

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V SOUDNÍ JUDIKATUŘE

Diplomová práce

Zuzana Gergel'ová

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Ljubomír Drápal

Praha, květen 2013

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 7. 5. 2013

Zuzana Gergeťová

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Ljubomírovi Drápalovi. za vstřícnost, ochotu při zpracování mé diplomové práce.

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Úvod..... | 1 |
| <u>1 Odpovědnost za škodu v pracovním právu.....</u> | <u>4</u> |
| 1.1 Odpovědnost..... | 4 |
| 1.1.1 Odpovědnost za škodu v pracovním právu | 5 |
| 1.2 Druhy odpovědnosti za škodu..... | 9 |
| 1.2.1 Druhy odpovědností obecně..... | 9 |
| 1.2.2 Hmotná a jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost..... | 10 |
| 1.3 Význam judikatury v právu..... | 11 |
| 1.3.1 Význam judikatury v kontinentálním právu obecně..... | 11 |
| 1.3.2 Role judikatury v právu České republiky..... | 12 |
| <u>2 Odpovědnost zaměstnance za škodu.....</u> | <u>14</u> |
| 2.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu..... | 14 |
| 2.1.1 Škoda..... | 16 |
| 2.1.2 Zavinění..... | 18 |
| 2.1.3 Porušení povinností – protiprávnost..... | 19 |
| 2.1.4 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním..... | 20 |
| 2.1.5 Příčinná souvislost..... | 23 |
| 2.1.6 Rozsah náhrady škody..... | 24 |
| 2.2 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat | 26 |
| 2.2.1 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci | 26 |
| 2.2.2 Hodnoty svěřené k vyúčtování..... | 28 |
| 2.2.3 Schodek..... | 29 |
| 2.2.4 Zproštění se odpovědnosti za schodek zaměstnancem | 30 |
| 2.2.5 Společná hmotná odpovědnost..... | 31 |
| 2.2.6 Rozsah náhrady škody..... | 32 |
| 2.3 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí..... | 33 |
| 2.3.1 Předmět odpovědnosti..... | 34 |
| 2.3.2 Odpovědnost za ztrátu věci, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč..... | 35 |
| 2.3.3 Zproštění se odpovědnosti..... | 36 |
| 2.3.4 Rozsah náhrady škody..... | 36 |
| 2.4 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody..... | 37 |
| 2.5 Projednání výše náhrady škody a uznání závazku zaměstnancem..... | 38 |
| 2.6 Moderace náhrady škody..... | 40 |
| <u>3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....</u> | <u>43</u> |

| | |
|--|-----------|
| <u>3.1 Obecná odpovědnost.....</u> | <u>43</u> |
| <u>3.1.1 Odpovědnost za škodu dle ustanovení §265 odst. 1 Zpr.....</u> | <u>44</u> |
| <u>3.1.2 Odpovědnost za škodu dle ustanovení §265 odst. 2 Zpr.....</u> | <u>46</u> |
| <u>3.1.3 Vyloučení odpovědnosti a rozsah škody.....</u> | <u>47</u> |
| <u>3.2 Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....</u> | <u>48</u> |
| <u>3.2.1 Odložené věci.....</u> | <u>49</u> |
| <u>3.2.2 Místo odložení.....</u> | <u>50</u> |
| <u>3.2.3 Prekluze práva na náhradu škody.....</u> | <u>50</u> |
| <u>3.3 Odpovědnost při odvrácení škody.....</u> | <u>51</u> |
| <u>4 Započtení.....</u> | <u>53</u> |
| <u>5 Srovnání slovenské a české právní úpravy.....</u> | <u>56</u> |
| <u>5.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu.....</u> | <u>56</u> |
| <u>5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....</u> | <u>59</u> |
| <u>Závěr.....</u> | <u>62</u> |
| <u>Seznam užitých zkratk.....</u> | <u>65</u> |
| <u>Literatura.....</u> | <u>66</u> |
| <u>Resumé.....</u> | <u>71</u> |
| <u>Summary.....</u> | <u>72</u> |
| <u>Klíčová slova / Keywords.....</u> | <u>73</u> |

Úvod

Cílem této práce je přiblížit odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích se zaměřením na judikaturu, zejména na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a jeho předchůdců v této oblasti. Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vztahem běžným, se kterým se většina z nás denně setkává. Téměř každý z nás již stál v úloze zaměstnance či zaměstnavatele. Uzavřením pracovní smlouvy nebo jiného právního úkonu, jímž dojde ke vzniku pracovněprávního vztahu, přebírá zaměstnanec i zaměstnavatel na sebe práva a povinnosti související s konkrétní pracovní pozicí. Řadíme k nim zejména práva a povinnosti plynoucí ze zákoníku práce, která nelze vyloučit, tedy jsou kogentní. Strany pracovněprávního vztahu jsou zavázané dodržovat také závazky, s nimiž vysloví souhlas podepsáním pracovní smlouvy, popřípadě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Porušením některé z právních povinností dochází ke vzniku odpovědnosti, kterou lze charakterizovat jako následek protiprávního jednání. Odpovědnost je základním pojmem této práce, bude se vyskytovat v každé kapitole, a proto jí bude v úvodu práce věnována zvýšená pozornost. Základní předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu budou rozebrány na začátku jen stručně, jelikož v následujících kapitolách se jimi budu zabývat také, avšak již se zaměřením na jejich odlišnosti v právu pracovním. Protože tématem této práce je odpovědnost za škodu v soudní judikatuře, zaměřím rovněž svoji pozornost jak na význam judikatury v právu obecně, tak i v českém právním prostředí. Budu se snažit poukázat zejména na závaznost rozhodnutí soudu vyšších stupňů pro soudy stupňů nižších.

Základní rozdělení odpovědnosti za škodu je na odpovědnost zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele. Žádná z částí není nadřazena druhé, nýbrž se obě doplňují a přebírají předpoklady svého vzniku z občanského práva. Avšak obě se odlišují v určitých znacích od odpovědnosti dle zákoníku občanského a navíc se liší v některých rysech i od sebe navzájem. Řazení zákoníku práce bude i pro mě závazné, tedy část zabývající se odpovědností zaměstnance za škodu bude přecházet části o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. U odpovědnosti zaměstnance se budu věnovat všem jejím druhům, tedy odpovědnosti obecné, odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených

k vyúčtování, odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí i odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Zvlášť se chci zaměřit na obecnou odpovědnost a odpovědnost za schodek na hodnotách, jelikož jsou v dnešní době nejrozšířenější. Zvláště odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, která je známá jako tzv. zpřísněná odpovědnost, je zaměstnavateli často využívána, jelikož zaměstnanci pracují s hodnotami jim svěřenými sami, bez dohledu zaměstnavatele, který se uzavřením dohody o odpovědnosti chrání před zneužitím svěřených hodnot. Mým záměrem je poukázat na možnosti zproštění se odpovědnosti zaměstnance za škodu, jak při odpovědnosti obecné, tak při odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.

Hlavním způsobem zániku odpovědnosti za škodu je její náhrada poškozenému. Zdůraznit bych chtěla způsoby náhrady škody, jež nabízí zákoník práce, a které dále rozvádí a zpřesňuje příslušná judikatura. Výše náhrady škody je u zaměstnance různě limitována, dle formy zavinění a druhu odpovědnosti. Zvlášť se budu zabývat projednáním škody se zaměstnancem a její následné úhrady. Vyzdvihnu i možnou moderaci soudu u náhrady škody způsobené zaměstnancem, u které je příslušný soud oprávněn snížit výši náhrady škody při existenci důvodů zvláštního zřetele hodných.

Další částí této práce bude téma odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, taktéž ve spojení s judikaturou k tomu náležící. Detailněji rozeberu jednotlivé druhy odpovědnosti, konkrétně obecnou odpovědnost, odpovědnost za odložené věci a odpovědnost při odvrácení škody. Vzhledem ke své rozsáhlosti a komplexnosti téma pracovních úrazů a nemoci z povolání přesahuje zamýšlený rozsah této práce. I když se jedná o téma velice zajímavé a příslušná judikatura je značně obsáhlá, prostor této práce není k jeho popsání dostatečný. S cílem zdůraznit a důkladně specifikovat rozdílnost postavení zavinění v odpovědnosti zaměstnavatele od odpovědnosti zaměstnance za škodu se budu snažit tuto problematiku dostatečně prozkoumat a popsat. Objektivnost odpovědnosti zaměstnavatele, jako jeho základní znak, se budu snažit více přiblížit, zejména v souvislosti s osobou škůdce a jeho vztahem k zaměstnavateli a zaměstnanci. Pozornost bych chtěla zaměřit na největší rozdíl mezi odpovědností zaměstnance a odpovědností zaměstnavatele, a to na míru zavinění. Na jedné straně zavinění, jež je potřeba prokázat a jež musí naplnit všechny obecné předpoklady odpovědnosti, a na straně druhé odpovědnost objektivní, kde se zavinění neproказuje.

Limitovaný rozsah a míra náhrady škody při odpovědnosti zaměstnance versus téměř ničím neomezený rozsah náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou oblasti, které budou v této práci blíže přiblíženy. Záměrem je i objasnění institutů, které náhradu škody u zaměstnanců snižují, s důrazem na moderaci škody, jež může náhradu škody ještě víc omezit, respektive snížit.

