žáci středních škol, středních odborných učilišť, odborných učilišť, vyšších odborných škol nebo učilišť a studenti vysokých škol. Tito žáci a studenti jsou odpovědní za škodu, kterou svým jednáním způsobili škole nebo jiné třetí osobě při praktickém či teoretickém vyučování nebo v přímé souvislosti s ním (viz NVZP).

Ustanovení o pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance se dále také vztahuje na škodu způsobenou fyzickými osobami při plnění veřejné funkce (např. obecní a krajský zastupitelé, poslanci apod.), kteří za jimi způsobenou škodu odpovídají tomu subjektu, pro něhož tuto funkci vykonávali.

Jsou zde však také skupiny zaměstnanců, jejichž odpovědnost za škodu je upravena právní předpisy, které jsou k zákoníku práce ve vztahu speciality a tudíž se použijí přednostně. Jedná se například o příslušníky Policie České republiky, příslušníky ozbrojených sil v činné službě, příslušníky Vězeňské služby aj..

Příčinná souvislost

O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného

⁷¹ R 6/1995 : Při posuzování odpovědnosti za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nedbalostí vedoucího pracovníka, je třeba zjistit a hodnotit zejména, jaká byla náplň prací tohoto pracovníka podle statutu a organizačního řádu organizace, jaké úsilí vyvinul pracovník při plnění svých povinností v tom, aby škodě zabránil, jaká účinná opatření uplatnil a jakou potřebnou součinnost mu poskytli ostatní pracovníci organizace.

porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena.⁷²

Zaviněné porušení pracovní povinnosti zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.

Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat izolovaně, pouze z hlediska jejích příčin. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.

Protože v případě obecné odpovědnosti za škodu jde o odpovědnost za zaviněné porušení povinností zaměstnance, je nutno vždy prokázat zavinění jednajícího zaměstnance. Aby se mohlo jednat o řetězec příčin a následků, v němž uvozující příčina (původní protiprávní jednání) je zároveň i příčinou následku na konci řetězce, je nezbytná přítomnost zavinění (alespoň ve formě nedbalosti) ve všech fázích řetězce příčin a následků.⁷³

Zavinění

Zavinění je posledním z předpokladů vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance. Je možné jej charakterizovat jako psychický vztah zaměstnance ke svému jednání, které je protiprávní a ke škodě, jako k následku takového jednání.⁷⁴ Zavinění se musí bezpodmínečně vztahovat na škodu jakožto následek protiprávního úkonu, dále na protiprávní úkon a samozřejmě na příčinou souvislost mezi tímto protiprávním úkonem a způsobenou škodou (podrobněji k institutu zavinění viz kapitola Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti).

⁷² R 21/1992 : Příčinná souvislost mezi zaviněným protiprávním jednáním žalovaného a vznikem škody musí být bezpečně prokázána, nestačí tu pouhá pravděpodobnost. Pokud některou ze skutečností, jež přicházejí v úvahu jako příčiny vzniku škody, bez nichž by škodlivý následek nebyl nastal, je třeba posoudit z toho hlediska, zda šlo o jednání nebo opomenutí protiprávní, potom důkazní povinnost ohledně protiprávního úkonu i příčinné souvislosti má poškozený žalobce. Hledisko časové souvislosti mezi porušením právní povinnosti škůdce a skutkovou událostí, z níž vznikla škoda, není samo o sobě rozhodující, věcná souvislost příčiny a následku je rozhodující, zatímco časová souvislost nepomáhá při posuzování věcné souvislosti.

⁷³ 21 Cdo 300/2001

⁷⁴ Cdo 1059/2003

U obecné odpovědnosti je to zaměstnavatel, kdo je povinen prokazovat zavinění zaměstnance. Úmyslné zavinění škody může vést k povinnosti zaměstnance nahradit zaměstnavateli i ušlý zisk.

V praxi vznikala otázka, zda zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu způsobenou splněním protiprávního příkazu nadřízeného vedoucího zaměstnance, a to z toho hlediska, zda splnění takového příkazu je okolností vylučující protiprávnost na straně zaměstnance nebo jeho zavinění. Vzhledem k faktu, že zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených vydané v souvislosti s právními předpisy (§ 73 odst. 1 písm. a) ZP) je nepochybné, že splnění protiprávního pokynu je protiprávním úkonem. Ale za předpokladu, že zaměstnanec vykoná protiprávní pokyn nadřízeného, ačkoli nevěděl ani nemohl vědět o jeho protiprávnosti, je vzhledem k absenci zavinění na jeho straně jeho odpovědnost vyloučena. Jestliže zaměstnanec o protiprávnosti pokynu věděl nebo vědět měl nebo mohl, je za takové své jednání odpovědný. V tomto případě však lze považovat existenci protiprávního pokynu za skutečnost odůvodňující snížení náhrady škody (§ 183 ZP).

Obecně zajímavý právní pohled na posuzování „zavinění“ zaměstnance přinesl Nejvyšší soud k posuzování situací, kdy vedoucí zaměstnanec aplikuje ve své činnosti právní předpisy (posuzováno objektivním hlediskem nesprávně), když text právního předpisu není jednoznačný, názory odborné literatury na jeho aplikaci nejsou shodné a k řešení problematice chybí judikatura soudů. Za těchto okolností lze dle názoru Nejvyššího soudu stěží nahlížet na jednání zaměstnance jako na „zaviněné“ porušení právních předpisů, když takový zaměstnanec v kontextu těchto okolností nevěděl ani vědět nemohl, že porušuje své povinnosti nesprávnou aplikací právních předpisů.⁷⁵

Na závěr je potřebné zdůraznit, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli také za škodu, kterou způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům (§ 178a odst. 3 ZP).

⁷⁵ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání, C.H. Beck, Praha 2004, s. 436.

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

Jak jsem již uvedl v úvodu této diplomové práce, je tento druh zvláštní odpovědnosti zaměstnance jedním z témat, kterým bych se v této práci chtěl věnovat hlouběji, zejména ve srovnání s dalšími druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále jen odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách) patří ke zvláštnímu druhu pracovněprávní odpovědnosti, kterou lze označit za zpřísněnou. Jde zde o objektivní odpovědnost zaměstnance za škodu spočívající ve schodku, který vznikl zaměstnavateli na hodnotách, které svěřil zaměstnanci na základě dohody o hmotné odpovědnosti a které byl tento povinen vyúčtovat. Zavinění zaměstnance se předpokládá a tedy nedokazuje. Zaměstnavatel však musí zaměstnanci dokázat, že nevyúčtoval svěřené hodnoty, přestože to byla jeho povinnost.

V případě, že škoda spočívá ve zničení nebo poškození svěřených hodnot, není možno hovořit o schodku, protože podstata skutku spočívá v tom, že určité hodnoty schází. V takovém případě by připadala v úvahu pouze obecná odpovědnost zaměstnance.

Zaměstnanec se odpovědnosti zproští úplně nebo částečně, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Dalším významným znakem odpovědnosti tohoto druhu je, že individuálně hmotně odpovědný zaměstnanec odpovídá za schodek v plné výši, a že i při kolektivní hmotné odpovědnosti odpovídají společně hmotně odpovědní zaměstnanci zásadně za schodek v plné výši.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách se uplatní při splnění těchto předpokladů:

- uzavření dohody o hmotné odpovědnosti na způsobilý předmět hmotné odpovědnosti
- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách
- zavinění zaměstnance, které se předpokládá

Dohoda o hmotné odpovědnosti

Základním předpokladem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je uzavření platné dohody o hmotné odpovědnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Bez této dohody může být uplatňována odpovědnost za schodek pouze jako odpovědnost obecná dle § 172 ZP.

Dohodu o hmotné odpovědnosti je oprávněn podepsat pouze zaměstnanec starší osmnácti let.⁷⁶ Fyzická osoba (zaměstnanec) dovrší osmnáct let věku v 00:00 hodin toho dne, který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodila (Rc 30/88). Tento den tedy zaměstnanci nic nebrání podepsat platnou dohodu o hmotné odpovědnosti.

Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena v rámci řádně vzniklého pracovního poměru, popřípadě i při některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jmenovitě v dohodě o pracovní činnosti (R 96/1968).⁷⁷ Formálně může jít o samostatnou pracovněprávní dohodu nebo může být dohoda zahrnuta již v samotné pracovní smlouvě (R 12/1976), popřípadě v dohodě o změně pracovní smlouvy. Platné bude též ujednání o dohodě o hmotné odpovědnosti v pracovní smlouvě, která byla uzavřena s určitým časovým předstihem před dohodnutým dnem nástupu do práce, tedy přede dnem nástupu do práce. Dohoda o hmotné odpovědnosti musí být bezpodmínečně uzavřena v písemné formě, jinak je neplatná (R 12/76 str. 63).

Jelikož se na dohodu o hmotné odpovědnosti vztahují obecná ustanovení o právních úkonech v pracovním právu, je nezbytné, aby právní úkony směřující k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti byly v souladu s právními předpisy a byly učiněny svobodně, vážně, určitě a srozumitelně.

⁷⁶ R 12/1976 : Význam, důležitost a právní následky uzavření dohody o hmotné odpovědnosti nacházejí výraz v ustanovení § 11 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého pracovník může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti jen po dovršení osmnácti roků věku. Nedodržení této hmotněprávní podmínky činí dohodu o hmotné odpovědnosti neplatnou.

R 30/88 : Dohodu o hmotné odpovědnosti může pracovník platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil.

⁷⁷ R 55/1984 : Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky, tj. pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. Ve smyslu ustanovení § 176 odst. 2 zák. práce je písemná forma další podmínkou vzniku platné dohody o hmotné odpovědnosti.

Dohoda o hmotné odpovědnosti se stává perfektní až vlastnoručním podpisem smlouvy oběmi smluvními stranami a působí ode dne jejího podpisu.⁷⁸ Projevy vůle stran dohody však nemusí být na téže listině. Její sjednání se zpětnou účinností je v rozporu s účelem zákona (R 28/1961).

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti není provedení inventarizace hodnot, za něž má zaměstnanec odpovídat. Má to však pro zaměstnavatele ty důsledky, že musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, za něž zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost a skutečnost, zda došlo ke škodě (k schodku na svěřených hodnotách).

Podstatou dohody o hmotné odpovědnosti je skutečnost, že zaměstnanec přejímá odpovědnost za schodek na kterémkoli pracovišti, v kterékoli funkci spojené s touto odpovědností a při společné hmotné odpovědnosti v jakémkoli kolektivu společně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoli později po vzniku pracovního poměru převeden, zařazen nebo přeložen. Z těchto důvodů proto není potřeba uzavírat se zaměstnancem novou dohodu o hmotné odpovědnosti v případě přeložení nebo převedení zaměstnance na jinou práci. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti nese zaměstnanec prakticky při každé změně pracovního poměru s sebou.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách zásadně trvá od okamžiku uzavření takové dohody až do skončení pracovního poměru, pokud nedojde dříve k jejímu zrušení (např. odstoupením).

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, ani vymezení hodnot, za které převzal zaměstnanec hmotnou odpovědnost (R 30/2000). Vymíní-li si však zaměstnanec lhůtu k odstranění vad v pracovních podmínkách před nastoupením do určité funkce nebo na určité pracoviště s hmotnou odpovědností a nesplní-li zaměstnavatel tento závazek v určené lhůtě jako podmínku pro vznik hmotné odpovědnosti, odpovědnost podle ust. § 176 ZP nevznikne.⁷⁹

⁷⁸ R 25/1982 : Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti, k jejíž platnosti je zapotřebí písemné formy, je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahrazovat mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu organizace). Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti opatřená jen takovým podpisovým razítkem je tedy neplatná.

⁷⁹ R 12/1976: Při uzavírání dohody o hmotné odpovědnosti je třeba pracovníka vždy řádně poučit o jejích důsledcích. Pracovník může žádat, aby organizace ještě před uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti odstranila závady v pracovních podmínkách, na něž pracovník upozornil. Nesplní-li organizace takovýto závazek do stanovené lhůty, ač byl pojat do dohody o hmotné odpovědnosti jako podmínka pro uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, nevzniká hmotná odpovědnost pracovníka.

Obecně pak platí, že pokud dohoda nebyla uzavřena vůbec nebo pokud je uzavřená dohoda neplatná, lze se domáhat náhrady škody po zaměstnanci pouze v rámci obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Předmět schodku

Způsobilým předmětem dohody o hmotné odpovědnosti rozumíme hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu, pokladní hotovost, pohonné hmoty, obaly, stravenky, poštovní známky, kolky, letenky a jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.⁸⁰ K tomu je tedy bezpodmínečně nutné třeba, aby zaměstnavatel dané hodnoty zaměstnanci odevzdal, neboť hmotně odpovědný zaměstnanec musí mít možnost sám nebo spolu s jinými hmotně odpovědnými zaměstnanci s těmito hodnotami nakládat po celou dobu po kterou mu jsou svěřeny. Zaměstnanec je povinen tyto hodnoty řádně převzít.

Do okruhu hodnot svěřených zaměstnanci nelze zařadit základní prostředky a drobné předměty v krátkodobém užívání.⁸¹ Jde například o drobný hmotný investiční majetek, vnitřní vybavení podniků veřejného stravování, svršky přebírané k úschově v zařízeních, s jejichž provozováním je zpravidla spojeno odkládání věcí. Do výše zmíněného okruhu hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nelze zařadit ani motorová vozidla.⁸² Dohody o hmotné odpovědnosti uzavřené o těchto hodnotách (tzv. nezpůsobilých předmětech) nemohou hmotnou odpovědnost

Nesplnění závazku ze strany organizace může být dohodnuto i jako jeden z dalších důvod, pro které může pracovník odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti. Neodstraní-li organizace do stanovené lhůty závady v pracovních podmínkách uvedené v dohodě o hmotné odpovědnosti, může to mít za následek, že se pracovník zcela nebo zčásti zproští odpovědnosti za vzniklý schodek.

⁸⁰ R 70/1973 : Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být jen hodnoty určené k oběhu, s nimiž má odpovědný pracovník možnost nakládat po celý čas, po který jsou mu hodnoty svěřeny.

R 12/1976 : Charakteristickými znaky svěřených hodnot, které je pracovník povinen vyúčtovat, je jejich určení k oběhu nebo k obratu a osobní dispozice odpovědného pracovníka s nimi po celou dobu, po kterou mu jsou svěřeny.

⁸¹ R 31/1988 : Za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat a za které může platně převzít hmotnou odpovědnost, nelze považovat zásoby paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče.

⁸² R 12/1976 : Dohody o hmotné odpovědnosti, které mají za předmět motorová vozidla, jsou neplatné a odpovědnost fidiče za svěřené auto je možno posuzovat jen podle ustanovení § 172 Zák. práce. Přepravované zboží však představuje hodnotu ve smyslu ustanovení § 176 odst. 1 Zák. práce i tehdy, když má povahu základních prostředků nebo předmětů postupné spotřeby.

zaměstnance založit. Za škodu na takovém předmětu se v těchto případech uplatní odpovědnost za podmínek a v rozsahu stanoveném pro obecnou odpovědnost zaměstnance. To má za následek oslabení postavení zaměstnavatele (pouze na něm pak leží důkazní břemeno) i omezení rozsahu náhrady škody stanoveným limitem.

Kolektivní hmotná odpovědnost

Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena s jedním zaměstnancem (individuální hmotná odpovědnost) nebo, a to je v praxi mnohem čtenější, může být se zaměstnancem současně ujednáno, že bude na pracovišti s více zaměstnanci, kteří také uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídat za schodek společně (kolektivní hmotná odpovědnost) – např. v podnicích zabývajících se prodejem zboží.⁸³

Bude-li zaměstnanec pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, je možno sjednat v dohodě o hmotné odpovědnosti, že tento zaměstnanec odpovídá za schodek společně s těmito zaměstnanci (§ 176 odst. 1 ZP). Nejde zde ovšem o společnou dohodu všech zúčastněných zaměstnanců, ale o individuální dohody s doložkou společné hmotné odpovědnosti. Platnost každé takové dohody musí být posuzována samostatně.⁸⁴

Jestliže si zaměstnanci, kteří podepsali dohodu o kolektivní hmotné odpovědnosti, vyhradili jako podmínku dohody, že do kolektivního závazku budou pojaty určité osoby, pak v případě, že jedna z těchto osob dohodu o hmotné odpovědnosti nepodepsala, dohoda nevznikla (R 64/1961).

Skutečnost, že v dohodě o kolektivní hmotné odpovědnosti nebyl ustanoven vedoucí, nemá za následek neplatnost celé dohody. Pokud v této smlouvě nebyl vedoucí ustanoven, je třeba vycházet z toho, že všichni kolektivně hmotně odpovědní zaměstnanci mají stejné postavení členů kolektivu a odpovídají za škodu do výše průměrného výdělku za jeden měsíc. Okolnost, že nebyl vedoucí ustanoven, nemůže jít k tíži členů kolektivu, ale jde k tíži zaměstnavatele, který dohodu o kolektivní hmotné odpovědnosti také podepsal (R 5/1963).

⁸³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 325.

⁸⁴ R 12/1976: Ustanovení § 176 odst. 1 věta druhá zákoníku práce předpokládá při kolektivní odpovědnosti uzavření samostatných dohod o hmotné odpovědnosti s každým členem kolektivu s doložkou o společné odpovědnosti za schodek. Proto i platnost každé dohody se musí posuzovat samostatně.

Pokud zaměstnanci uzavřeli se zaměstnavatelem pouze individuální dohody o hmotné odpovědnosti, aniž sjednali doložku o kolektivní hmotné odpovědnosti, přestože pracovali na společném pracovišti, odpovídají za schodek za předpokladu, že je jim prokázáno svěřeni hodnot a že právě na těchto hodnotách vznikl schodek.⁸⁵

Schodek

Schodek (manko) je jedním ze stěžejních pojmů tohoto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Rozumí se jím rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje schodky na finančních prostředcích.⁸⁶ Schodek tedy vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat. Zaměstnanec je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, tedy kdykoli prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, popřípadě že se tam nachází jejich peněžní protihodnota (peněžní hotovost).

Za schodek však nelze považovat škodu vzniklou nesprávným přeceněním zásob zboží. Schodkem není ani škoda, která vznikla poškozením nebo zničením svěřených hodnot.⁸⁷ Od skutečného schodku je nutno odlišit také případy tzv. účetních schodků. V těchto případech je sice schodek zjištěn, ale fakticky k němu nedošlo. Jde zde pouze o chyby v účetní evidenci, kdy výše hodnot je evidována vyšší než je skutečnost. V těchto případech nelze hovořit o schodku, protože ke škodě na straně zaměstnavatele fakticky nedošlo. Majetek zaměstnavatele se ve skutečnosti nezmenšil, pouze byl až do zjištění účetní chyby nesprávně evidován (R 12/1976).

⁸⁵ 16 Co 86/99 krajského soudu v Ostravě

⁸⁶ R 55/1984 : Schodek je třeba chápat jako rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot a mezi údaji v účetní evidenci, o který je skutečný stav nižší. Je třeba ho vyčíslit výlučně ve státních maloobchodních cenách podle provedených inventur, případně i za pomoci znalce. V případech náhrad škod vzniklých poškozením nebo úplným znehodnocením zboží se vychází z toho, že zde nejde o schodek, protože se zboží v organizaci nachází a nechybí.

⁸⁷ R 12/1976: Za schodek není možné považovat škodu vzniklou nesprávným přeceněním zásob zboží. V případě prodeje přeceněného zboží jde o skutečnou škodu organizace, za kterou pracovník odpovídá za podmínek uvedených v ustanovení § 172 Zák. práce, a to jestliže porušil jemu uložené povinnosti v souvislosti s novým oceněním zásob. Schodkem není ani škoda, která vznikla poškozením nebo úplným znehodnocením zboží.

Zjištění schodku a jeho výše

Výše schodku se zjišťuje podle cen hodnot, které chybí, a to podle cen obvyklých v daném místě a čase.

Schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování prokazuje zaměstnavatel řádně provedenou inventarizací. Cílem inventarizace je zjištění skutečného stavu veškerého majetku a závazků a ověření, zda zjištěný skutečný stav odpovídá stavu majetku a závazků v účetnictví.

Podle § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, skutečné stavy majetku a závazků účetní jednotky při inventarizaci se zjišťují fyzickou inventurou u hmotného majetku, popřípadě u nehmotného majetku nebo dokladovou inventurou u závazků a pohledávek, popřípadě u ostatních složek majetku, u nichž nelze provést fyzickou inventuru, a tyto stavy jsou povinny zaznamenat v inventurních soupisech. V případě, že inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace. Takto provedenou inventarizací nelze prokázat, jaké hodnoty byly předány zaměstnanci k vyúčtování a že došlo ke schodku na svěřených hodnotách. Naproti tomu není náležitostí řádné inventarizace hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování osobní přítomnost hmotně odpovědného zaměstnance při fyzické inventuře.⁸⁸

Inventarizaci by měl zaměstnavatel provádět v pravidelných, právními předpisy stanovených termínech. Dle ust. § 31 NVZP se inventarizace provádí při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, při jejím zániku, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru. Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností, se inventarizace provádí při uzavření dohod o hmotné odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně ve funkci vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce. Zaměstnavatel je také povinen provést inventarizaci na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu,

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2942/2000: Fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) nemusí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen; jestliže však inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela

popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o hmotné odpovědnosti. V těchto případech tedy závisí na iniciativě zaměstnance, zda využije tohoto svého práva. Jestliže o ni nepožádá, bude odpovědný za případný schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci, i po odchodu ze svého pracoviště.

Jestliže zaměstnanec, který odpovídá za schodek společně s ostatními a jehož pracovní poměr skončil, nebo který byl převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Shodně odpovídá také zaměstnanec, který nepožádá o inventarizaci zároveň se svým zařazením na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností. To však pouze za předpokladu, že od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil.

Ve výše uvedených případech a v případech, kdy o inventarizaci zaměstnanec požádá, je povinností zaměstnavatele provést inventarizaci. Její neprovedení má za následek, že musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost, a skutečnost, zda došlo ke schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování. Jestliže tuto povinnost zaměstnavatel nesplní, dochází v praxi často k situaci, že tu část schodku, za kterou odpovídá zaměstnanec marně se dožadující inventury, nese zaměstnavatel.

Často se také stává, že je při inventarizaci zjištěn přebytek. Přebytek a schodek je možno kompenzovat jen výjimečně, když došlo k omylu při inventarizaci nebo když se bezpečně prokázal jiný omyl a to jen když došlo k této záměně hodnot téhož druhu v témže inventarizačním období (R 12/1976 str. 77). Dále je nutné, aby se přebytek a schodek týkaly zásob evidovaných podle stejných druhů zboží. O různé druhy zboží se může jednat jen v případě neúmyslné záměny jednotlivých druhů zboží. Nezbytnou podmínkou také je, aby se přebytek a schodek týkaly vždy téhož zaměstnance.

Inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování tedy není předpokladem platnosti dohody o hmotné odpovědnosti. Jestliže ji však zaměstnavatel neprovede, dostává se do důkazní nouze pokud jde o stav hodnot převzatých zaměstnancem k vyúčtování a zda na těchto hodnotách vznikl schodek (k tomu blíže Rc 25/62).

Vyskytnou-li se pochybnosti o správnosti provedené inventarizace, je nutno zjišťovat okolnosti, za kterých došlo k převzetí hodnot k vyúčtování, a zda inventarizace byla provedena způsobem odpovídajícím zákonu č.563/1991 Sb., o

účetnictví. V případě soudního sporu je obvykle nařizováno provedení důkazu znaleckým posudkem z oboru účetnictví ke správnosti inventarizace, jsou zkoumány doklady o inventurách a slyšení zaměstnanci, kteří inventarizaci prováděli.⁸⁹

Zánik dohody o hmotné odpovědnosti

Dohoda o hmotné odpovědnosti může zaniknout za trvání pracovního poměru, jestliže od ní zaměstnanec odstoupí v případech taxativně stanovených zákonem (§ 177 odst. 1 ZP).