Institut započtení, jehož speciální úpravu zákoník práce nezná, bych ráda uvedla na příkladu rozhodnutí, jež se tímto problémem zabývalo. Nakonec budu věnovat se speciálním zájmem slovenské právní úpravě odpovědnosti za škodu. K rozdělení republik, a tedy i právních řádů, došlo před více než dvaceti lety. Do roku 1993 byla úprava jednotná, rozhodnutí Nejvyšších soudu republik i společného Nejvyššího soudu byla uplatňována na celém území společného státu. Po vzniku samostatných států se i právní úpravy vyvíjely nezávisle na sobě. I když oba státy již uvedly po svém vzniku do účinnosti nové zákoníky práce, vycházející ze stejné úpravy zákona č. 65/1965 Sb., nejsou rozdíly v úpravě odpovědnosti za škodu příliš hluboké. Rozličnosti, jež se postupem času objevily, bych ráda vyzdvihla a rozebrala je podrobněji na konci mé práce.

Práce vychází z platné právní úpravy ke dni 7.5.2013.

1 Odpovědnost za škodu v pracovním právu

1.1 Odpovědnost

Institut odpovědnosti lze najít ve více úrovních života společnosti. Profesor Viktor Knapp rozeznává odpovědnost morální, politickou, právní a uvádí, že lze polemizovat o existenci dalších druhů.¹ Pojem právní odpovědnosti je jedním z nejkompexnějších a nejdiskutovanějších v právní teorii. Názory na to, co vlastně odpovědnost je, jak je možné ji definovat a kdy vzniká, se liší. Existují dvě základní teorie, které zahrnují většinu koncepcí právních teoretiků. První z nich zastává profesor Knapp, který okamžik vzniku odpovědnosti spojuje s okamžikem vzniku samotné povinnosti, přičemž odpovědnost dle něj latentně trvá až do porušení povinnosti, kdy se aktivizuje. Odpovědnost je v tomto pojetí chápána jako hrozba sankcí, která je přítomná již od vzniku povinnosti.² Druhý názor, reprezentovaný většinou právnické obce, nepovažuje odpovědnost za hrozbu sankcí, nýbrž za samotnou sankci, která vzniká až v případě porušení právní povinnosti.

V této práci budu pracovat s pojmem odpovědnosti jako sekundární povinnosti, která vzniká v případě porušení povinnosti primární, jež je stanovena v právní normě. Odpovědnost považuji za sankci za porušení povinnosti, nikoliv za hrozbu sankce, jelikož se přikláním k názoru Š. Luby, který odmítá chápání odpovědnosti jako hrozby sankcí, protože by tím přestala představovat následek porušení právního vztahu, ztratila by svoji reparační i satisfakční funkci a zůstala by zachována jen její funkce prevenční.³

Právní odpovědnost, jako jedna ze základních forem realizace práva, se od ostatních druhů odpovědností odlišuje zejména státním donucením. Hlavním důvodem pro dobrovolné splnění primární povinnosti, která je obsažena v právní normě,

¹ Knapp, V. *Teorie práva*, 1.vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, s. 200

² Srov. Knapp, V. *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I*. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, s. 66 a násl.

³ Srov. Luby Š. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve I*. Bratislava : Vydavateľstvo SAV, 1958, s. 33 a násl.

je hrozba státního donucení v případě jejího nedodržení. Stát disponuje nástroji, které používá v případě porušení povinnosti. Pokud by stát nebyl schopen vynutit splnění povinnosti stanovené v právním řádu, nejednalo by se o odpovědnost právní, nýbrž o jiný druh, např. odpovědnost morální. O odpovědnostní vztah se jedná, i když odpovědný subjekt splní svojí sekundární povinnost dobrovolně, pouze pod hrozbou státního donucení, ještě předtím, než do vztahu zasáhne stát svými donucovacími prostředky.⁴

1.1.1 Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Institut odpovědnosti v právu lze dělit dle jednotlivých odvětví práva na odpovědnost trestněprávní, správní, občanskou a pracovněprávní. Charakteristickým rysem pracovněprávní odpovědnosti je její spjatost s pracovněprávním vztahem. Odpovědnostní vztah v pracovním právu nemůže existovat bez pracovněprávního vztahu, i když po zániku základního pracovněprávního vztahu může odpovědností vztah trvat i nadále.⁵ Ke vzniku odpovědnosti v pracovním právu musí dojít v souvislosti s pracovněprávním vztahem, který je nejčastěji přítomen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Mezi další specifické prvky odpovědnosti v pracovním právu patří ochrana zaměstnance, což se projevuje rozdílnou mírou rozsahu odpovědnosti za škodu. Zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění, peněžní hranice jeho odpovědnosti za škodu je kogentně stanovena zákonem. Maximálně je zaměstnanec při vzniku škody v souvislosti s pracovněprávním vztahem povinen uhradit skutečnou škodu způsobenou zaměstnavateli, ve výjimečných případech i škodu jinou, tedy ušlý zisk zaměstnavatele. Vztah mezi dvěma základními účastníky pracovněprávního vztahu, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je výrazně nerovný, upraven ve prospěch zaměstnance.⁶ Zaměstnanec jako účastník ve slabším postavení je chráněn i při odpovědnosti za škodu, a to omezením náhrady její výše. Naproti tomu zaměstnavatel je zpravidla odpovědný

⁴ Srov. Bělina, M. *Odpovědnost v československém pracovním právu*. AUC Iuridica, 1982, č. 3 – 4, s. 215 - 234

⁵ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 400

⁶ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 405

v plné výši bez ohledu na to, zda je škůdcem on sám, jeho další zaměstnanec nebo třetí osoba, pokud ke škodě dojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nejčastějším důvodem zproštění odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci je spoluzavinění zaměstnance.

Ke vzniku odpovědnostního vztahu je nezbytné, aby byly splněny určité předpoklady, mezi které patří:

- subjekt,
- objekt,
- porušení právní povinnosti,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody a
- zavinění.⁷

Subjektem je právnická nebo fyzická osoba, v pracovním právu je to zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Pouze osoba, která je nositel práv a povinností v pracovněprávních vztazích, může být účastníkem vztahů odpovědnostních. Třetí osoba, která škodu, za kterou odpovídá dle pracovněprávních předpisů jeden z výše uvedených subjektů, skutečně způsobila, je taky subjektem odpovědnostního vztahu, avšak nikoli vztahu pracovněprávního, nýbrž vztahu občanskoprávního nebo jiného, jenž vznikne mezi ní a subjektem povinným hradit škodu poškozenému dle pracovněprávních předpisů. Ten, kdo škodu nahradil v souladu s ustanoveními Zpr, může uplatnit následně regresní nárok vůči třetí osobě v dalším řízení.

Platný pracovněprávní vztah je objektem a nezbytnou součástí odpovědnostních vztahů, jak jsem již uvedla výše. Zpr v ustanovení §250 a §256 stanoví, že oba subjekty pracovněprávních vztahů odpovídají za škodu pouze tehdy, došlo-li k ní při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V případě, že není splněna tato podmínka a ke vzniku škody dojde při výkonu jiné činnosti, uplatní se občanskoprávní odpovědnost, tj. zaměstnanec i zaměstnavatel budou odpovídat za škodu dle ustanovení občanského zákoníku. Zaměstnanci nebude poskytnuta zvláštní ochrana, jaká mu vyplývá ze zákoníku práce. Činnosti řazené pracovním právem pod pojem plnění pracovních úkolů nebo činnosti, jež jsou s plněním pracovních úkolů v přímé

⁷ Srov. Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 605

souvislosti, jsou definovány v ustanoveních § 273 a § 274 Zpr.⁸

Porušení právní povinnosti je vnímáno jako rozpor jednání subjektu s objektivním právem, reprezentovaným právními normami a smlouvami uzavřenými mezi subjekty pracovněprávních vztahů, stanovujícími práva a povinnosti těchto subjektů. Protiprávním úkonem se rozumí každý úkon, který je v rozporu s objektivním právem, bez ohledu na zavinění. Protiprávnost je kategorie objektivní, naproti tomu zavinění chápeme jako kategorii subjektivní.⁹ V pracovním právu se k protiprávnímu jednání řadí i úmyslné jednání proti dobrým mravům na straně zaměstnavatele.

Škoda bývá nejčastěji charakterizována jako majetková újma vyčíslitelná v penězích. Rozlišuje se zejména škoda skutečná (*damnum emergens*) a škoda jiná (ušlý zisk – *lucrum cessans*). Skutečnou škodou se rozumí zmenšení majetku nebo hodnoty věci poškozeného, u odpovědnosti zaměstnavatele se k tomu přidává i náhrada ušlé mzdy zaměstnance při úmyslném jednání zaměstnavatele. Za jinou škodu je považována nemožnost poškozeného rozmnožit svůj majetek, k jehož zvětšení by v případě neexistence protiprávního chování došlo. Jedná se o reálně očekávaný zisk, kterého by poškozený dosáhl, kdyby nedošlo ke škodné události.¹⁰

Újma na zdraví či životě člověka je zvláštním druhem škody. I když se jedná o újmu imateriální, poškozenému se hradí v penězích. Jde o poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, satisfakce. Toto je uskutečnitelné prostřednictvím institutů bolestného, náhrady za ztížené společenské uplatnění, práva na náhradu za ztrátu výdělků po dobu pracovní neschopnosti i po jejím uplynutí, práva na náhradu nákladů účelně vynaložených na léčení a v případě smrti poškozeného také právo na náhradu nákladů pohřbu a na výživu pozůstalých.¹¹

⁸ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 406 - 407

⁹ Srov. Švestka, J., Dvořák, J. a kol. *Občanské právo hmotné 2. Díl třetí: závazkové právo*. Páté, jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 390

¹⁰ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 406

¹¹ Srov. Švestka, J., Dvořák, J. a kol. *Občanské právo hmotné 2. Díl třetí: závazkové právo*. Páté, jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 402

Škoda se hradí v penězích, nedojde-li k uvedení v předešlý stav (restitutio in integrum). Maximální výše škody a způsob jejího výpočtu jsou stanoveny v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce.

Příčinná souvislost, neboli kauzální nexus, je určovatelem vztahu mezi příčinou a následkem. Vznik škody lze vymezit jako skutečnost, vzniklou v důsledku jiné skutečnosti, jež nazýváme příčinou. Na vznik škody může mít vliv mnoho skutečností, přičemž s některými právo spojuje vznik odpovědnosti, s jinými však nikoliv. Je úkolem soudu nalézt a izolovat takovou příčinu nebo příčiny, které právní řád uznává za skutečnosti a váže s nimi vznik odpovědnostního vztahu. Jestliže neexistuje souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti, nejedná se o odpovědnostní vztah.¹²

Zavinění, jakožto poslední popisovaný prvek odpovědnosti, je na rozdíl od výše popsanych tří objektivních prvků subjektivním předpokladem vzniku odpovědnosti. Zavinění lze charakterizovat jako vztah subjektu k vlastnímu protiprávnímu chování, a lze jej dělit na úmysl (přímý a nepřímý) a nedbalost (vědomou a nevědomou).

Zavinění je v pracovním právu koncipováno nikoliv jako zavinění presumované, nýbrž jako zavinění, jež dokazujeme, tj. povinností zaměstnavatele je prokázat zavinění zaměstnance.¹³ Výjimkami z tzv. probačního systému jsou odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí, neboť v uvedených případech se odpovědnost zaměstnance předpokládá.¹⁴

Podle výskytu zavinění lze odpovědnost rozdělit na subjektivní a objektivní. Nezbytná je existence zavinění u odpovědnosti subjektivní, jež je charakteristická pro zaměstnance. Objektivní odpovědnost nevyžaduje žádnou z forem zavinění, jelikož subjekt odpovídá za následek svého chování bez ohledu na zavinění. Tento druh odpovědnosti nalezneme v pracovním právu u zaměstnavatele.¹⁵

¹² Srov. Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 612

¹³ viz. ustanovení § 250 odst. 3 Zpr

¹⁴ Srov. Švestka, J., Dvořák, J. a kol. *Občanské právo hmotné 2. Díl třetí: závazkové právo*. Páté, jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 382

¹⁵ Srov. Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 604

1.2 Druhy odpovědnosti za škodu

1.2.1 Druhy odpovědností obecně

Jak je uvedeno výše, jedním ze způsobu klasifikace odpovědností je dělení dle právního odvětví, ve kterém se vyskytují. Takto můžeme dělit odpovědnost na:

- trestněprávní,
- správní,
- občanskoprávní,
- pracovněprávní,
- a další.

V teorii práva dále rozeznáváme dělení odpovědností na základě toho, je-li k jejímu vzniku potřeba zavinění, či vzniká-li bez ohledu na něj. Neoddělitelnou součástí odpovědnosti subjektivní je zavinění toho, kdo porušil právní povinnost. Naproti tomu odpovědnost objektivní nevyžaduje zavinění a je nazývána také odpovědností za stav nebo odpovědností za následek. V pracovním právu je nositelem subjektivní odpovědnosti zaměstnanec, který požívá větší ochrany, a proto nemůže odpovídat za následek. Odpovědnost objektivní je vlastní zaměstnavateli, když tímto způsobem je chráněn zaměstnanec.¹⁶

Dále rozlišujeme odpovědnost individuální a kolektivní. V pracovním právu se toto dělení užívá při odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, kde jedním z předpokladů vzniku odpovědnosti je existence platné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování. Zaměstnanec individuálně odpovědný sám odpovídá za schodek na hodnotách, jež mu byly svěřeny, naproti tomu u společné odpovědnosti odpovídají za schodek zaměstnanci společně, bez ohledu na to, kdo schodek způsobil. Rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců u společné odpovědnosti je stanoven v §260 Zpr.

¹⁶ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 401 - 402

1.2.2 Hmotná a jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

K hmotné odpovědnosti v pracovním právu náleží zejména odpovědnost za škodu, která je tématem této práce. V pracovním právu dále nalezneme i odpovědnost za prodlení, uplatňující se při subsidiárním užití občanského zákoníku, vyskytující se v pracovněprávních vztazích v nesrovnatelně menší míře, než v jaké se s ní setkáváme v právu občanském nebo obchodním. Odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci se uplatní tehdy, nemohl-li zaměstnanec konat práci, přičemž se nejednalo se o překážky v práci na straně zaměstnavatele uvedené v §207 Zpr. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku dle §208 Zpr.¹⁷

Odpovědnost zaměstnavatele při neplatném zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem se též řadí k hmotné odpovědnosti v pracovním právu. Je sekundární povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy v těchto případech.¹⁸

Jinou než hmotnou odpovědností rozumíme skutečnost, kdy po porušení primární povinnosti vznikne povinnost nová, sekundární, jež nemá hmotnou povahu. Jako příklad sekundární povinnosti nehmotné povahy lze uvést např. rozvázání pracovního poměru v případě porušení právní povinnosti. Tato situace nastává při okamžitém zrušení pracovního poměru (§55 a §56 Zpr), při výpovědi ze strany zaměstnavatele a při naplnění podmínek v ustanoveních §52 písm. g) a h). Zákoník práce v §34 odst. 3 dává zaměstnavateli možnost odstoupit od pracovní smlouvy pouze tehdy, nenastoupil-li zaměstnanec do práce ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, či neobeznámí-li zaměstnavatele do týdne s touto překážkou.¹⁹

¹⁷ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 403

¹⁸ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 403

¹⁹ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 403

1.3 Význam judikatury v právu

1.3.1 Význam judikatury v kontinentálním právu obecně

Historii významu a aplikaci judikatury v kontinentální Evropě lze rozdělit do tří etap. První z nich představuje období do přelomu 18. a 19. století, jež je významné velkými kodifikačními díly. Soudcovské právo bylo v této době významným prvkem tvorby práva, přičemž platné právní obyčeje byly pro soudce jen jakýmsi vodítkem při rozhodování konkrétních sporů. Jednotlivá rozhodnutí byla respektována dalšími soudci a soudy bez potřeby výslovného uložení povinnosti následovat starší rozhodnutí.

Změna přístupu k judikatuře nastala v průběhu 19. století, kdy byly v Evropě schvalovány velké kodexy, kupříkladu francouzský Code Civil nebo rakouský ABGB. Zákonodárci, zastánci právního pozitivizmu, nedovolovali soudcům interpretovat právní normy dle svého uvážení, rozhodovat podle konkrétního případu, nýbrž soudci byli povinni výslovně se držet litery zákona. Normativní působení soudních rozhodnutí ABGB zakazovalo, judikatura neměla mít moc zákona, tehdejší právní řád měl za cíl upravit všechny právní vztahy a jejich důsledky a proto nebylo potřeba, aby byl „doplňován“ rozhodnutími soudců. V praxi se ukázalo, že tyto teze neplatí a kodex byl přetvářen a měněn záhy po jeho účinnosti.²⁰

Počátkem 20. století došlo k „znovunalezení“ soudcovského práva, které už v mezích zákona dotvářelo právo zákonné. Rozmach soudcovské normotvorby nastal po 1., zejména však po 2. světové válce. Příčinou této expanze byla větší role státu, tzn. i větší role soudů a také globalizace práva. Důležitou roli začalo hrát právo srovnávací, které relativizovalo právní závěry.²¹ Význam judikatury v zemích kontinentální Evropy potvrdil i Evropský soud, když v rozsudku ze dne 24.4.1990, v případě *Kruslin v. Francie* judikoval: „bylo by chybou zveličovat rozdíly mezi zeměmi *common law* a kontinentálními státy. Právní předpisy jsou samozřejmě důležité i v zemích *common law*. Naopak soudcovské právo tradičně hraje mimořádně důležitou roli v kontinentálních

²⁰ Srov. Kühn, Z., Bobek, M., Polčák, R. *Judikatura a právní argumentace. Teoretické a praktické aspekty práce s judikaturou*. Praha: Auditorium, 2006, s. 2

²¹ Srov. Kühn, Z., Bobek, M., Polčák, R. *Judikatura a právní argumentace. Teoretické a praktické aspekty práce s judikaturou*. Praha: Auditorium, 2006, s. 4

zemích, a to v takové míře, že celá právní odvětví jsou nezřídka výtvořem rozhodnutí soudů...Pokud by bylo soudcovské právo na kontinentu přehlíženo, tento Soud by podkopával základy právního systému kontinentálního státu...Ve sféře regulované psaným právem je „právo“ účinný právní předpis v podobě, jak jej soudy interpretovaly, a to popřípadě i ve světle společenského vývoje, pokud to bylo nezbytné.“²²

1.3.2 Role judikatury v právu České republiky

I když v českém právním řádu nenalezneme zásadu formální závaznosti precedentů, jež je vlastní systému common law, důležitým zdrojem soudů při jejich rozhodování jsou rozhodnutí jiných soudů v právně obdobné věci. Pravidlo, dle kterého by byla rozhodnutí soudů vyšších stupňů naprosto závazná pro soudy stupňů nižších, se neuplatní. Nižší soudy mají možnost odchýlit se vždy, čímž mohou dát samy podnět ke změně judikatury, potvrdí-li vyšší soud při užití opravných prostředků jejich rozhodnutí. Soudy nižších stupňů jsou povinny zkoumat a na základě vlastního uvážení rozhodnout, zda je pro ně rozhodnutí soudu vyššího stupně závazné, nebo tomu tak není.