Odstoupit od dohody tedy může zaměstnanec, který je převáděn na jinou práci nebo zařazován na jiné pracoviště nebo překládán. Jde zde tedy o skutečnosti na jejichž základě se mění obsah pracovního poměru zaměstnance. Těchto zákonných důvodů k odstoupení se daný zaměstnanec nemůže platně vzdát.

Dalším důvodem, kdy může zaměstnanec odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti jsou případy společné hmotné odpovědnosti, a to za situace, kdy je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce. Z dikce zákona zde vyplývá, že zaměstnanec může odstoupit i v případech, kdy je nový vedoucí, popřípadě jeho zástupce ustanoven ze stávajícího okruhu osob společně hmotně odpovědných.

Zaměstnanec může od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit dále také v případě, že zaměstnavatel v době do jednoho měsíce od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. S tímto právem zaměstnance úzce souvisí jeho povinnost hlásit zaměstnavateli veškeré skutečnosti, které mu brání v řádném výkonu práce.⁹⁰ Jestliže tedy není zaměstnanec schopen dostatečným způsobem pečovat o svěřené hodnoty, a to z důvodů na straně zaměstnavatele, nelze na něm spravedlivě žádat, aby nadále nesl riziko mající svůj původ v závadných pracovních podmínkách.

K odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti se vyžaduje písemná forma, nikoli však pod sankcí neplatnosti odstoupení od dohody. K odstoupení od dohody

⁸⁹ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. komentář. 4. vydání., C.H.Beck, Praha 2004, s. 452

⁹⁰ R 42/1961: V případech v nichž je jasné a prokazatelně zjištěno, že podniku byla známa závada v pracovních podmínkách znemožňujících hmotně odpovědným pracovníkům řádný výkon jejich povinností, není třeba, aby zaměstnanec tuto závadu zvlášť hlásil.

může dojít i ústně. V takovém případě se však zaměstnanec dostává do důkazní nouze a musí prokázat jinými důkazními prostředky, že došlo k odstoupení a kdy se tak stalo (R 12/1976, str.67).

Dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody. Na rozdíl od obecné úpravy odstoupení od smlouvy, (kde právní účinky odstoupení jsou do minulosti, na právní úkon se hledí jakoby neexistoval od samého počátku) při odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti nastávají právní účinky dnem odstoupení (nikoli do minulosti).⁹¹

Na závěr je nutno zdůraznit, že vždy záleží na samotném zaměstnanci, zda ve výše uvedených situacích využije svého práva odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti.

Dohoda o hmotné odpovědnosti však nepozbývá platnosti právní mocí rozsudku, jímž byl hmotně odpovědnému zaměstnanci uložen trest zákazu činnosti (viz Sborník IV. str. 409).

Možnosti zproštění odpovědnosti

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zvláštní pracovněprávní subjektivní odpovědností, která se vyznačuje zpřísněnými podmínkami ve vztahu k odpovědnému zaměstnanci. U tohoto druhu odpovědnosti se předpokládá zaviněné způsobení schodku zaměstnancem. Ten se může zprostit odpovědnosti úplně nebo částečně jen tehdy, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zaměstnavatel tedy nemá povinnost prokazovat, že zaměstnanec schodek zavinil. Jeho povinností je pouze prokázat existenci platné dohody o hmotné odpovědnosti a vznik schodku.

Má-li se však zaměstnanec zprostit zcela nebo zčásti odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí prokázat nejen existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, ale i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku; musí tedy

⁹¹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Brno 2004, s. 560.

prokázat, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl tak, jak vznikl. Za důvod ke zproštění proto nelze považovat zjištění, že určité okolnosti (např. nedostatečná personální obsazenost prodejny, ve které byl schodek vykázan) mohly mít vliv na vznik schodku, pokud není současně prokázáno, že příčinou schodku či jeho části skutečně byly (usnesení krajského soudu v Ostravě sp. zn. Co 131/98).

Důvody zbavení se odpovědnosti mohou být různé. Schodek může vzniknout událostí způsobenou tzv. vyšší mocí (např. oheň, povodeň, jiná živelná událost) nebo v důsledku zavinění třetí osoby (viz R 12/1976, str.80). Zaměstnanec se zbaví odpovědnosti buď zcela nebo zčásti především tehdy, jestliže prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování.⁹² Vzniklou škodu nebo její část pak nese zaměstnavatel. V praxi se často jedná o nedostatečné zabezpečení objektů, nedostatečné personální zajištění prodejen nebo nedostatky v evidenci zboží apod. Nezbytným předpokladem dále je, aby k věcem a jiným svěřeným hodnotám měl přístup jen hmotně odpovědný zaměstnanec, resp. členové společně odpovídajícího kolektivu. Za důvod vedoucí k úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek tak bylo například uznáno nevytvoření přiměřených pracovních podmínek spočívající v neuzavření dohody o hmotné odpovědnosti se všemi zaměstnanci, kteří měli možnost hospodařit se zásobami ve skladu a v umožnění přístupu do skladu cizím osobám a zaměstnancům i po pracovní době.

Zaměstnanec se může také zprostit své odpovědnosti za schodek, i když většinou jen částečně, jestliže prokáže, že schodek způsobil svým nedostatečným dozorem jeho nadřízený.⁹³

Důvody pro omezení odpovědnosti žalovaného zaměstnance v důsledku porušení povinností ze strany zaměstnavatele jsou soudy povinny zkoumat i bez návrhu (ex officio), tzn. i bez výslovné námítky žalovaného zaměstnance.⁹⁴

⁹² 21 Cdo 37/2001: Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, prokáže-li, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování, a znemožnil mu tak hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně.

⁹³ 21 Cdo 2172/2002 : Vytvoří-li zaměstnavatel svou nečinností prokazatelně takovou situaci, která zaměstnanci umožní – nikoli ojedinele, nýbrž soustavně a po delší dobu – působit zaměstnavateli škodu úmyslným jednáním v rozporu s povinností řádně hospodařit s prostředky jemu svěřenými, jedná se o porušení prevenční povinnosti zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Protože za uvedených okolností může být škoda zčásti způsobena také zaměstnavatelem (buď z nedbalosti), je třeba i v těchto případech individuálně vzhledem k okolnostem daného případu posoudit podle ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zákoníku práce poměr odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele tak, aby forma a stupeň jejich zavinění našly ve stanoveném rozsahu odpovědnosti své přiměřené vyjádření.

V praxi je často řešena otázka konkurence odpovědnosti podle zákoníku práce u hmotně odpovědných zaměstnanců (§ 176 ZP) s odpovědností cizích osob podle občanského zákoníku (§ 420 OZ), které způsobily škodu zaměstnavateli vloupáním do prodejen, skladů nebo jiných provozních místností. V těchto případech se hmotně odpovědný zaměstnanec zproští svojí odpovědností, jestliže bude prokázáno, že v důsledku úmyslného jednání třetích osob, případně zanedbáním povinností zaměstnavatele, mu bylo znemožněno hospodařit se svěřenými hodnotami. Zavinění třetích osob (např. zloděje) však nemá samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance. Ten se své odpovědnosti zcela nebo zčásti zproští jen prokáže-li, že schodek nezavinil.

Zásah neznámého pachatele (krádež svěřených peněz) nezprošťuje hmotně odpovědného zaměstnance jeho odpovědnosti v případě, že zaměstnanec tím, že nesplnil svou povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vznik schodku umožnil.⁹⁵

6.3. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody

Tento druh odpovědnosti patří mezi zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance. Výjimečnost konstrukce skutkové podstaty této odpovědnosti spočívá ve skutečnosti, že zde odpovídá zaměstnanec za škodu, přestože ji sám svým jednáním nezpůsobil.

Odpovědnost zaměstnance je u tohoto druhu odpovědnosti založena na splnění stejných předpokladů jako u obecné odpovědnosti, k nimž se dále přidává základní předpoklad, kterým je okolnost, že zaměstnanec vědomě (nestačí zde tedy pouze nevědomá nedbalost zaměstnance) neupozornil vedoucího zaměstnance na škodu

⁹⁴ Okresní soud ve Znojmě tak kupříkladu ve svém rozsudku (sp. zn. 5 C 420/77) omezil náhradu škody vůči zaměstnanci, který v opilosti způsobil úraz jinému zaměstnanci. V odůvodnění rozsudku soud uvedl, že zaměstnavatel požívání alkoholických nápojů na pracovišti trpěl, neboť se nejednalo o výjimečný případ, protože již v minulosti několik takových případů bylo. V tomto případě se navíc zúčastnil požívání alkoholu i nadřízený zaměstnanec žalovaného.

⁹⁵ Tento obecný právní závěr přijal Nejvyšší soud ve věci Sou R NS sv. 15 – C 1091 ve skutkovém případě, kdy si hmotně odpovědný zaměstnanec nechal ukrást z otevřeného auta vysokou finanční hotovost v době, kdy spravovali s řidičem poškozenou pneumatiku a kufřík s hotovostí nechal ležet bez dozoru v přední části neuzamčeného vozidla.

hrozící zaměstnavateli anebo proti této hrozící škodě nezakročil, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Jde zde vlastně o použití konstrukce opominutí v situaci, kdy měl zaměstnanec povinnost aktivně jednat. Po zaměstnanci, který tuto svou povinnost vědomě porušil, může zaměstnavatel požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak (§ 175 ZP). Předpoklady tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance tedy jsou:

- porušení oznamovací nebo zakročovací povinnosti
- vznik škody na straně zaměstnavatele
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti
- zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti
- skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak

Zaměstnanci jsou zákoníkem práce (§ 171 ZP) uloženy dvě zvláštní povinnosti, a to povinnost oznamovací a povinnost zakročovací. Nesplnění těchto povinností však zakládá odpovědnost zaměstnance za škodu jen za předpokladu, že bylo možno upozorněním nebo zákrokem bezprostřednímu vzniku škody zabránit. Zaměstnanec však není povinen zakročit, jestliže mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké (§ 171 odst. 2 ZP).

U tohoto druhu skutkové podstaty odpovědnosti hovoříme o zvláštnosti prokazovaného zavinění zaměstnance, neboť zaměstnavatel musí v případě sporu prokázat zaměstnanci, že škoda vznikla na základě vědomého nedbalostního jednání, tj. že odpovědný zaměstnanec věděl, že ke škodě může dojít, avšak bez dostačujících důvodů spoléhal, že k ní nedojde (je ovšem třeba také dokázat, že odpovědný zaměstnanec měl možnost proti vzniku škody zakročit nebo na hrozící škodu zaměstnavatele upozornit).⁹⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že v případě odpovědnosti za nesplnění povinností k odvracení škody nejde o primární odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli, ale o podpůrnou odpovědnost v případech, kdy nelze dosáhnout

⁹⁶ Holub, M. a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, Linde, 2003, Praha s. 286.

náhrady škody od přímého škůdce, a to že není znám nebo není možné získat náhradu škody od přímého škůdce v plném rozsahu.

Tento druh odpovědnosti je co do základu a výše náhrady škody výrazně vymezen okolnostmi vzniku této škody. Při stanovení výše náhrady škody je nutno zkoumat a přihlídnout k tomu, co bránilo zaměstnanci ve splnění jeho oznamovací, popřípadě zakročovací povinnosti a dále také ke společenskému významu škody a osobním a majetkovým poměrům zaměstnance.⁹⁷

Rozsah zaměstnancovy povinnosti přispět k náhradě škody bude vyplývat nejen rozsahu škody neuhrazené primárním škůdcem, ale současně bude také omezen absolutním limitem ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

6.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Zákoník práce upravuje odpovědnost zaměstnance za ztrátu na svěřených předmětech na stejných principech jako odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, tj. na základě předpokládaného zavinění zaměstnance a plné náhradě škody. Zaměstnanec se rovněž může zprostit odpovědnosti za stejných podmínek jako u odpovědnosti za schodek.

Rozdíl mezi odpovědností za ztrátu svěřených předmětů a odpovědností za schodek však spočívá v tom, že v prvním případě zaměstnanec odpovídá za určitý konkrétní předmět a ten je povinen vrátit, v případě odpovědnosti za schodek je zaměstnanec povinen zboží svěřené k obratu nebo oběhu vyúčtovat.