Nejvyššímu soudu spolu s Nejvyšším správním soudem, jako vrcholným soudním orgánům ČR, náleží úloha sjednocovat soudní judikaturu.²³ Nikoli formální závazností, ale normativní silou jsou nadána rozhodnutí NS ČR v konkrétních případech. Podle nálezu Ústavního soudu²⁴ může mít bezdůvodné opomenutí rozhodnutí Nejvyššího soudu rysy jurisdikční libovůle, proto může být protiústavní, odchýlí-li se obecné soudy od ustálené rozhodovací praxe NS ČR, aniž by dostatečným způsobem vyložily důvody, pro které rozhodovací praxi odmítají. Obdobně rozhodl následně i NS ČR, když ve svém rozsudku²⁵ uvedl: „Skutečnost, že soud bez vysvětlení pomine pro účastníka řízení příznivou judikaturu uveřejněnou ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, na kterou byl tímto účastníkem výslovně upozorněn, sama o sobě významně oslabuje přesvědčivost písemného vyhotovení jeho rozhodnutí (srov. §157 odst. 2 poslední větu o.s.ř., zde ve spojení s ustanovením §169 odst. 4 o.s.ř.). Jde též o jev, který oslabuje předvídatelnost soudního rozhodování a zejména v rozhodovací praxi

²² Více srov. Rozsudek z 24.4. 1990 Kruslin v Francie, stížnost č. 11801/85

²³ Winterová a kol. *Civilní právo procesní*. 6.aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, 2011, s. 104

²⁴ Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 470/97

²⁵ Usnesení NS ČR ze dne 27. dubna 2006, sp.zn. 29 Odo 551/2006

odvolacích soudů jej nelze tolerovat.“

2 Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědností naplňující všechny předpoklady popsané v části 1.1.2 této práce. Jedná se tedy o odpovědnost subjektivní, jelikož k jejímu vzniku je potřeba zavinění zaměstnance, které je zaměstnavatel povinen prokázat. Prokazovat zavinění není zaměstnavatel povinen v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, jež je zaměstnanec povinen vyúčtovat a u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jelikož u těchto se zavinění presumuje.²⁶

Zaměstnanci, jakožto sociálně slabšímu subjektu, je v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana, projevující se u náhrady škody hlavně limitací výše a rozsahu škody, jež je zaměstnanec povinen uhradit. Odpovědnost má proto funkci spíše represivní nežli reparační.²⁷

K odpovědnosti zaměstnance za škodu náleží:

- obecná odpovědnost za škodu,
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí a
- odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody.

2.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Zákoník práce rozeznává obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, upravenou v §250 Zpr, a další tři druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnance.²⁸ Zvláštní

²⁶ Srov. Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 619 : „*presumpce zavinění je vždy spojena s dělenou důkazní povinností, kdy poškozený subjekt je povinen prokázat jen některé předpoklady odpovědnosti, kdežto znak zavinění a příčinné souvislosti se předpokládá. Naproti tomu odpovědný zaměstnanec má důkazní břemeno v negativním smyslu, tj. může prokazovat, že v konkrétním případě vznik škody nezavinil a tudíž není ani dána příčinná souvislost mezi zaviněním a škodou.*“

²⁷ Srov. Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 619

²⁸ Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených

druhy odpovědnosti mají přednost před odpovědností obecnou a až v případě, kdy není možné uplatnit žádnou z nich, užije se ustanovení o obecné odpovědnosti. Výše uvedené potvrdil i NS SSR ve svém rozsudku ze dne 29.6.1981, sp. zn. 4 Cz 15/81²⁹, když dovedl, že požaduje-li zaměstnavatel náhradu škody od zaměstnance z titulu odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí dle ustanovení § 255 Zpr, ale v řízení před soudem je zjištěno, že nedošlo ke svěřením věci proti písemnému potvrzení, tedy nebyla splněna jedna z podmínek vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, je soud povinen zkoumat, zda nedošlo ke vzniku obecné odpovědnosti dle ustanovení §250 Zpr.

NS SSR ve svém rozhodnutí ze dne 22.7.1982, sp. zn. 6 Cz 6/82³⁰ uvedl, že z úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem plyne možnost zaměstnavatele zvolit si, jestli uplatní nárok na náhradu škody vůči jednomu z pracovníků dle ustanovení §250 Zpr, i tehdy, je-li současně daná odpovědnost dalšího pracovníka za stejnou škodu ve smyslu ustanovení §252 a 255 Zpr. Avšak příslušný soud je povinen mít na zřeteli zásadu dělené odpovědnosti dle §257 odst. 5 Zpr., i když poškozený uplatňuje nárok na náhradu jen proti jednomu z nich. Zásada dělené odpovědnosti bude brána v potaz vždy tam, kde soud zhodnotí, že existuje potenciální odpovědnost více zaměstnanců. Je povinností soudu stanovit, v jaké části je konkrétní zaměstnanec odpovědný za škodu způsobenou zaměstnavateli, a ve které části je odpovědný jiný zaměstnanec.

Ustanovení §250 Zpr stanoví: „*Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ K předpokladům obecné odpovědnosti proto řadíme:

- škodu,
- zavinění,
- porušení povinností
- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a
- kauzální nexus, jakožto obecný předpoklad vzniku odpovědnostního vztahu.

hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

²⁹ S/1980, s. 982

³⁰ R 29/1984

2.1.1 Škoda

Pojem škody není definován zákoníkem práce ani občanským zákoníkem, ale v průběhu let se judikatura shodla na tom, že škodou se rozumí *újma, která nastala (se projevuje) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, to je penězi, a je tedy (nedochází-li k naturální restituci) napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz*.³¹ Občanský zákoník rozeznává škodu skutečnou a jinou. Pracovní právo stojí primárně na principu náhrady skutečné škody, jež se charakterizuje jako nastalé zmenšení majetku poškozeného. Jiná škoda, která má v pracovním právu formu ušlého zisku³², se hradí jen v případě úmyslného porušení povinností zaměstnancem. Škoda není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činnosti zaměstnance, ale musí se jednat o takovou majetkovou újmu, která vznikla v souvislosti s porušením povinností zaměstnance, jak judikoval NS ČR ve svém rozhodnutí ze dne 13.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001³³. Zaměstnavatel je povinen prokázat splnění všech předpokladů odpovědnosti u každého jednotlivého případu, nemůže se jednat jen o součet ztrát, které mu vznikly jednáním zaměstnance.

Mezi zvláštní druhy škody, jež nespočívají v bezprostřední újmě zaměstnavatele, patří i škoda, která vznikla zaměstnavateli zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce.³⁴ Ve svém rozhodnutí³⁵ NS ČSSR judikoval, že po uhrazení pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce je zaměstnavatel oprávněn požadovat náhradu škody na zaměstnanci, jenž byl povinen provádět např. pravidelné kontroly v oblasti bezpečnosti práce a u zjištěných nedostatků iniciovat jejich opravy. NS ČSSR tak vyvrátil domněnku zaměstnavatele, podle které je dostačující pouze tvrzení, že zaměstnanec odpovídá za škodu ve „značné míře“.

Okamžikem vzniku újmy projevující se v majetkové sféře poškozeného není moment, kdy bylo příslušným orgánem pravomocně rozhodnuto o uložení pokuty

³¹ Srov. Více stanovisko občanskoprávního kolegia NS ČSSR ze dne 18.11.1970, sp. zn. Cpj 87/70 (R 55/1971)

³² Blíže viz. kapitolu 1.1.2.

³³ SoJ 199/2002

³⁴ Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 921

³⁵ Více viz. rozsudek NS ČR ze dne 28.11.1989, sp. zn. 6 Cz 37/89 (R 2/1992)

zaměstnavateli, nýbrž taková újma vzniká až ve chvíli, kdy ji zaměstnavatel příslušnému orgánu uhradil.³⁶ Zásadu, že příslušná částka je bezhotovostně uhrazena momentem jejího připsání na účet toho, kdo má platbu obdržet, judikoval i NS ČR³⁷. Ve svém rozhodnutí aplikoval výše uvedené pravidlo v oblasti pracovního práva tak, že ke zmenšení majetku plátce, tedy ke vzniku škody, dochází připsáním příslušné částky na účet toho, kdo je z ní oprávněn.

Zaměstnanec, jenž způsobil nedobytnost pohledávky svého zaměstnavatele za dlužníkem zaměstnavatele, dal takto za vznik škodě podle ustanovení §250 Zpr. Odvolací soud a následně i NS ČR³⁸ se ve svých rozhodnutích zabývali problematikou nevymahatelnosti pohledávky. Z rozhodnutí odvolacího soudu v předmětné věci je patrné, že ke vzniku škody je nezbytné, aby byla pohledávka zaměstnavatele za třetím subjektem objektivně nevymahatelná, tedy škodou se stane až v momentě, kdy faktura za zboží bude prokazatelně nevymahatelná, do té doby je neuhrazená suma jen pohledávkou zaměstnavatele. Odvolací soud podmínil vznik škody zaměstnavateli ve formě nevymahatelné pohledávky, zastavením exekuce pro nedostatek majetku nebo zrušením konkursu na majetek úpadce z téhož důvodu. Mezi výše uvedené případy však již nelze zahrnout např. již několik let neskončené exekuce proti zaměstnavatelovu dlužníkovi, uvedené v obchodním rejstříku. NS ČR souhlasil s názorem odvolacího soudu, dle kterého nestačí ke vzniku škody pouhá skutečnost neuhrazení pohledávky obchodního partnera zaměstnavatele, nýbrž je potřebné nevymahatelnost objektivně prokázat. Ve svém odůvodnění NS ČR dovedl, že není pro závěr o náhradě škody nezbytné, aby byla nedobytnost pohledávky stanovena soudním rozhodnutím proti zaměstnavatelovu dlužníkovi (tedy např. zastavením exekuce pro nedostatek majetku povinného či zrušením konkursu na majetek úpadce z téhož důvodu), nýbrž stačí, je-li vzhledem k okolnostem nepochybné, že pohledávka za dlužníkem zaměstnavatele je nevymahatelná. V případě zřejmé nedobytnosti pohledávky by totiž další soudní spory, jejichž jediným účelem by bylo takovou nevymahatelnost předmětné pohledávky zaměstnavatele prokázat, jen zbytečně zatěžovaly soudy.

³⁶ Rozsudek NS ČSR ze dne 15.6. 1973, sp. zn. 5 Cz 23/73 (R 32/1974)

³⁷ Rozsudek NS ČR ze dne 18.2.1974, sp. zn. 5 Cz 12/74 (R 16/1975)

³⁸ Rozsudek NS ČR ze dne 18.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007 (R 77/2008)

2.1.2 Zavinění

NS ČR v rozsudku ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003, charakterizoval zavinění jako: „*psychický vztah jednatelů ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatel věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednatel nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá)*“.

Nezbytným předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance, jak již bylo uvedeno výše, je právě zavinění. Zaměstnanec neodpovídá za škodu způsobenou jeho nezaviněným jednáním, i když tím porušil povinnosti plynoucí mu z jeho pracovního poměru a způsobil zaměstnavateli škodu. Pokud jde o formu zavinění, i nevědomá nedbalost ze strany zaměstnance je dostačující ke vzniku odpovědnostního vztahu.³⁹

Zákoník práce nevylučuje možnost částečného zproštění se odpovědnosti spoluzaviněním poškozeného, tedy zaměstnavatele. Ustanovení §250 odst. 2 Zpr stanoví, že přispěl-li ke vzniku škody zaměstnavatel porušením svých povinností, rozdělí se odpovědnost mezi oba subjekty poměrně. Ve svém rozhodnutí ze dne 30.9. 1960, sp. zn. 4 Cz 96/60⁴⁰ se NS ČR vyjádřil k pojmu poměrně následovně: „*Poměrné určení náhrady škody v případě spoluzavinění poškozeného je přiměřené, jestliže odpovídá formě a stupni zavinění škůdce a poškozeného.*“ Judikatura⁴¹ upozornila také na skutečnost, že i při škodě způsobené úmyslně zaměstnancem se bere do úvahy i případné spoluzavinění zaměstnavatele. Avšak, způsobil-li škodu zaměstnanec úmyslně a zaměstnavatel ji spoluzavinil z nedbalosti, bude nedbalost zaměstnavatele ve srovnání

³⁹ Blíže viz. Bulletin NS ČR 122/1971: „*Zavinění z nedbalosti bylo zjištěno u zaměstnance, který jako traktorista při poruše traktoru nevypustil z chladiče vodu, ačkoliv šlo o pokročilou podzimní dobu a v důsledku toho mráz roztrhl blok traktoru.*“

⁴⁰ R 12/1961

⁴¹ Srov. Rozhodnutí pléna a presidia NS ČSSR projednáno v plénu NS ČSSR dne 22.2.1967, sp. zn. Pls 3/67

s úmyslným zaviněním zaměstnance v takovém nepoměru, že se k spoluzavinění nebude přihlížet.

2.1.3 Porušení povinností – protiprávnost

Protiprávnost je rozpor mezi chováním a objektivním právem, přičemž tato rozpornost vyplývá ze zákona nebo jiného právního předpisu, ze smlouvy nebo jiných právních skutečností.⁴² K jiným právním skutečnostem řadíme i pokyny vedoucích zaměstnanců bez ohledu na jejich formu (písemnou či ústní).

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozhodnutí ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4135/2010, zabýval tím, jestli se za zdroj povinností zaměstnance mohou považovat i ostatní předpisy vydané v rámci obecně závazných předpisů (například interní předpisy zaměstnavatele upravující pracovní postupy, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, technické dokumenty a technické normy), vztahující se k druhu práce vykonávané podle pracovní smlouvy. Nejvyšší soud ČR dovodil, že výše uvedené normy jsou zaměstnanci povinni dodržovat jen tehdy, jestliže s nimi byli řádně seznámeni. Na základě odůvodnění Nejvyššího soudu ČR lze vyčíst několik režimů seznamování se s předpisy vztahujícími se k vykonávané práci tak, aby při jejich porušení bylo možno dovodit odpovědnost zaměstnance za škodu:

- a) právní předpisy (zákony a podzákoné předpisy) – Zaměstnavatel nemá povinnost s ustanoveními zákona zaměstnance nijak seznamovat, jelikož neznalost zákona neomlouvá. Dle ustanovení §37 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů.
- b) pracovní řády – Z hlediska povinnosti zaměstnavatele seznámit zaměstnance s pracovním řádem platí stejný režim jako u právních předpisů. Zpr ve svém ustanovení § 305 odst. 4 stanoví povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s jeho vydáním, změnou nebo zrušením a zpřístupnit jeho text zaměstnancům.
- c) smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – Je povinností zaměstnance se s individuální smlouvou seznámit, zaměstnavatel má dle ustanovení §37 Zpr

⁴² Srov. Hochman, J. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2001, s. 106

povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovněprávního poměru.

- d) pokyn nadřízeného zaměstnance – Zaměstnanec je s pokynem seznámen a je povinen jej dodržet, není-li v rozporu s právními předpisy.
- e) ostatní předpisy (vnitřní předpisy) – Povinnost takové předpisy dodržovat je podmíněná řádným seznámím.

Míra řádného seznámení se s předpisy je odvislá od samotného předpisu a jeho předmětu (u některých stačí jen okrajové seznámení se, prostudování, přečtení, kdežto u jiných je potřeba uspořádat školení a prozkoušet zaměstnance z jejich obsahu), stejně jako od osoby konkrétního zaměstnance a jeho subjektivních schopností.⁴³

Na rozdíl od zavinění je protiprávnost kategorií objektivní, tzn. není odvislá od subjektivního vztahu zaměstnance k jeho chování.⁴⁴ Důkazní břemeno leží na zaměstnavateli, jenž je povinen prokázat porušení objektivního práva zaměstnancem.

2.1.4 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním

Jaké činnosti spadají přímo pod pojem plnění pracovních úkolů a které další jsou v přímé souvislosti s takovým plněním stanoví zákoník práce v §273 a §274.⁴⁵ NS ČR

⁴³ Srov. Hůrka, P. A kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1.vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 145 an.

⁴⁴ Srov. Rozsudek NS ČR ze dne 8.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 (SoJ 199/2002)

⁴⁵ §273: „1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.
2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

§274: „1) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.
2) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované

ve svém rozhodnutí ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002⁴⁶, uvedl, že při usuzování o tom, zda zaměstnanec dal za vznik škodě při plnění pracovních úkolů, nejsou podstatné motiv či pohnutka zaměstnance, ale to, zda „z hlediska místního, věcného i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele“. NS ČR vycházel ve svém výše zmíněném rozhodnutí ze stanoviska občanskoprávního kolegia NS ČSSR ze dne 18.11.1970, sp. zn. Cpj 87/70, ve kterém NS ČSSR sjednotil, kromě jiného, i pohled soudů na meze plnění pracovních úkolů, když stanovil, že za vybočení nelze paušálně považovat každou činnost, kterou je způsobena škoda a je trestným činem. Exces není také přímo dán tím, vykonával-li zaměstnanec své povinnosti v opilosti, jelikož dle ustanovení §257 odst. 2 Zpr byla-li škoda způsobena v opilosti, je zaměstnanec povinen uhradit škodu skutečnou. Z výše uvedeného plyne, že i v opilosti může zaměstnanec porušit své povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a odpovídat za škodu takto způsobenou v souladu s ustanoveními Zpr. Zda se jedná o exces nebo nikoli usuzujeme z konkrétních skutkových okolností. Literatura⁴⁷ také uvádí, že za vybočení nelze všeobecně označit všechna úmyslná jednání zaměstnanců. Samotný úmysl nestačí k tomu, aby bylo možné konání zaměstnance považovat za exces. Úmyslné porušení povinností zaměstnance vedoucí ke vzniku škody zaměstnavateli, je jedním z druhů odpovědností dle zákoníku práce. Za úmyslné jednání nevybočující z mezí plnění pracovních povinností bude zaměstnanec odpovídat v souladu se zákoníkem práce. Ohledně porušení povinností majících souvislost s plněním pracovních úkolů judikatura⁴⁸ dovodila, že nejde o libovolnou souvislost, tedy i nepřímou, nýbrž jen o souvislost přímou.

Rozsahem pojmu *plnění pracovních úkolů* se zabýval NS ČR i ve svém rozsudku ze dne 15.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008 v souvislosti se zraněním, které utrpěla zaměstnankyně na svém pracovišti při vyřizování záležitosti souvisejících s ukončením

zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.“

⁴⁶ SoJ 79/2003

⁴⁷ Srov. Hochman, J. *Pracovní právo v soudní praxi (Právní vztahy a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů)*. 1. vydání. Praha: SEVT, 1992, s. 92

⁴⁸ Srov. Rozhodnutí NS ČR ze dne 28.1.1969, sp. zn. 6 Cz 89/68 (R 65/1969). Skutkový stav: Při oslavě vyplacení odměny za dobré umístění v soutěži ve skladě prodejny, zapomněla zaměstnankyně vypnout při odchodu elektrický vaříč, na kterém vařila kávu pro ostatní. Po odchodě zaměstnanců vznikl na místě požár.

jejího pracovního poměru.⁴⁹ Odvolací soud posoudil shodně se soudem prvního stupně, že poškozená zaměstnankyně při vynášení svých osobních věcí z pracoviště „*neplnila pracovní úkoly, nevykonávala činnost podle pracovní smlouvy, ani jinou činnost pro zaměstnavatele*“, tedy nelze tuto činnost považovat za plnění pracovních úkolů ani jinou činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. NS ČR ve svém odůvodnění nesouhlasil se závěry odvolacího soudu a dovedl, že kromě činností konaných na příkaz zaměstnavatele lze za plnění pracovních úkolů považovat rovněž i činnost, „*kteřou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny (srov. § 9 odst. 3 zák. Práce [nyní §11 Zpr]), popřípadě též činnost vykonávanou bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní ovšem nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazů zaměstnavatele.*“ Rozhodující je, že činnost konaná zaměstnankyní nebyla zaměstnavatelem zakázána (zaměstnankyně oznámila svůj záměr zaměstnavateli předem) a k vyklizení osobních věcí nepotřebovala jeho souhlas, přičemž NS ČR uvedl, že není vyloučeno, aby k takové činnosti došlo v období překážky na straně zaměstnavatele, kdy není zaměstnanci přidělována práce.