Předpoklady tohoto druhu odpovědnosti jsou :

- vznik škody ve formě ztráty předmětu
- písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu
- presumované zavinění zaměstnance

⁹⁷ Z důvodové zprávy: Ve výjimečných případech, kdy zaměstnanec nezakročil k odvracení hrozící škody, může na něm být požadováno, aby přispěl k její úhradě; nejde ovšem o přesun odpovědnosti. Příspěvek může být požadován, jen nelze-li škodu nahradit jinak. Rozsah příspěvku musí být přiměřený okolnostem případu a zejména je nutno zkoumat příčiny, proč nebyla splněna prevenční povinnost.

V případě tohoto druhu odpovědnosti je zaměstnanec odpovědný pouze za ztrátu svěřených předmětů, nikoli za jejich poškození či zničení. Za poškození či zničení svěřených předmětů odpovídá zaměstnanec za podmínek a v rozsahu dle obecné odpovědnosti za škodu (§ 172 ZP).

Zaměstnanec má tedy odpovědnost za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Především judikatura upřesnila okruh věcí, které mohou být takto zaměstnanci svěřeny. Jedná se například o nářadí, nástroje, pracovní oděvy a obuv, ochranné pomůcky, tašky, mobilní telefony, předměty malé výpočetní techniky a jiné drobnější předměty, vyznačující se podobným charakterem, potřebné k výkonu práce odpovědného zaměstnance. Typickým rysem těchto předmětů je možnost zaměstnance mít je stále ve své dispoziční sféře, což mu umožňuje zajišťovat jejich náležitou ochranu. Z důvodu nemožnosti vyhovění této podmínce nemohou být zaměstnanci v rámci tohoto druhu odpovědnosti svěřeny předměty jako např. kancelářský nábytek, stroje v dílnách, osobní automobil, ale také nástroje používané více zaměstnanci.⁹⁸ Musí se však vždy jednat o individuálně určený předmět, za který může být, v rámci tohoto typu odpovědnosti, odpovědný pouze jediný zaměstnanec, který ho má v osobní péči. Společnou zpřísněnou odpovědnost více zaměstnanců za jim svěřené předměty totiž zákoník práce neumožňuje. Tento druh odpovědnosti neposkytuje ochranu ani předmětům, které nejsou ze své podstaty určeny k vrácení, či se svým používáním znehodnocují nebo spotřebovávají.

Písemné potvrzení o svěřených předmětech, mající povahu osvědčení o dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je nezbytným předpokladem pro vznik tohoto druhu zvýšené odpovědnosti. Písemné potvrzení musí svěřený předmět konkrétně identifikovat a jeho součástí musí být i potvrzení o převzetí předmětu vyjádřené podpisem zaměstnance.⁹⁹ Potvrzení tedy nemá pouze evidenční povahu ani není pouhým administrativním dokladem. Není-li ho, není-li platné pro nedostatek písemné formy nebo nemá-li výše uvedené obsahové náležitosti, nelze

⁹⁸ 3 Cz 40/1976 : Odpovědnost pracovníka podle § 178 Zák. práce předpokládá, že jde o předmět, který pracovník sám a výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit jeho ochranu. Není tomu tak, jestliže svěřený předmět používají také jiní pracovníci v rámci své pracovní činnosti vyplývající jim z pracovních povinností.

⁹⁹ R 30/1965 : Podmínkou pro založení odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je existence písemného potvrzení, jímž je jasně označen předmět, který byl zaměstnanci svěřen, a které obsahuje potvrzení o převzetí předmětů zaměstnancovým podpisem.

uplatnit zvláštní odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů, ale pouze toliko obecnou pracovněprávní odpovědnost za škodu.¹⁰⁰

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu na svěřených předmětech je subjektivní odpovědností založenou na presumovaném zavinění. Důkazní povinnost v případě tohoto druhu odpovědnosti je dělená. Zaměstnavatele tíží důkazní břemeno ohledně prokázání skutečnosti, že zaměstnanec převzal svěřený předmět na základě písemného potvrzení a že mu vznikla škoda ztrátou svěřeného předmětu. Důkazní břemeno však nese i zaměstnanec, chce-li se vyvinit. Odpovědnosti se zaměstnanec zcela nebo zčásti zproští (exkulpuje), jestliže prokáže, že ztrátu předmětu nezavinil. Mezi skutečnosti, jejichž prokázáním se může zaměstnanec zprostit odpovědnosti patří například náhoda, přírodní a jiné katastrofy, úmyslné jednání jiného apod. Zaměstnanec se může také zcela zprostit odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, prokáže-li, že měl tyto předměty uloženy v uzamykatelné skříňce nebo že se o tyto předměty nemohl postarat v důsledku utrpěného zdravotního úrazu. Stačí také, když se zjistí, že například zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů (R 64/1961, str. 251).

Zaměstnanec je povinen svěřený předmět zaměstnavateli vrátit, jestliže pominul důvod pro jeho svěření, skončil-li pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli nebo kdykoliv na výzvu zaměstnavatele. Svěřený předmět musí být vrácen ve stavu, v jakém ho zaměstnanec převzal, s přihlédnutím k obvyklému opotřebení. Pokud zaměstnanec nevydá svěřený předmět zaměstnavateli dobrovolně, může se jejího vydání domáhat zaměstnavatel žalobou na vydání věci. Tato reivindikační žaloba má však naději na úspěch jedině za předpokladu, že zaměstnanec má věc u sebe, ví o tom a odmítá jí vydat. V takovém případě však nelze hovořit o ztrátě věci. Jde zde o ochranu vlastnického práva poskytovanou občanským právem nikoli pracovním. Zaměstnavatel má právo na vydání věci, jestliže prokáže, že zaměstnanec má svěřený předmět u sebe. Jestliže zaměstnanec svěřený předmět u sebe nemá, může se zaměstnavatel domáhat peněžitého

¹⁰⁰ Nejvyšší soud SSR ve svém rozhodnutí zveřejněném pod č. Rc 42/83 uvedl, že pokud nebyly chybějící předměty uvedeny v písemném potvrzení, nelze dovodit odpovědnost zaměstnance dle § 178 odst. zákoníku práce. Pokud ale tuto skutečnost soud zjistí, je povinen zkoumat, zda zaměstnanec neodpovídá podle § 172 zákoníku práce.

ekvivalentu nevráceného předmětu podle jeho obecné ceny v době, kdy má být vrácen.¹⁰¹

Nárok na ochranu vlastnictví (zde na vydání věci) se nepromlčuje ani nezaniká uplynutím doby. Ale v případě, že zaměstnanec již u sebe svěřený předmět nemá, promlčuje se nárok zaměstnavatele na náhradu škody ve lhůtách stanovených zákoníkem práce (§263 odst. 3 ZP). V tomto případě počíná běžet promlčecí doba až tehdy, kdy se zaměstnavatel dozví o tom, že zaměstnanec u sebe předmět již nemá.¹⁰²

Na doplnění je možno uvést, že zaměstnavatel může uplatnit nárok na náhradu škody na základě obecné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance, i když může být dána odpovědnost jiného zaměstnance za stejnou škodu na základě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (R 29/84).

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, která mu vznikla ztrátou svěřeného předmětu, a to v plné výši.¹⁰³ Pro výši škody je určující cena předmětu, za kterou je ho možno pořídit v daném místě a čase. Ve výši škody je tak zohledněno stáří předmětu a stupeň jeho opotřebení v době, kdy k jeho ztrátě došlo. I v případě tohoto druhu odpovědnosti může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných, výši náhrady škody přiměřeně snížit.

7. Rozsah náhrady škody

Ustanovení zákoníku práce upravující rozsah povinností k náhradě škody sledují nejen to, aby škoda byla nahrazena, ale také výchovné cíle. V ustanoveních upravujících rozsah náhrady škody se rovněž ve zvýšené míře projevuje princip sociální ochrany zaměstnance, a to zejména v obecné zásadě této odpovědnosti, kterou je limitace náhrady škody. Existence limitů náhrady škody v zákoníku práce

¹⁰¹ R 26/1975 : Nevrácení věci (náradí, nástrojů) pracovníkem organizaci nezakládá nárok podle ust. § 178 zák. práce. Pokud není prokázáno, že jde o věci ztracené, není ovšem vyloučena ani ochrana vlastnického práva na vydání takové věci. Teprve potom, když tato žaloba není možná, poněvadž pracovník věci již nemá, vlastník může na žalovaném požadovat jako náhradu obecnou cenu věci.

¹⁰² R 29/83 : Dovolá-li se účastník občanského soudního řízení promlčení, nemůže soud promlčené právo (nárok) přiznat; návrh na zahájení řízení v takovém případě zamítne. To platí u práva (nároku) na náhradu škody i v případech ve kterých není ještě prokázána odpovědnost za škodu nebo výše škody.

¹⁰³ Skutečná škoda, kterou má zaměstnanec podniku nahradit v případě ztráty předmětů, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení, je omezena na skutečnou újmu, která nastala na majetku podniku, a nelze do ní zahrnovat ušlý zisk.

je – na rozdíl od občanského zákoníku – dána tím, že tradiční funkce soukromoprávní náhrady škody (preventivní, reparační a sankční) jsou modifikovány sociální funkcí mzdy.¹⁰⁴ Tato funkce vyplývá zejména ze skutečnosti, že mzda velmi často představuje jediný zdroj příjmů zaměstnance. Limity výše náhrady je však současně možno považovat za jeden z příkladů nerovného postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích.

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození. Rozhodnou dobou pro určení výše škody je doba poškození nebo zničení věci nebo její ztráty. Při určení výše škody je nutno odlišně posuzovat věci nové a věci starší. Zatímco u nových věcí na nichž došlo ke škodě, se poskytuje náhrada škody do plné výše jejich pořizovací ceny, u starších věcí je třeba vycházet z jejich opotřebení, vyjádřeného obecnou cenou věci v době jejich opotřebení. Při určování ceny věci v době vzniku se vychází z ceny podle cenového předpisu v době poškození nebo z pořizovací ceny s přihlédnutím k jejich opotřebení, stáří nebo vadám. Zpravidla nebude možné vycházet z cen účetních, ale v pochybnostech z cen stanovených jako odhadní podle znaleckého posudku.

Z hlediska rozsahu náhrady škody při obecné odpovědnosti zaměstnance vychází pracovní právo z principu náhrady skutečné škody. Za ni je nutno považovat nastalé zmenšení majetku na straně zaměstnavatele. Jde vlastně o majetkové hodnoty nutné k uvedení v předešlý stav nebo k vyrovnání důsledků vyplývajících z faktu, že k uvedení v předešlý stav nedošlo.

V případě škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti dochází k výše zmiňované limitaci náhrady škody, která nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterou způsobil škodu. Škoda přesahující tento limit jde k tíži zaměstnavatele. Toto omezení však neplatí, jestliže zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, v opilosti, kterou si sám přivodil nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek. Avšak pouze v případě, že byla škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, je zaměstnavatel oprávněn požadovat nejen náhradu skutečné škody, ale i jiné škody, kterou je v podstatě ušlý zisk. V praxi se v poslední době nezdá stávat, že zaměstnanec, aniž by řádně ukončil pracovní poměr, přestane v podstatě „ze dne na den“ vykonávat práci pro svého zaměstnavatele a začne pracovat pro jiného, často konkurenčního zaměstnavatele. Dle judikatury Nejvyššího soudu je v těchto

¹⁰⁴ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání., C.H.Beck, Praha 2004, s. 460-461.

případech namíste uvažovat o náhradě ušlého zisku, který v příčinné souvislosti s takovým protiprávním jednáním zaměstnance zaměstnavateli unikl. Doba, za kterou lze takový ušlý zisk požadovat, není přitom omezena jen do doby řádného rozvázání pracovního poměru, ale do doby než např. zaměstnavatel obsadí takto uvolněné pracovní místo (srov. 21 Cdo 1852/2003). Obecně je ovšem nutno konstatovat, že určení výše ušlého zisku je často velmi náročné.