Odpovědnosti zaměstnance za škodu vůči třetím subjektům se věnuje řada soudních rozhodnutí. V průběhu let došly soudy k závěru, že v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou třetím subjektům v souvislosti s porušením svých pracovněprávních povinností, odpovídá za škodu třetím subjektům zaměstnavatel a zaměstnanec odpovídá za škodu následně jen svému zaměstnavateli, a to v rozsahu limitace stanovené příslušnými ustanoveními Zpr.⁵⁰ Avšak výše uvedenou zásadu nelze použít v případě, že zaměstnanec svým konáním vybočil z povinností, plynoucích mu z pracovního práva, i když škoda vznikla v době, kdy byl zaměstnanec povinen plnit

⁴⁹ Ze skutkového stavu: Poškozená zaměstnankyně převzala dne 15.9.2004 výpověď z pracovního poměru, s odůvodněním, že její místo bylo zrušeno, zároveň jí bylo předáno oznámení o překážce v práci na straně zaměstnavatele, trvající po celou výpovědní dobu. Pracovní poměr měl skončit ke dni 31.12.2004. Zaměstnavatel neurčil, kdy má žalobkyně protokolárně odevzdat všechny věci související s jejím zařazením, a proto se sama dostavila dne 29.12.2004 do zaměstnání. Označila svůj příchod a při odnášení svých osobních věcí do auta přistaveného u budovy pracoviště uklouzla na mokré dlažbě vestibulu budovy zaměstnavatele a upadla tak, že nebyla schopná chůze. Po zaměstnavateli požadovala odškodnění pracovního úrazu.

⁵⁰ Srov. Rozsudek NS ČSSR ze dne 21.5.1960, sp. zn. 4 Cz 48/60 (R 46/1960)

svoje pracovní povinnosti. Při takovém excesu má zaměstnavatel nárok na náhradu škody v souladu s občanským zákoníkem. Omezení rozsahu náhrady škody se neuplatní, jelikož ke vzniku škody nedošlo při plnění pracovních úkolů, ale v souvislosti s jinou činností zaměstnance.⁵¹

2.1.5 Příčinná souvislost

Příčinná souvislost, neboli kauzální nexus, je vymezena v kapitole 1.1.2 a vnímáme ji jako obecný předpoklad vzniku odpovědnosti.

Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody, musí být ale příčinou hlavní, podstatnou, bez které by ke škodní události nedošlo. Příčinná souvislost nemůže být řešena obecně, nýbrž vyvozuje se konkrétně, s ohledem na skutkový stav příslušného případu. U každého jednotlivého případu je potřeba izolovat jen ty příčiny a následky, jež mají přímou souvislost se vznikem škody.⁵²

NS ČR judikoval ve svém rozhodnutí ze dne 21.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003, následovně: *„Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sama o sobě neznamená, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnancem a vznikající škodou; věc je třeba posuzovat i nadále podle hledisek ustanovení §172 Zpr1965[nyní §250 Zpr].“* Pokud i po skončení pracovního poměru nadále existují právní následky vzniknuvší v průběhu pracovního vztahu, nepřetrhne se příčinná souvislost automaticky po skončení pracovního poměru.

⁵¹ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, ze dne 9.2.1961, sp.z. 11 Co 28/61 (R 57/1961)
Ze skutkového stavu: Zaměstnanec jako kuchař v závodní kuchyni provozované žalobcem přepouštěl topný plyn propan butan používaný pro potřeby kuchyně do své lahve, aby jej použil pro vlastní potřebu, přičemž řádně nezajistil plynovou láhev, ta spadla na zem, došlo k úniku plynu a následnému výbuchu a požáru příslušné budovy.

⁵² Srov. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 925

2.1.6 Rozsah náhrady škody

Zaměstnanec, který odpovídá za škodu na základě obecné odpovědnosti, je povinen dle ustanovení §257 Zpr nahradit zaměstnavateli škodu skutečnou v penězích, jestliže ji neodčinil uvedením v předešlý stav. Jak chápe judikatura pojem skutečné škody je blíže specifikováno v kapitole 2.1.1 této práce. Uvedení v předešlý stav, tedy naturální restituce, je takový způsob náhrady škody zaměstnancem, při kterém se nehradí škoda poškozenému v penězích, nýbrž zanikne nárok na náhradu škody uvedením v předešlý stav. NS ČSSR ve svém sborníku stanovisek uvedl, že i když je náhrada škody v penězích běžnější a nesrovnatelně více používaný institut nežli naturální restituce, závisí na druhu škody, vůli a schopnostech zaměstnance, který způsob náhrady škody si zvolí. Včasným a řádným uvedením v předešlý stav zaniká nárok na náhradu škody úplně, není možné ji již vymáhat na zaměstnanci ani v penězích. Včasným se rozumí takové plnění, s nabídkou kterého zaměstnanec obeznámí zaměstnavatele dříve, než došlo k projednání škody nebo nejpozději při oznámení náhrady škody, kterou zaměstnavatel požaduje. V případě že zaměstnavatel nabídnuté plnění odmítne bezdůvodně nebo neposkytne zaměstnanci potřebnou součinnost k uvedení v předešlý stav bez relevantního důvodu, není zaměstnanec po tuto dobu v prodlení s náhradou škody.⁵³

V rozsudku NS ČR ze dne 11.2.2010, sp. zn. 21 Cdo 2937/2008⁵⁴ se senát NS ČR zabýval problémem rozsahu skutečné škody, kterou je zaměstnanec povinen uhradit, když zaviněným porušením svých povinností způsobil škodu třetímu subjektu, kterému byla vzniklá škoda uhrazena zaměstnavatelem.⁵⁵ Soud prvního stupně i soud dovolací dovodily, že zaměstnavatel nemá nárok na úhradu škody za prostoje zaměstnanců, jelikož tyto představují ušlý zisk, tedy škodu jinou, kterou je zaměstnavatel oprávněn požadovat jen v případě úmyslně způsobené škody. Naproti tomu NS ČR dospěl

⁵³ S/1980, s. 77, 78

⁵⁴ SoJ 172/2011

⁵⁵ Ze skutkového stavu: Zaměstnanec při své činnosti s vysokozdvizným vozíkem v areálu zákazníka zaměstnavatele převrátil palety se zbožím, čímž došlo nejen k poškození předmětného zboží, ale i k poškození výrobní linky, a tím k prostojům. Zaměstnavatele uhradil svému zákazníkovi škodu v plné výši a následně požadoval její uhrazení zaměstnancem, který odmítal uhradit částku za vypracování škodního protokolu a taky částku za prostoj linky, jelikož tuto považuje za ušlý zisk, tedy škodu jinou, na kterou má zaměstnavatel nárok jen v případě úmyslně způsobené škody.

k závěru, že pokud se jedná o škodu, kterou způsobil zaměstnanec třetímu subjektu, přičemž tato škoda byla již zaměstnavatelem uhrazena, jedná se „z pohledu ustanovení §172 zák. práce [nyní 257 Zpr] vždy o skutečnou škodu; újma zaměstnavatele totiž spočívá v nastalém zmenšení jeho majetku (o náhradu, kterou poskytl poškozenému) a nikoliv v tom, že by se nezvýšil (nerozmnožil) jeho majetek, ačkoliv by to bylo možné, nebýt škodné události, s ohledem na pravidelný běh věci důvodně očekávat.“ Uhrazením škody poškozenému dle příslušných ustanovení občanského zákoníku došlo k zmenšení majetku zaměstnavatele, bez ohledu na okolnost, zda byla uhrazena jen škoda skutečná nebo i ušlý zisk poškozeného. Takto uhrazená částka představuje skutečnou škodu zaměstnavatele, kterou je tento oprávněn požadovat od zaměstnance dle ustanovení §257 Zpr.

Obecně lze říci, že zaměstnanec je povinen uhradit zaměstnavateli škodu skutečnou a jde-li o úmyslné protiprávní jednání zaměstnance, kterým způsobil zaměstnavateli škodu, je tento oprávněn požadovat i náhradu ušlého zisku. Náhrada škody způsobené nedbalostním jednáním zaměstnance je upravena v §257 odst. 2 Zpr, přičemž omezení výše náhrady se neuplatní při škodě způsobené úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.