Škodu je možno nahradit uvedením v předešlý stav (*restitutio in integrum*) nebo poskytnutím peněžní náhrady (*relutární náhrada*). Právo zvolit si způsob náhrady je dáno odpovědnému zaměstnanci. Nahrazení škody uvedením v předešlý stav (např. obstarání náhradní věci za zničenou věc nebo opravou poškozené věci), bylo-li provedeno včas a řádně, má za následek zánik nároku na náhradu škody v penězích. Je ale možno říci, že naturální restituce je v praxi výjimečným způsobem náhrady škody.

Jestliže byla škoda způsobena také zaměstnavatelem, je zaměstnanec povinen hradit pouze poměrnou část škody podle míry svého zavinění.¹⁰⁵ Zbylou část škody nese zaměstnavatel. To ale neplatí, jestliže zaměstnanec tuto škodu způsobil úmyslně. V těchto případech odpovídá zaměstnanec za škodu v celé její výši bez ohledu na porušení povinností zaměstnavatelem. Porušení povinností zaměstnavatele zajišťovat zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku je nejčastějším důvodem uváděným zaměstnanci s cílem dosáhnout omezení své odpovědnosti.

Pokud za škodu odpovídá více zaměstnanců, odpovídají podle míry svého zavinění. Jde vždy o dělenou odpovědnost za škodu, neboť solidární odpovědnost v pracovněprávních vztazích neplatí. V těchto případech je zaměstnavatel povinen určit míru zavinění a na jejím základě požadovanou výši náhrady škody každého jednotlivého zaměstnance. Zaměstnavatelova pozice je zde tedy výrazně oslabena, neboť jestliže nastane situace, kdy některý z odpovědných zaměstnanců část škody na něj připadající z jakéhokoliv důvodu neuhradí, nemůže zaměstnavatel požadovat náhradu této části škody na ostatních odpovědných zaměstnancích.

Solidární odpovědnost je vyloučena i v případech souběhu občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti. V těchto případech se solidární odpovědnost bude vztahovat pouze a jen na žalované, kteří odpovídají za škodu společně podle ust. §

¹⁰⁵ R 12/61 : Poměrné určení náhrady škody v případě spoluzavinění poškozeného podniku je přiměřené, jestliže odpovídá formě a stupni zavinění škůdce a poškozeného.

438 OZ., kdežto odpovědnost ostatních žalovaných, kteří odpovídají podle ust. § 172 ZP, bude vždy dělena (2 Cz 15/75).

O společné odpovědnosti několika zaměstnanců nelze hovořit tam, kde úmyslná škoda byla způsobena neznámým pachatelem, poněvadž v tomto případě není dosud zjištěno, že by úmyslný škůdce byl také zaměstnancem zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění (Sborník III., str. 79).

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je výrazně přísnější než obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Zaměstnanci odpovídají při těchto druhích odpovědnosti za vzniklou škodu v plné výši. To ale platí pouze v případech individuální odpovědnosti zaměstnance. Ta je dána vždy, pokud jde o odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, neboť tyto předměty je možné svěřit jen konkrétnímu zaměstnanci a dále v případech, kdy za schodek na svěřených hodnotách odpovídá pouze jediný zaměstnanec.

V případech společné odpovědnosti zaměstnanců za schodek na svěřených hodnotách je třeba nejdříve zjistit, zda-li schodek nevznikl úmyslným nebo nedbalostním zaviněním některého z nich. Je-li zde takové zavinění na schodku nebo jeho části, je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen uhradit celý schodek nebo jeho část podle míry zavinění. Není-li prokázáno zavinění některého ze společně hmotně odpovědných zaměstnanců, určí se rozsah náhrady každého jednotlivého zaměstnance podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Shodně se postupuje, jestliže část schodku uhradí zaměstnanec, který ji způsobil svým zaviněným jednáním u zbývající části schodku. Z rozpočítávání podílů týkajících se této zbylé části schodku však není samozřejmě vyloučen ani zaměstnanec, který odpovídá za část schodku z titulu jemu prokázaného vlastního zavinění.¹⁰⁶ Jestliže některý ze zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o kolektivní

¹⁰⁶ R 64/61: Z celkové částky škody, která má být rozdělena k náhradě mezi kolektivně hmotně odpovídající zaměstnance, je nutno vyloučit částku odpovídající škodě, o níž bylo zjištěno, že byla zaviněna jedním nebo více kolektivně odpovědnými zaměstnanci. Zbytek se pak rozdělí mezi všechny kolektivně hmotně odpovědné zaměstnance podle poměru jejich hrubých výdělků. Při společné odpovědnosti hmotně odpovědných zaměstnanců za tuto zbylou škodu nemůže již být míra zavinění odstupňována.

hmotné odpovědnosti, za vzniklý schodek neodpovídá, dělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance, popřípadě může být odpovědný pouze jeden z nich (R 48/59).

Vypočtený podíl náhrady nesmí u jednoho zaměstnance přesáhnout částku, která se rovná jeho průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody. Vedoucí a jeho zástupce jsou ovšem povinni uhradit zbytek škody dle poměru jejich dosažených výdělků, a to v případě, kdy nebyla uhrazena celá škoda podíly ostatních hmotně odpovědných zaměstnanců.

Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se nezapočítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena a nepřihlíží se k výdělků za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělků se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu (§ 32 NVZP).

Jak již z výše uvedeného vyplývá, je v případech zvláštní odpovědnosti za škodu jediným v úvahu přicházejícím způsobem náhrady škody její náhrada v penězích. Určení výše náhrady škody je výhradním právem poškozeného zaměstnavatele. Jestliže škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určuje výši škody nadřízený orgán. Toto ustanovení má spíše proklamativní charakter, neboť velká většina zaměstnavatelů nemá nadřízený orgán, takže neexistuje subjekt s nímž by bylo nutné projednat škodu (toto ustanovení proto v novém zákoníku práce doznalo změn, viz dále).

Po určení náhrady škody ji zaměstnavatel projedná s odpovědným zaměstnancem ve lhůtě jednoho měsíce. Jde pouze o lhůtu pořádkovou, která začíná běžet dnem zjištění, že škoda vznikla a že za škodu odpovídá zaměstnanec, po němž je náhrada požadována. Projednání náhrady škody se zaměstnancem není podmínkou nároku zaměstnavatele na náhradu škody. Skončí-li projednání uznáním závazku a dohodou o způsobu úhrady, uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu, která by bez dodržení písemné formy byla neplatná. Dohodu není třeba uzavírat, jestliže zaměstnanec škodu již uhradil.

V soudním řízení byl vysloven závěr, že uznání závazku k náhradě škody není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Právním důvodem vzniku takového závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání zaměstnance, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu. Písemná forma uznání závazku má ovšem ten důsledek, že pro uplatnění peněžitého nároku platí desetiletá promlčecí lhůta (R 98/68).

Výši požadované náhrady škody a dohodnutý způsob její náhrady je zaměstnavatel povinen ve stanovených případech projednat s odborovým orgánem. Výjimka platí pouze u náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 1000 Kč. U škod způsobených statutárním orgánem nebo jeho zástupcem, případně společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem.

Účelem projednání náhrady škody se zaměstnancem a s příslušným odborovým orgánem je seznámit zaměstnance s nároky, které proti němu hodlá zaměstnavatel uplatnit, a umožnit mu, aby k jeho požadavkům vnesl své připomínky a zejména vytvořil předpoklady pro uzavření dohody o způsobu úhrady. Zaměstnavatel však může u soudu uplatnit své nároky vůči zaměstnanci i v případě, kdy k projednání náhrady nedošlo. V řízení před soudem se neprojednání náhrady projeví tím, že zaměstnanec se bude moci k otázce jeho odpovědnosti, k výši škody a požadované náhradě vyjádřit teprve v řízení před soudem, což může mít vliv na rozhodnutí soudu o nákladech řízení i na přiznání úroků. Uplatňuje-li zaměstnavatel nárok na náhradu škody, jejíž výši určil bez projednání se zaměstnancem a příslušným odborovým orgánem a zaměstnanci výši škody vůbec neoznámil, jde o nárok, jehož splatnost ještě nenastala (Sborník III, str. 80, 81).

Platná právní úprava zákoníku práce vychází z toho, že je věcí zaměstnavatele, aby se rozhodl, zda vůbec a v jaké výši bude požadovat po zaměstnanci náhradu škody, popřípadě zda od vymáhání části náhrady škody upustí. Zákoník práce však umožňuje soudu zmírnit rozsah náhrady škody určený odpovědnému zaměstnanci zaměstnavatelem. Jedná se o tzv. moderační právo soudu, kdy soud může náhradu přiměřeně snížit, a to z důvodů zvláštního zřetele hodných. Na rozdíl od občanského zákoníku (§ 450 OZ) nestanoví zákoník práce žádná hlediska k nimž by měl soud přihlídnout. Snížit lze škodu, která byla způsobena nejen z nedbalosti, ale i úmyslně, i když to by mělo být pouze výjimečné. Při úvaze o případném snížení

škody lze vycházet například z okolností, za nichž škoda vznikla, z osobních nebo majetkových poměrů zaměstnance, z jeho pracovních výsledků a podobně. Soud však při snižování náhrady škody nemůže postupovat zcela libovolně.¹⁰⁷

8. Zajištění nároků z odpovědnosti za škodu

Pokud zaměstnanec uzná nárok zaměstnavatele na náhradu škody a zaváže se škodu uhradit, obsahuje zákoník práce právní prostředky, které posilují právní postavení zaměstnavatele při zajištění jeho nároků z odpovědnosti zaměstnance za škodu. Tyto právní prostředky mají subsidiární a akcesorickou povahu. Dosud účinný zákoník práce upravuje dohodu o srážkách ze mzdy, ručení a zástavní právo k nemovitosti. Účinnost těchto prostředků nastupuje v situaci, kdy zaměstnanec zaměstnavatele řádně a včas neuspokojil. Zánikem nároku zaniká i jeho zajištění.

Dohoda o srážkách ze mzdy

Dohoda o srážkách ze mzdy je dvoustranným zajišťovacím právním úkonem, který mezi sebou uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel. Účelem dohody je postupné uspokojování nároku zaměstnavatele. K platnosti této dohody vyžaduje zákon písemnou formu, její nedodržení je spojeno se sankcí neplatnosti. Dohoda může být uzavřena jak za trvání pracovněprávního vztahu, tak i po jeho skončení; předpokladem ovšem je, že slouží k zajištění pracovněprávního nároku zaměstnavatele. Dále ji lze platně uzavřít, i když splatnost nároku zaměstnavatele ještě nenastala. Se srážkami je však možné započít až po jeho splatnosti, a to za předpokladu, že zaměstnanec neuspokojil nárok dobrovolně. Při změně plátce mzdy je zaměstnavatel oprávněn předložit dohodu novému plátci mzdy k provádění dohodnutých srážek; to však pouze za předpokladu, že nebylo v dohodě jejími

¹⁰⁷ 6 Cz 21/1969 : I když jde o ustanovení, která umožňují soudu, aby náhradu škody snížil podle své vlastní úvahy, neznamená to nikterak, že by soud mohl postupovat zcela libovolně při rozhodování, zda tohoto mimořádného zmírňovacího práva vůbec využije, popřípadě v jaké míře. Z ustanovení § 157 odst. 2 o.s.ř. plyne povinnost soudu, aby v odůvodnění svého rozsudku mimo jiné uvedl, kterých případajících zákonných ustanovení použil, a vysvětlil svou úvahu i tehdy, když dojde k přesvědčení, že podmínky pro mimořádné zmírnění náhrady škody podle citovaných zákonných ustanovení nejsou vůbec dány.

účastníky stanoveno, že srážky budou prováděny jen u označeného plátce (zaměstnavatele) a že nebude ve srážkách u nového plátce pokračováno.

Sjednané srážky nesmějí činit více, než kolik by činily při provádění výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy povinného zaměstnance. Rozsah přípustných srážek odkazuje je upraven v § 278 OSŘ.¹⁰⁸ Předmětem dohody o srážkách ze mzdy je nárok zaměstnance na mzdu či plat. Dohodu o srážkách ze mzdy lze však uzavřít i o příjmech, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou.¹⁰⁹

Zánikem nároku zaměstnavatele zaniká i dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnance.

Ručení

Druhým právním prostředkem zajištění nároků na náhradu škody je ručení. Ručení je jednostranný písemný právní úkon fyzické osoby, odlišné od zaměstnance adresovaný zaměstnavateli, v němž se zavazuje, že uspokojí za zaměstnance nárok zaměstnavatele, jestliže tak neučiní zaměstnanec. S tímto prohlášením musí zaměstnavatel vyslovit souhlas, jinak ručení nevznikne. Souhlasu zaměstnance ale není třeba. Ručením zajištěný nárok musí vyplývat z odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Ručitelem nemůže být právnická osoba ani stát, ale pouze jakákoli fyzická osoba včetně jiného zaměstnance zaměstnavatele.

Plnění ze strany ručitele nastupuje za situace, kdy zaměstnanec svou povinnost nesplní, přestože k tomu byl zaměstnavatelem písemně vyzván. Vztahy mezi zaměstnancem a ručitelem jsou pracovněprávními vztahy.

Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu poskytnout ručiteli na jeho žádost informaci o výši svého nároku vůči zaměstnanci. Ručitel také může vůči zaměstnavateli uplatnit všechny námitky, které mohl vůči němu uplatnit zaměstnanec a také námitky vyplývající z jeho vlastního právního vztahu se

¹⁰⁸ toto ustanovení provádí nařízení vlády č. 63/1998 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení.

¹⁰⁹ jinými příjmy s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou či platem, jsou např. pracovní odměna členů družstev, kde podmínkou členství je pracovní vztah, důchody z důchodového pojištění, náhrada za ztrátu na výdělku, nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání, odměny z dohody o pracovní činnosti apod.

zaměstnavatelem. Zaměstnavatel však není povinen poučit ručitele o povinnostech, které jsou obsahem ručitelského závazku.¹¹⁰

Jestliže ručitel plnil za zaměstnance, je oprávněn požadovat na zaměstnanci náhradu za plnění, které poskytl zaměstnavateli. Jedná se o tzv. regresní nárok ručitele. Toto ručitelovo právo ovšem vzniká až tehdy, kdy nárok zaměstnavatele zcela nebo alespoň z části uspokojil.¹¹¹

Ručení zaniká uspokojením nároku zaměstnavatele povinným zaměstnancem nebo jeho ručitelem.

Zástavní právo

Dalším zajišťovacím prostředkem, který upravuje dnes účinný zákoník práce je zástavní právo. Zaměstnavatel si může zabezpečit úhradu zaměstnancem v případě škody, která vznikla na svěřených hodnotách a již je povinen zaměstnanec vyúčtovat, anebo kterou způsobil úmyslně.

Zástavní právo vzniká na základě smlouvy o zřízení zástavního práva. Tato smlouva může být uzavřena pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a to výlučně v písemné formě. Nedostatek písemné formy nezpůsobuje neplatnost zástavní smlouvy. Avšak vzhledem ke skutečnosti, že zástavní právo vzniká dnem vkladu smlouvy do katastru nemovitostí, je nutno považovat písemnou formu za nezbytnost. Smlouva musí obsahovat mimo přesného označení stran zejména určení předmětu zástavy a určení pohledávky, jejíž splnění zástava zajišťuje. Předmětem zástavy může být pouze nemovitost, která je ve vlastnictví zaměstnance. Nemovitostmi jsou pozemky a stavby spojené se zemí pevným základem.

Týká-li se smlouva zajištění pracovněprávního nároku zaměstnavatele, může být uzavřena jak za trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance u zaměstnavatele, tak i po jeho skončení. Zástavní právo lze také zřídit současně s uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o výkonu práce mimo pracovní poměr, popřípadě současně

¹¹⁰ R 8/72 : Je věcí ručitele, aby si opatřil informace o tom, jaké povinnosti mu vyplynou z ručitelského závazku. Věřiteli v tomto směru žádná poučovací povinnost zákonem uložena není.

¹¹¹ Ručitel může požadovat po zaměstnanci náhradu za své plnění jen v rozsahu, v jakém měl nárok zaměstnavatele a jeho příslušenství řádně uspokojit v době, kdy mu vznikla povinnost k plnění za zaměstnance. Nemůže proto požadovat po zaměstnanci například náhradu za úrok z prodlení vzniklý proto, že ručitel plnil opožděně, nebo náhradu za náklady řízení vzniklé ručiteli proto, že zaměstnavatel po něm vymáhal uspokojení svého nároku u soudu, popřípadě cestou výkonu rozhodnutí (exekuce).

s uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti, a to pro případ škody, která teprve v budoucnu vznikne.

Po dobu trvání zástavního práva není zaměstnanec oprávněn převést zastavenou nemovitost bez souhlasu zaměstnavatele. Bez tohoto souhlasu by byla smlouva o převodu nemovitosti na jiného od počátku neplatná. V případě souhlasu zaměstnavatele s takovým převodem nemovitosti, bez uspokojení jeho nároku, dochází k zániku zajištění nároku.

Nesplní-li zaměstnanec svoji povinnost zajištěnou zástavním právem, může zaměstnavatel svůj nárok uspokojit prodejem zastavené nemovitosti. Na návrh zaměstnavatele lze zastavenou nemovitost zpeněžit ve veřejné dražbě nebo soudním prodejem zástavy.

Zástavní právo k nemovitosti, tak jak je upraveno v dosud účinném zákoníku práce, nemá na rozdíl od občanského zákoníku povahu věcného práva. Jedná se o smluvní vztah zavazující účastníky smlouvy a proto nepůsobí vůči nabyvateli, který převzal takto zatíženou nemovitost. Zástavní právo však působí i vůči dědicům zaměstnance, a to za předpokladu, že nárok zaměstnavatele zajištěný zástavním právem nezanikl smrtí zaměstnance.

Zástavní právo zaniká až okamžikem zániku zajištěného nároku na náhradu škody.

9. Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti

Na tomto místě bych rád upozornil na některé rozdíly mezi odpovědností v občanském a pracovním právu. Občanský zákoník nelze až do účinnosti nového zákoníku práce na pracovněprávní vztahy aplikovat ani subsidiárně, jelikož zákoník práce nyní vychází z úplné samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému. Vzhledem k tomu, že úprava institutu odpovědnosti za škodu je v občanském zákoníku a zákoníku práce odlišná, má zásadní význam skutečnost, zda se

v konkrétním případě jedná o pracovněprávní či občanskoprávní vztah, a tudíž ustanovení kterého zákona je nutno ve věci použít.

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný, neboť je ve své další existenci nezávislým na základním pracovněprávním vztahu a může existovat i po jeho skončení.¹¹²

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

V pracovním právu můžeme také rozlišovat odpovědnost za zavinění, která nastupuje v případě, kdy odpovídá zaměstnanec, a odpovědnost bez zřetele na zavinění (odpovědnost za výsledek), tj. odpovědnost objektivní. Objektivní odpovědností je v našem pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci, a to platí dokonce i o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.¹¹³ Tato skutečnost je jedním z podstatných rysů odpovědnosti za škodu v pracovním právu na rozdíl od odpovědnosti za škodu v občanském právu, kde objektivní odpovědnost za škodu je vždy zvláštním druhem odpovědnosti, zatímco obecná odpovědnost za škodu je subjektivní, tj. za zavinění. Zásada, že zaměstnanec odpovídá pouze za zavinění, se projevuje v poněkud modifikované podobě u dvou zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. V těchto případech je stanovena v zákoníku práce presumpce zavinění zaměstnance. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že škodu nezavinil. Avšak i zaměstnavatel, který odpovídá za výsledek, se může své odpovědnosti za určitých podmínek (podle § 191 ZP při odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech) zprostit.

Z hlediska vzájemného vztahu občanskoprávní odpovědnosti a zavinění se rozlišuje

- odpovědnost za zavinění (neboli subjektivní odpovědnost), která ke svému vzniku vyžaduje vedle existence protiprávního úkonu, újmy a příčinné

¹¹² Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 312.

¹¹³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 321 – 322.

souvislosti též zavinění (§ 420 OZ). V tomto případě se subjekt, který se dopustil protiprávního úkonu, může odpovědnosti zprostit vyviněním (exkulpací),

- odpovědnost bez zřetele na zavinění (neboli objektivní odpovědnost či odpovědnost za výsledek). V tomto případě se zavinění ke vzniku odpovědnosti nevyžaduje, odpovědnost tedy vzniká bez zřetele na zavinění (např. § 427, § 432, § 433 OZ). Jde zde o zákonem uloženou povinnost nesení rizika tomu, kdo má z povolené rizikové činnosti prospěch. I u objektivní odpovědnosti se však může subjekt exkulpat tím, že prokáže existenci zvlášť stanovených liberačních důvodů (zde se jedná o občanskoprávní objektivní odpovědnost prostou). Jestliže však zákon neumožňuje odpovědnost odvrátit prokázáním zvlášť stanovených liberačních důvodů, jde o občanskoprávní objektivní odpovědnost absolutní (např. § 127 odst. 3 či § 421a OZ).¹¹⁴

Možná nejdůležitějším rozdílem mezi občanskoprávní a pracovněprávní odpovědností je skutečnost, že rozsah zaměstnancovy odpovědnosti za škodu je v řadě případů omezen. Typicky tomu tak je v případech škod způsobených z nedbalosti. U škod většího rozsahu na majetku zaměstnavatele není plné nahrazení vzniklé škody v řadě případů prakticky uskutečnitelné. Vzhledem k sociální funkci mzdy, na níž mohou být kromě samotného zaměstnance odkázáni též jeho rodinní příslušníci, jsou proto stanoveny limity náhrady škody způsobené z nedbalosti. Vychází se z toho, že při škodě způsobené z nedbalosti se zaměstnanec nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu mohla ohrozit jeho existenci. Zaměstnanec navíc odpovídá zásadně pouze za skutečnou škodu.¹¹⁵

Naproti tomu u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vychází zákoník práce spíše z koncepce, že zaměstnanci musí být pokud možno uhrazena veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu tedy není limitována.¹¹⁶

¹¹⁴ Knappová, M., Švestka J. a kol.: Občanské právo hmotné (Svazek II.), ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2005, s. 45.

¹¹⁵ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 318 – 319.

¹¹⁶ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha 2004, s. 318 – 319.

V občanském právu v souladu s principy *neminem laedere* a vyrovnávací spravedlnosti musí úprava odpovědnosti za škodu zajišťovat formou plné náhrady škodlivých následků na porušených občanskoprávních (osobních či majetkových) vztazích co nejúčinnější, tj. spravedlivou a zároveň rychlou právní ochranu. Poškozenému musí být způsobená škoda plně nahrazena škůdcem, resp. odpovědným subjektem, a to buď formou náhrady v penězích či uvedením v předešlý stav, a tak ekvivalentně vyvážena porušená majetková rovnováha. Zásada plné náhrady (reparace) způsobené škody není zásadně závislá na formě či stupni zavinění škůdce. Pro poškozeného je v majetkové sféře nerozhodné, zda utrpěl škodu v důsledku úmyslu či nedbalosti škůdce, anebo v určitých stanovených případech dokonce bez jeho zavinění. Poškozenému jde o to, aby mu byla v kterémkoli z těchto případů vzniklá škoda plně nahrazena. Zásada plné náhrady škody náleží v současných podmínkách tržního hospodářství, demokracie a posilování úlohy právního státu k hlavním zásadám občanského práva. Tato zásada se uplatňuje nejen ve vztahu k fyzickým osobám jako škůdcům, resp. odpovědným subjektům, nýbrž i ve vztahu k právnickým osobám, neboť právě z jejich nejrůznějších činností vznikají často velmi závažné škody.¹¹⁷

Rozdíl mezi občanskoprávní a pracovněprávní odpovědností je i ve způsobu náhrady škody poškozenému subjektu. Podle zákoníku práce se škoda hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav (§ 179 odst.1 a § 205b odst.1 ZP – platí to tedy jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele). Škůdce má tedy možnost volby, zda škodu odčiní v penězích nebo uvedením v předešlý stav. Naproti tomu občanský zákoník (§ 442 odst. 2 OZ) stanoví, že škoda se hradí v penězích. Požádá-li však o to poškozený, a je-li to možné a účelné, hradí se škoda uvedením do předešlého stavu. Z tohoto ustanovení je zřejmé, že právo volby způsobu náhrady škody má poškozený. Je to však jeho právo, nikoli povinnost. Proto v případě, že se poškozený nevyjádří (eventuálně pokud není možné a účelné uvedení do předešlého stavu), hradí se škoda vždy v penězích. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že ztráta na výdělku při újmě na zdraví, jakož i jiné újmy na zdraví se nahrazují jen v penězích (§ 445 OZ, § 193 ZP).