U nedbalostního jednání zaměstnance se projevuje ochranná funkce práva pracovního, jelikož rozsah náhrady škody je dle ustanovení §257 odst. 2 Zpr limitován částkou rovnající se čtyřapůlnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Tato limitace se uplatňuje z důvodu potenciální nadměrné zátěže zaměstnanců při práci s drahými přístroji a technologiemi za předpokladu, že by byli povinni hradit škodu skutečnou. Zákoník práce stanoví ve svém ustanovení §351 an. postup při výpočtu průměrného výdělku z hrubé mzdy zaměstnance zúčtované k jeho výplatě v rozhodném období a z doby odpracované za rozhodné období. Výpočet průměrného výdělku je otázkou právní, nikoli znaleckou.⁵⁶

Institutu spoluzavinění se již z části věnuje kapitola 2.1.2 této práce. Do rozsahu náhrady škody patří jednak ustanovení o spoluzavinění jiného zaměstnance, nýbrž i ustanovení o spoluzavinění zaměstnavatele. V obou případech je každý ze škůdců

⁵⁶ Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 951

povinen uhradit poměrnou část škody dle míry svého zavinění. Nezbytným předpokladem uložení povinnosti uhradit poměrnou část škody ve smyslu ustanovení §257 odst. 5 Zpr je především bezpečné zjištění odpovědnosti pracovníka za škodu, která organizaci vznikla.⁵⁷

NS ČSSR dovedil⁵⁸, že: „*Společná odpovědnost několika zaměstnanců za škodu nepřichází v úvahu tam, kde úmyslná škoda byla způsobena neznámým pachatelem, poněvadž v tomto případě není dosud zjištěno, že by úmyslný škůdce byl také zaměstnancem poškozeného zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění.*“

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

K zvláštním druhům odpovědnosti zaměstnance, tzv. zpřísněné odpovědnosti, řadíme kromě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí i odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Předpoklady vzniku odpovědnostního vztahu jsou:

- existence dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci,
- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách a
- zavinění zaměstnance, jež se presumuje.⁵⁹

2.2.1 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci

K podmínkám uzavření platné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci (dále jen „dohoda o odpovědnosti“) patří písemnost dohody, věk⁵⁷ Rozsudek NS SSR ze dne 27.1.1972, sp. zn. 4 Cz 23/71 (R 27/1973) Skutkový stav: Žalobci vznikla škoda, když neznámý pachatel odcizil články ústředního topení ze stavby, v čase výkonu strážné služby žalovaným a dalším pracovníkem, který se již zavázal škodu uhradit. Soud prvního stupně nezjišťoval dostatečně stav věci, zejména to, jestli žalovaný mohl škodu vůbec způsobit.

⁵⁸ S/1980

⁵⁹ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 410

zaměstnanec minimálně 18 let, plná způsobilost zaměstnance k právním úkonům a existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky dohody. Ačkoliv se dohoda o odpovědnosti uzavírá nejčastěji vedle pracovní smlouvy jako samostatný dokument, účastníci jsou oprávněni vtělit ji přímo do pracovní smlouvy.

Z požadavku písemné formy dohody o odpovědnosti plyne dle nálezu ÚS ČR ze dne 12.7.2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99, že musí být patrné, kdo daný projev vůle činí. Jelikož pracovněprávní předpisy neobsahují povinnost označit zaměstnavatele jeho obchodním jménem, nepřesné označení zaměstnavatelského subjektu nezakládá neplatnost dohody o odpovědnosti z důvodu nedostatku formy. Naproti tomu neplatnost dohody o odpovědnosti zakládá skutečnost, není-li podpis na konci listiny, potvrzující ztotožnění se účastníka dohody s textem listiny, jeho vlastnoručním podpisem, ale je nahrazen mechanickým prostředkem, což může nastát zejména u zaměstnavatele.⁶⁰

Ohledně minimálního věku zaměstnance NS ČSR ve svém rozsudku ze dne 23.12.1987, sp. zn. 6 Cz 45/87⁶¹, dovodil, že prvním možným dnem k uzavření dohody o odpovědnosti je den, který datem odpovídá tomu dni, kdy se zaměstnanec před 18 lety narodil. Z hlediska platnosti dohody o odpovědnosti bylo judikaturou⁶² potvrzeno, že vznik dohody o odpovědnosti je vázán na existenci pracovněprávního poměru obecně, tedy dohodu o odpovědnosti může uzavřít zaměstnanec se zaměstnavatelem i při dohodě o pracovní činnosti, nejen při pracovní smlouvě. Zákoník práce stanoví ve svých ustanoveních o dohodě o pracovní toliko její nejzákladnější rysy, přičemž strany této dohody si mohou samy sjednat další vzájemná práva a povinnosti, jež jsou primárně vázány na vztah z pracovní smlouvy.

„Dohodou o hmotné odpovědnosti [nyní o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci] přejímá pracovník odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných pracovníků, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen. V důsledku toho není třeba při platném převedení pracovníka na jinou práci, při zařazení na jiné pracoviště a při přeložení, uzavírat s pracovníkem

⁶⁰ Srov. Rozsudek NS ČSR ze dne 27.6.1980, sp. zn. 5 Cz 56/79 (R 25/1982)

⁶¹ R 30/1988

⁶² Srov. Rozsudek NS ČSR ze dne 31.5.1968, sp. zn. 6 Cz 38/68 (R 98/1968)

novou dohodu o hmotné odpovědnosti [nyní o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci].⁶³ V souladu se shora uvedeným není zaměstnanec vázán dohodou o odpovědnosti pouze v případě jejího zániku, který je upraven v ustanovení §253 Zpr. Ustanovení §253 odst. 1 Zpr uvádí skutečnosti, při výskytu kterých je zaměstnanec oprávněn odstoupit od dohody o odpovědnosti.⁶⁴ Odstoupení musí být, stejně jako samotná dohoda, provedeno písemně a nejpozději v době, kdy je realizovaná změna pracovního poměru. Odstoupení je zaměstnavateli doručeno spolu se zánikem pracovního poměru dnem, kdy zaniká dohoda o odpovědnosti, tedy i odpovědnost zaměstnance za hodnoty svěřené k vyúčtování.

2.2.2 Hodnoty svěřené k vyúčtování

Předmětem dohody o odpovědnosti mohou být pouze hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Tak je tomu nejen u hotovostí, cenin, zboží nebo zásob materiálu, ale i u jiných hodnot k vyúčtování.⁶⁵ NS SSR ve svém zhodnocení ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75⁶⁶, judikoval, že k hodnotám, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dle ustanovení §252 odst. 1 Zpr, nepatří základní prostředky (např. motorová

⁶³ S/1980, s.75

⁶⁴ „vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.“

⁶⁵ Viz. dále Závěry NS ČR ze dne 25.3.1964, sp. zn. Cpj 154/63 (R 40/1964): „např. u takových předmětů vydávaných pracovníkem, který za jejich vyúčtování převzal hmotnou odpovědnost, ze skladu jiným pracovníkům, aby jimi nakládali, používali je při výkonu svého zaměstnání nebo i mimo ně, a po skončení tohoto používání je vrátili do skladu, nebo sami vykážali, co se s nimi stalo. Předměty, které jsou pracovníkům svěřovány za tím účelem, aby je propůjčovali dalším osobám,...., nemají povahu předmětů, které má na mysli ustanovení §5 odst. 1 cit. zák. (nyní ustanovení §255 odst. 1 Zpr). Nejsou pracovníku svěřeny k tomu, aby jich sám při výkonu svého zaměstnání používal, nýbrž dostávají se do rukou i jiných osob, které s nimi nakládají, je používají, a to ať již hostů nebo spolupracovníků odpovědného pracovníka. Odpovědnosti podle ustanovení §5 (nyní podle ustanovení §255 Zpr) tu tedy nepřichází v úvahu a i v případě, že by pracovník převzal tyto předměty na písemné potvrzení, odpovídal by pouze podle §2 a v rozsahu §6 cit. zák. (nyní podle §250 a v rozsahu §257 Zpr).“

⁶⁶ R 12/1976

vozidla) a drobné krátkodobé předměty v používání (např. inventární předměty). Dohody o odpovědnosti, jejichž předmětem by bylo motorové vozidlo, jsou od začátku neplatné a odpovědnost zaměstnance se bude posuzovat dle obecné odpovědnosti. Zboží, jež bylo vozidlem přepravováno, je možné pokládat za hodnotu svěřenou k vyúčtování, k níž je možno uzavřít dohodu o odpovědnosti. Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 12.6.1985, sp. zn. 13 Co 272/85⁶⁷ byly z hodnot svěřených k vyúčtování vyloučeny i zásoby paliva, se kterými nakládá zaměstnanec při svém povolání topiče, jelikož nespĺňují základní podmínky, totiž nejsou hodnotou pro oběh nebo obrat, proto nemohou být zaměstnancem ve funkci topiče vyúčtovány, jelikož ten je při výkonu svého povolání zcela spotřebovává.

2.2.3 Schodek

Schodek, neboli manko, představuje rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a mezi údaji účetní evidence, o které je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích.⁶⁸ „V každom jednotlivom zúčtovacom období je manko samostatnou škodou a za každú túto škodu jestvuje osobitná zodpovednosť.“⁶⁹ Škodu ve formě schodku je povinen prokázat zaměstnavatel, který tak zpravidla činí prostřednictvím inventarizace, což je proces, při němž je zjišťován skutečný stav hodnot svěřených zaměstnanci. Jelikož je fyzická inventura jediný způsob zjištění schodku, zákoník práce stanoví, kdy je zaměstnavatel povinen ji provést. Ustanovení §254 Zpr, stanoví, že zaměstnavatel je povinen provést inventarizaci „při uzavření dohody o odpovědnosti, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru“. Pro zaměstnance se společnou odpovědností stanoví zákoník práce v ustanovení §254 odst. 2 rozdílné skutečnosti, při nichž je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci. Přítomnost hmotně odpovědného zaměstnance u sepisování inventurních soupisů není nutnou podmínkou jejich průkaznosti. Pokud však jednotlivé inventurní soupisy nejsou podepsány osobou za to odpovědnou podle §30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., zákona o účetnictví, je celá inventarizace neprůkazní⁷⁰, což může mít za následek neprokázání inventarizačního

⁶⁷ R 31/1988

⁶⁸ Srov. Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976)

⁶⁹ Z rozsudku Krajského soudu v Košicích ze dne 7.6. 1960, sp. zn. 10 Co 204/60 (R 29/1961)

⁷⁰ Srov. Rozsudek NS ČR ze dne 20.11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000

rozdílu, jakožto podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnance za schodek.