Rozdíly lze najít i při společné odpovědnosti více škůdců. Podle § 179 ZP odpovídá-li zaměstnavateli za škodu několik zaměstnanců, je každý z nich povinen

¹¹⁷ Knappová, M., Švestka J. a kol.: *Občanské právo hmotné (Svazek II.)*, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2005, s. 422, 423.

hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Z toho je zřejmé, že v pracovním právu se uplatňuje tzv. dílčí (dělená či individuální) odpovědnost. Zvláštní úprava platí pro odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Při společné odpovědnosti za schodek odpovídají zaměstnanci v individuálně určeném rozsahu, tzn. podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. Naproti tomu pokud odpovídá více zaměstnavatelů, jde o určitým způsobem modifikovanou solidární odpovědnost. To se uplatňuje u odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání. Za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen (§ 190 odst. 3 ZP). Tento zaměstnavatel pak má, pokud škodu uhradil, nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek (§ 205c odst. 2 ZP). Solidární odpovědnost je zde tedy modifikována v tom smyslu, že postižený zaměstnanec může svůj nárok uplatňovat pouze u jednoho konkrétního zaměstnavatele (a to u toho, u něhož pracoval v pracovním poměru naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen), nikoli u kteréhokoli zaměstnavatele, který by připadal v úvahu.

V občanském právu je úprava odlišná. Občanský zákoník (§ 438 odst. 1 OZ) totiž s ohledem na zajištění účinné ochrany poškozených stanoví, že způsobí-li škodu více škůdců, odpovídají za ni společně a nerozdílně (solidární odpovědnost). Podstata této odpovědnosti spočívá v tom, že každý ze škůdců odpovídá za ostatní škůdce a naopak všichni škůdci odpovídají za každého jednotlivého škůdce z nich. Poškozený se tedy může domáhat náhrady způsobené škody jen na jednom ze škůdců či na více z nich anebo na všech. Škůdce, na kterého se poškozený obrátil se žádostí o uhrazení celé náhrady škody, nemůže splnění odmítnout s tím, aby poškozený svůj nárok rozdělil na všechny škůdce a takto rozdělené podíly požadoval na každém z nich zvlášť. Škůdce, který sám škodu poškozenému v plném rozsahu nahradil, se vypořádá s ostatními škůdci podle jejich účasti na způsobení vzniklé škody. V odůvodněných případech, které by však měly být vzhledem k výše uvedenému účelu sledovanému u solidární odpovědnosti jako pravidla zcela výjimečné, může soud (dílčí odpovědnost mezi více škůdci nemůže být dohodnuta)

na základě své volné úvahy rozhodnout, že každý z více škůdců, kteří škodu způsobili společně, za ni odpovídá jen podle své individuální účasti na jejím způsobení. Použití této výjimky však vyžaduje ze strany soudu vždy řádné a podrobné odůvodnění odpovídající povaze a okolnostem konkrétního případu (např. pokud byla účast jednoho ze dvou škůdců na způsobení škody značného rozsahu jen nepatrná).¹¹⁸

10. Nový zákoník práce

Základní důvody přijetí nového zákoníku práce

Současný zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1966, je součástí právního řádu České republiky již 40 let. Za tuto dobu byl více než padesátkrát novelizován. Stávající úpravu pracovněprávních vztahů v něm obsaženou, je možno považovat za vcelku odpovídající základnímu účelu pracovního práva, kterým je vytvoření právního rámce pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu, při záruce odpovídajícího právního postavení zaměstnance a podmínek jeho práce. Při současném vývoji společnosti byla však dosavadní samostatná koncepce zákoníku práce v právním řádu oprávněně shledána jako nedostačující a proto ji bylo třeba změnit a přiblížit obecnému civilně právnímu základu, který je obsažen v občanském zákoníku.¹¹⁹

Pracovněprávní vztahy jím upravené, které jsou na pomezí mezi právem soukromým a veřejným, tvoří komplexní a samostatnou úpravu. Nelze na ně tak přímo použít normy jiného právního odvětví, zejména práva občanského. Pracovněprávní vztah je vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož předmětem je výkon práce, která se na rozdíl od činnosti, které jsou upraveny občanskoprávními normami, vyznačuje vztahem organizační podřízenosti; zaměstnanec zpravidla vykonává práci v prostorách zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost a nestává se vlastníkem výsledku práce. Tato činnost

¹¹⁸ Knappová, M., Švestka J. a kol.: Občanské právo hmotné (Svazek II.), ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2005, s. 478 a násl.

¹¹⁹ viz Důvodová zpráva k novému zákoníku práce.

je hlavním zdrojem jeho příjmu a proto je mu poskytována náležitá právní ochrana. Účelem právní úpravy je tedy posilovat postavení zaměstnance, čímž dochází k tomu, že na rozdíl od občanskoprávním vztahů není zaměstnavatel a zaměstnanec ve zcela rovném postavení

Výše uvedená samostatnost pracovněprávní úpravy přináší mnohé výhody při aplikaci a interpretaci právních norem, na druhé straně však úplné odtržení od občanského práva vede, při kogentní povaze zákoníku práce, k negativním dopadům na samotnou ochranu zaměstnance. Jeho zvýšená ochrana popírá do určité míry možnost smluvní volnosti, kdy se subjekty nemohou vlastní vůlí odchýlit od kogentních ustanovení zákoníku práce. Dochází tak k obcházení pracovněprávní úpravy a k využívání nástrojů občanského práva, které respektuje smluvní svobodu, potřebnou a požadovanou liberalizovanými společenskými vztahy.

Kogentní povaha zákoníku práce se tak v současných ekonomických podmínkách stala překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů. Zejména v situaci, kdy by souhlasná vůle zaměstnance a zaměstnavatele měla za následek zlepšení pracovních podmínek zaměstnance, se kogentní pojetí dostává do rozporu s výše zmíněnou základní funkcí pracovního práva, kterým je ochrana právního postavení zaměstnance při výkonu práce.

Bylo tedy nezbytně potřebné dále liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezit jejich vztah k platnému občanskému zákoníku tak, aby byl při zachování specifík pracovněprávní úpravy zvýrazněn společný soukromoprávní charakter úpravy, koncipovaný podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.¹²⁰ Měnit právní povahu dosavadního zákoníku, který je ovládán zásadou „co není dovoleno, je zakázáno“, nebylo ale možné a proto byl vytvořen zcela nový zákoník práce.

Změny v novém zákoníku práce se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za škodu

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR přijala nový zákoník práce s konečnou platností dne 23. května 2006. Tento zákoník navzdory poměrně velkému odporu ze strany opozice, značné části ekonomického sektoru, zejména zaměstnavatelů a také četným hlasům odborné veřejnosti nabude pravděpodobně účinnosti 1.1.2007. Dá se

¹²⁰ čl. 2 odst. základních 3 LZPS a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky

řící, že nový zákoník práce vychází z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídá mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Jak již bylo uvedeno, hlavním a rozhodujícím důvodem pro zpracování nové úpravy pracovněprávních vztahů byla nutnost změnit základní přístupové hledisko, které v novém zákoníku zdůrazňuje základní ústavní princip, podle kterého platí, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Tento přístup je vyjádřen v ustanovení § 2 odst. 1 věta první NZP.

Základním přístupovým hlediskem nového zákoníku práce je skutečnost, že právní normy občanského zákoníku bude možno v pracovněprávních vztazích použít jen tehdy, je-li to v něm výslovně stanoveno (§ 4 NZP). Jde tedy o legislativní přístup, který vychází z techniky delegace příslušných právních norem občanského zákoníku. Na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která mají být aplikována v pracovněprávních vztazích nový zákoník práce tedy přímo odkazuje.¹²¹

Dalším přístupovým hlediskem nového zákoníku práce je soustředění více dosavadních samostatných zákonů a prováděcích předpisů s jejich příslušnými změnami do jednoho zákona.¹²²

Vzhledem ke skutečnosti, že tématem této diplomové práce je odpovědnost zaměstnance za škodu, je následující část věnována již výhradně výkladu změn, které nový zákoník práce přinesl v této oblasti.

Lze říci, že úprava institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu nedoznala až na výjimky, které budou níže vyloženy, mnoha výrazných změn. Stále se jedná o úpravu kogentní, od které se nemohou účastníci pracovněprávních vztahů odchýlit. To tedy znamená, že zde není možné uplatnit ústřední zásadu nového zákoníku práce, kterým je zásada „co není zakázáno je dovoleno“.

V další části této kapitoly se pokusím nastínit jednotlivé změny, které do institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu vnesl nový zákoník práce. Vzhledem ke skutečnosti, že nový zákoník práce ještě nebyl a ani nemohl být podroben praktické aplikaci, zejména pak soudní interpretaci a aplikaci a také vzhledem

¹²¹ viz Důvodová zpráva k novému zákoníku práce.

¹²² jde například o zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě atd.

k okolnosti, že stále panuje určitá nejistota, zda nedojde k odsunutí jeho účinnosti, není v tuto dobu k dispozici prakticky žádná odborná literatura (např. učebnice, monografie, komentáře apod.) ani soudní judikatura, týkající se provedených změn nového zákoníku práce. Je proto nutno následující výklad chápat spíše jako hrubý nástin nové úpravy, než-li jako její podrobný rozbor.

V oblasti právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu byly provedeny následující změny:

- předcházení škodám (§ 248 a 249 NZP):
 - na tomto úseku došlo k vypuštění stávajícího ust. § 170 odst. 2 ZP, na základě kterého je nyní zaměstnavatel povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Jinak je úprava této oblasti v zásadě shodná s úpravou současnou.
- obecná odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 NZP):
 - úprava se shoduje se současnou úpravou. Co se rozumí plněním pracovních úkolů a přímou souvislostí s tímto plněním je nově vymezeno přímo v ust. § 273 a 274 NZP (nyní obsaženo v § 25 a 26 NVZP).
- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody (§ 251 NZP):
 - zde došlo ke změně posuzování přiměřenosti rozsahu náhrady škody. Nově již nebude možno při tomto posuzování přihlížet k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel nemá právo zjišťovat osobní a majetkové poměry a zaměstnanec nemá povinnost je zaměstnavateli sdělovat. Jedná se zde o ochranu osobních údajů a o zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.
- Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 až 254 NZP):
 - dochází k upřesnění hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Novou podmínkou tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance je, že zaměstnanec

bude mít možnost s těmito hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu budou svěřeny.

- podmínka, že dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dnes dohoda o hmotné odpovědnosti) smí být uzavřena nejdříve dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku, se přesouvá ze všeobecných ustanovení přímo mezi ustanovení vztahující se k tomuto druhu odpovědnosti.
 - úprava zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek byla v souladu s judikaturou doplněna tak, že zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.
 - zaměstnanec může odstoupit od dohody o odpovědnosti ve lhůtě 15 dnů (dnes 30 dnů) a to při splnění stejných podmínek platných dle ZP.
 - úprava inventarizace a s ní související podmínky uzavření a odstoupení od dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je přesunuta z § 31 NVZP přímo do nového zákoníku (§ 254 NZP).
 - ustanovení o zániku dohody o odpovědnosti je zpřesněno tak, že dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
- Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 a 256 NZP):
 - nově je oproti dosavadní úpravě řešena tato odpovědnost pro případ, že hodnota předmětu svěřovaného zaměstnanci k výkonu práce přesahuje 50 000 Kč. V tomto případě se zavádí povinnost uzavřít na svěřením takové věci dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Dohoda smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Dohoda musí být uzavřena v písemné formě jinak je neplatná. V případě, že hodnota předmětu nedosahuje stanovené výše, stačí i nadále písemné potvrzení, aniž by zaměstnanec musel dosáhnout věku 18 let. Vláda je zmocněna nařízením zvýšit částku při níž je nutno uzavřít dohodu.

- zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, od ní může odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno předem.
 - dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká za stejných podmínek jako dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.
 - zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů za stejných podmínek jako dosud.
- Rozsah náhrady škody (§ 257 až 260 NZP):
 - v případě, že jde o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat náhradu ušlého zisku (dosud mohl požadovat náhradu jiné škody). Dále byla do § 260 odst. 4 NZP vtělena stávající úprava o určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců odpovídajících za schodek společně (dnes § 32 NVZP). Zbytek této problematiky zůstává upraven shodně jako dosud.
 - byl také upřesněn subjekt, který určuje výši náhrady škody v případě, že škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce. V tomto případě určí výši škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho nástupce na pracovní místo ustavil.
 - Ze společných ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu bylo vypuštěno ustanovení, které vylučovalo odpovědnost zaměstnance za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. Dále byla z těchto ustanovení přesunuta úprava vylučující odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Tato úprava bude nově použitelná pouze na úseku odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvracení škody.
 - Do nového zákoníku práce již nebyla převzata ustanovení upravující odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou vyrobením zmetku, vadnou

manuální práci při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích. Tato úprava nebyla převzata z důvodu nedostatečné ústavní opory. Vyrobí-li zaměstnanec zmetek bude mu za vykonanou práci příslušet odměna a zaměstnanec bude v tomto případě odpovídat za škodu podle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody.

- k zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude dle nového zákoníku práce možno využít dohodu o srážkách ze mzdy a občanskoprávní úpravu smluvní pokuty. Dohodu o srážkách ze mzdy však již nelze vztáhnout i na příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou. Úpravu ručení a smlouvy o zástavním právu k nemovitosti již nový zákoník neobsahuje ani neodkazuje na úpravu těchto zajišťovacích prostředků obsaženou v občanském zákoníku.

11. Závěr

Po výše provedeném výkladu platné právní úpravy problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu bych se chtěl na závěr této diplomové práce pokusit o celkové kritické zhodnocení stávající právní úpravy a současně nastínit některá možná řešení de lege ferenda.

Úvodem musím bohužel konstatovat, že socialistický charakter pracovního práva vycházející více méně z tehdejší ideologie všelidového vlastnictví a státního plánování, se přes všechny pokusy o novelizace starého zákoníku práce nepodařilo za uplynulých 16 let odstranit, a to ani v novém zákoníku práce, který po obsahové stránce převzal většinu institutů dřívějšího zákoníku práce bez jakékoli seriózní analýzy a s konstatováním, že dosavadní právní úprava se osvědčila.

Nový zákoník práce nerespektuje (nejen z hlediska celkové koncepce problematiky odpovědnosti za škodu) skutečnost, že se od roku 1965 podstatně změnil a dále se mění charakter práce, a to pokud jde o technologie i organizaci

práce. Je možné sledovat stále zřetelnější ústup od manuálních, fyzicky namáhavých prací k činnostem, při nichž zaměstnanec vynakládá v daleko větší míře energii duševní. S tím je spojen požadavek na mnohem vyšší kvalifikaci a zkušenosti zaměstnanců, i na jejich samostatné rozhodování a osobní odpovědnost za konečný výsledek. Domnívám se, že díky celkovému rozvoji moderního sociálního státu a s tím souvisejícího systému sociální sítě, pracovní právo již nemusí celou svojí koncepcí tak důsledně a toporně chránit zaměstnance jako v minulosti. Tato státem diktovaná zákonná ochrana zaměstnanců mnohdy působí spíše proti zájmům jednotlivců samých a dělá z nich "bezhlavé nemyslicí stádo". Dnešní kvalita znalostí zaměstnanců je nesrovnatelně vyšší než v době vzniku zákoníku práce. S tím bezprostředně souvisí i změna právního vědomí dnešních zaměstnanců, kdy lze říci, že není důvodné v 21. století vycházet z toho, že zaměstnanec nezná svá práva a povinnosti, nerozumí jim a tudíž je třeba, aby jej stát vždy a za každých okolností chránil.

Z výše uvedeného (viz kapitola Nový zákoník práce) vyplývá, že konstrukce odpovědnosti zaměstnance za škodu, která je založena na subjektivním principu, se v novém zákoníku práce podstatně nemění. Stále se v něm uplatňuje výrazná ochrana a zvýhodnění zaměstnance vůči zaměstnavateli, což z hlediska ochrany soukromého vlastnictví považuji za paradoxní. Současnou úpravu, kdy je zaměstnavatel nucen nést ve své majetkové sféře část škody neuhrazenou odpovědným zaměstnancem, považuji za nespravedlivou. Nejcitelněji se tato skutečnost projevuje v situacích, kdy zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu z nedbalosti. V takovém případě je zaměstnanec povinen poskytnout zaměstnavateli pouze náhradu skutečně vzniklé škody, a to ve výši, která je výrazně omezena zákonnými limity.

De lege ferenda se proto domnívám, že by měla být odpovědnost zaměstnance za škodu řešena aplikací ustanovení občanskoprávní odpovědnosti za škodu. Takto je odpovědnost zaměstnance za škodu upravena v řadě právně vyspělých zemí jakými jsou například Německo a Itálie a koneckonců takováto koncepce byla platná až do přijetí zákoníku práce i u nás.

V případě aplikace ustanovení upravujících občanskoprávní odpovědnost je také možno výši náhrady škody limitovat, a to prostřednictvím moderačního práva soudu. Toto právo umožňuje soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit (viz § 450 OZ).

Odpůrci výše navrhované koncepce by jistě namítali, že aplikace občanskoprávní úpravy náhrady škody by znamenala podstatné zhoršení právního postavení zaměstnance a výrazné oslabení jeho právní jistoty v oblasti pracovněprávních vztahů. Východiskem by zde podle mne bylo zavedení obligatorního smluvního pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu. Toto zákonem stanovené pojištění by chránilo rizika pojištěného zaměstnance související s tím, že způsobil škodu zaměstnavateli, za kterou odpovídá a je povinen ji nahradit. Pokud by tedy pojištěný zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu a byl by za ni odpovědný, měl by právo na to, aby za něj pojistitel podle pojistných podmínek tuto škodu uhradil.

Objektivně je však nutno konstatovat, že nelze minimálně v dohledné době očekávat realizaci výše nastíněné koncepce použití občanskoprávní úpravy odpovědnosti za škodu v oblasti pracovněprávních vztahů. Za této situace považuji za velmi potřebné a žádoucí, aby došlo alespoň k výraznému zvýšení limitů náhrady škody, které jsou v současné době již zcela nevyhovující.

Použité právní předpisy (s vyznačením užitých zkratek):

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky, ve znění pozdějších předpisů
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky, ve znění pozdějších předpisů (LZPS)
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (ZP)
- zákon č. 206/2006 Sb., zákoník práce (NZP)
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (OZ)
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (OSŘ)
- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů (TZ)
- zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších zákonů (TŘ)
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších zákonů (ZMZ)
- zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů (NVZP)
- nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatků z prodlení podle občanského zákoníku
- nařízení vlády č. 63/1998 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení

Seznam odborné literatury:

- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2005
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Doplněk, Praha 2004
- Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – II – Náhrada škody, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2006
- Holub, M. a kol.: Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu, Linde, Praha 2003
- Harvánek, J. a kol.: Teorie Práva, Masarykova univerzita v Brně, 1998
- Gerloch, A.: Teorie práva, Nakladatelství Aleš Čeněk, 2001
- Hochman, J.: Pracovní právo v soudní praxi, C. H. Beck, Praha 1994
- Hochman, J.: Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů, Linde, Praha 2001
- Hochman, J.: Judikatura v pracovní právu, Linde, Praha 1999
- Hochman, J.: Zákoník práce. Komentář. 5. aktualizované vydání, Linde, 2004
- Hochman, J.: Náhrada škody dle zákoníku práce, Linde, Praha 2005
- Tröster, P. a kol.: Pracovní právo s komentářem, Codex Bohemia, Praha 1999
- Kincl, J., Urfus, V.: Římské právo, Panorama, Praha 1990
- Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, ORAC, Praha 1997
- Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1988
- Knapp, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I, Nakladatelství ČSAV, Praha 1956
- Schronk, R.: Zodpovednosť pracovníkov za schodok a stratu zverených predmetov, Práca, Bratislava 1988
- Macur, J.: Odpovědnost v občanském právu, Univerzita J.E. Purkyně, Brno 1980
- Průchová, I.: Prevence škod a odpovědnost za škodu způsobenou provozní hospodářskou činností, Univerzita J.E. Purkyně, Brno 1988
- Knapp, V.: Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995

- Eliáš, J.: Majetková odpovědnost pracujících, Nakladatelství ČSAV, 1959
- Witz, K.: Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání, Orbis, Praha 1961
- Knappová, M.: Švestka J. a kol.: Občanské právo hmotné (Svazek I.), ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2005
- Knappová, M.: Švestka J. a kol.: Občanské právo hmotné (Svazek II.), ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2005
- Knappová, M.: Povinnost a odpovědnost v občanském právu, Eurolex Bohemia, s.r.o., Praha 2003
- Kottbauer, A.: Týc, J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc 2001
- Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář, C.H.Beck, Praha 2004
- Luby, Š.: Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve, Vydavateľstvo SAV, Bratislava 1958
- Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 2003
- Vysokajová, M., Doležilek, J.: Zákoník práce s komentářem, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004
- Novotný, O. a kol.: Trestní právo hmotné – I. Obecná část. 4. přepracované vydání, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2003
- Vrcha, P.: Soukromoprávní vztahy v judikatuře Ústavního soudu České republiky, Linde, Praha 2000
- Brejcha, A.: Odpovědnost za škodu v soukromém a veřejném právu, Codex Bohemia, Praha 2000
- Hůrka, P.: Odpovědnost za škodu v pracovním právu, Univerzita Karlova, Praha 2000
- Jouza, L.: Zákoník práce. Komentář, BOVA POLYGON, Praha 2004
- Kratochvíl, Z.: náhrada škody v pracovním právu, Orbis, Praha 1959
- Kubínková, M. a kol.: Nový zákoník práce, Sondy, s.r.o., Praha 2006
- Důvodová zpráva k novému zákoníku práce

Judikatura:

Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek (R)

Sborník III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu); vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980

Sborník IV – Nejvyšší soud ČSFR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986

Odborné články:

- Jouza, L.: Jak řešit škodu, kterou způsobí zaměstnanec zaměstnavatel, Práce a mzda č. 5/2001
- Jouza, L.: Odpovědnost za schodek, Právní rádce č. 9/93
- Brádlarová, L.: Odpovědnost zaměstnance za škodu, Právní rádce č. 5/95
- Brádlarová, L.: Náhrada škody v pracovním právu, Právní rádce č. 2/95
- Bělina, M.: Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu, Právník č. 1/1983
- Bělina, M.: Odpovědnost v československém pracovním právu, AUC, Iuridica č. 3-4/1982
- Dvořák, J.: K odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, Práce a mzda č. 10/1987
- Kalenská, M.: Ještě k rozhodování individuálních pracovních sporů, Právo a zaměstnání č. 7/1995
- Štangová, V.: K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (I. část), Právo a zaměstnání č. 10/96
- Štangová, V.: K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (II. část), Právo a zaměstnání č. 11/96

- Dandová, E.: Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, Profit č. 50/2001
- Zachariáš, J.: Odpovědnost za škodu v pracovním právu, Právo a zaměstnání č. 2/1998
- Bognárová, V.: K některým otázkám dohod o hmotné odpovědnosti, Právo a zaměstnání č. 1-2/1999
- Šubrt, B.: K návrhu nového zákoníku práce, Práce a mzda č.11/2005

Jiné zdroje:

- www.mpsv.cz
- www.epravo.cz
- www.ipravnik.cz
- www.juristic.cz
- www.nsoud.cz