Avšak schodek jako jeden z nezbytných předpokladů prokázání odpovědnosti zaměstnance, nemusí být zjištěn jen inventarizací. Nezdařilo-li se zaměstnavateli dokázat schodek inventarizací, může i jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a tím dokázat, že došlo ke schodku.⁷¹ K výše uvedenému závěru se přiklonil NS ČR i ve svém rozsudku ze dne 7.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 1065/2005, kde také dovedl, že „*pro splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených hodnotách není zapotřebí, aby zaměstnavatel prokázal, kdy schodek vznikl.*“ Pokud při soudním jednání o náhradě škody dojde k zpochybnění předložených inventurních soupisů, je zaměstnavatel povinen prokázat jinými důkazními prostředky, např. listinami, účetními doklady či svědeckými výpověďmi, že ke schodku na svěřených hodnotách skutečně došlo.

2.2.4 Zproštění se odpovědnosti za schodek zaměstnancem

Odpovědnost za schodek je na rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnance odpovědnosti objektivní, to znamená, že zaměstnavatel není povinen prokázat zavinění zaměstnance, jelikož to je presumováno. V případě naplnění podmínek uvedených na začátku kapitoly 2.2 této práce, vzniká odpovědnost zaměstnance. Zákoník práce ve svém ustanovení §252 odst. 5 dává zaměstnanci možnost zprostit se odpovědnosti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Jedním z důvodů úplného nebo částečného zproštění se odpovědnosti zaměstnance je okolnost, že zaměstnavatel nevytvořil řádné pracovní podmínky pro hmotně odpovědného zaměstnance, a tím mu znemožnil řádně pečovat o hodnoty mu svěřené.⁷² Samotná skutečnost, že zaměstnavatel nevytvořil řádné pracovní podmínky, nestačí ke zproštění odpovědnosti zaměstnance, jelikož ten je povinen prokázat i příčinnou souvislost mezi touto skutečností a vznikem škody.⁷³

⁷¹ Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976)

⁷² Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976)

⁷³ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3.6.1998, sp. zn. 16 Co 131/98, uveřejněno v Bulletinu NS ČR č. 2/1989, ze skutkového stavu: Zaměstnavatel nezajistil dostatečné personální obsazení prodejny a neodstranil závadu spočívající v nevyhovujícím stavebním řešení prodejny, jež umožňovalo krádeže ze strany zákazníků.

O liberace lze mluvit také v případě protiprávního zásahu třetích osob do majetkového práva zaměstnavatele (např. vloupání), při kterém vznikne zaměstnavateli nejen škoda spočívající v hodnotě odcizených nebo poškozených věcí, nýbrž i škoda ve výši schodku. Odpovědnosti za něj se může zaměstnanec zprostit v důsledku skutečnosti, že vloupáním mu bylo znemožněno pečovat a střežit hodnoty svěřené mu zaměstnavatelem.⁷⁴ NS ČSR se ve svém odůvodnění v rozsudku ze dne 22.1.1971, sp. zn. 4 Cz 5/70, nezabýval tím, jestli sám hmotně odpovědný zaměstnanec nemohl svým konáním či opomenutím umožnit protiprávní zásah třetích osob do majetku zaměstnavatele. Naproti tomu NS ČR ve svém rozsudku ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001, dovedl, že ke zproštění odpovědnosti nemůže dojít v případě, když neplněním svých povinností řádně střežit a ochraňovat prostředky svěřené mu zaměstnavatelem před ztrátou a zničením umožnil vznik schodku.⁷⁵ Z toho lze dovodit, že samotným střetem odpovědnosti zaměstnance za schodek a odpovědnosti neznámého pachatele za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele nedochází k exkulpacii zaměstnance. Soud je povinen vždy zkoumat, zda zaměstnanec svým konáním nebo opomenutím neoprávněný zásah třetích osob neumožnil.

2.2.5 Společná hmotná odpovědnost

Hmotná odpovědnost individuální vzniká při platném uzavření dohody o odpovědnosti mezi zaměstnavatelem a jedním zaměstnancem. Institut kolektivní hmotné odpovědnosti využívá zaměstnavatel v případě, pracuje-li na jednom pracovišti více zaměstnanců společně a všichni přicházejí do styku s hodnotami způsobilými k vyúčtování. Jelikož není možné rozeznat, úkonem kterého zaměstnance došlo ke vzniku schodku, jsou všichni zaměstnanci společně odpovědní dle ustanovení

⁷⁴ Srov. Rozsudek NS ČSR ze dne 22.1. 1971, sp. zn. 4 Cz 5/70 (R 40/1971)

⁷⁵ Ze skutkového stavu: Žalovaný, který od 1.1.1992 pracoval u žalobce jako producent, převzal na základě dohody s žalobcem ze dne 1.1.1992 hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování. Dne 15.12.1997 žalovaný vybral prostřednictvím šeků vystavených Č. t. na jeho jméno z banky a.s., pobočka P., finanční částku ve výši 1,710.837,- Kč, vybranou hotovost uložil do kufříku. Při zpáteční jízdě, kdy řidič musel služební vozidlo odstavit a vyměnit poškozenou pneumatiku, žalovaný z vozidla vystoupil, aby řidiči s výměnou pomohl, a kufřík s penězi ponechal volně ležet v přední části neuzamčeného vozidla. Po ukončení opravy zjistil, že kufřík s hotovostí se ve vozidle již nenachází; pachatel krádeže nebyl zjištěn.“

zákoníku práce.

Zaměstnavatel uzavře se všemi zaměstnanci, kteří mají přístup k předmětným hodnotám, samostatné dohody o odpovědnosti s doložkou o společné odpovědnosti za schodek.⁷⁶ Existence dohody o společné odpovědnosti umožňuje v případě vzniku schodku rozdělit výši náhrady škody podle poměrů dosažených hrubých výdělků a postavení společně odpovědných zaměstnanců.⁷⁷ V situaci, kdy na pracovišti s více zaměstnanci nebyla uzavřena dohoda o společné odpovědnosti, nestávají se proto jejich individuální dohody o odpovědnosti neplatnými, jak uvedl NS ČR ve svém rozsudku ze dne 10.8.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009⁷⁸, nýbrž „*znamená to jen, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci, ..., ale, že budou odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců*“.

2.2.6 Rozsah náhrady škody

V případě individuální odpovědnosti za schodek je zaměstnanec povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách v plné výši.⁷⁹ Rozsah náhrady škody může být snížen ustanovením o případném spoluzavinění zaměstnavatele a také rozhodnutím soudu v souladu s ustanovením §264 Zpr, o moderaci výše náhrady škody z důvodů zvláštního zřetele hodných.

Určování rozsahu náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek se řídí ustanovením §260 Zpr. Výše náhrady škody se rozdělí mezi všechny zaměstnance, kteří jsou společně odpovědní za schodek, dle poměrů jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž se výdělek vedoucího a jeho zástupce započítává v dvojnásobné výši. Toto ustanovení má kogentní povahu, tedy „*dohodou účastníků nemůže být sjednán jiný rozsah kolektivní odpovědnosti, a to ani ve prospěch zaměstnance, ani ve prospěch podniku, ani ve vztahu mezi zaměstnanci*“.⁸⁰ Zaměstnavatel je povinen se vždy

⁷⁶ Srov. Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976)

⁷⁷ §260 Zpr

⁷⁸ SoJ 21/2011

⁷⁹ §259 Zpr

⁸⁰ Směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61 (R 64/1961)

přesvědčit, že výše jednotlivých podílů nepřesáhla průměrný výdělek jednotlivých zaměstnanců před vznikem schodku. V případě, že k tomu došlo, je potřeba částku, jež přesahuje tento limit, přerozdělit mezi vedoucího a jeho zástupce a připočítat ji k jejich podílům. Bylo-li zjištěno, že část škody byla zaviněna jen jedním ze společně odpovědných zaměstnanců nebo jen některými zaměstnanci, je potřeba oddělit tuto část škody, za níž bude odpovídat jen ten nebo ti, kteří ji způsobili. Zbylá část se pak rozdělí mezi všechny společně odpovědné zaměstnance podle pravidel uvedených v ustanovení §260 Zpr.⁸¹

Ustanovení §260 odst. 4 stanoví, jakým způsobem se počítá hrubý výdělek jednotlivých zaměstnanců potřebný ke zjištění výše podílů, přičemž se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se započítávají pouze hrubé výdělky za dobu výkonu práce, nikoli náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, překážky v práci a ani nemocenské, tedy žádné činnosti, které přímo nesouvisí s bezprostředním výkonem práce. Je potřeba opětovně zdůraznit, že výpočet průměrných výdělků je otázkou právní, nikoliv znaleckou.⁸²

2.3 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Dalším druhem tzv. zpřísněné odpovědnosti je odpovědnost za ztrátu svěřených věcí, před 1.1.2012 známá jako odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. došlo k záměně pojmu *předmětů* za *věci* v důsledku snahy o sjednocení terminologie s platným občanským zákoníkem, ve kterém je věc definována v ustanovení §119 odst. 1, avšak pojem předmět nikoliv.

Předpoklady založení odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jsou vymezeny následovně:

- vznik škody ve formě ztráty svěřené/ných věci/í,
- existence písemného potvrzení o převzetí svěřené/ných věci/í nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a konečně
- presumované zavinění.

⁸¹ Srov. Směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61 (R 64/1961)

⁸² Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 955

2.3.1 Předmět odpovědnosti

Předmětem odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jak již napovídá název, jsou jednotlivé věci svěřené zaměstnavatelem zaměstnanci. Jak uvádí zákoník práce ve svém ustanovení §255 odst. 1, nejsou to všechny věci, se kterými přichází zaměstnanec do styku při výkonu práce, nýbrž jen *nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci*. Dlouhodobě panuje konzistentní názor, že k věcem svěřených zaměstnanci nelze řadit např. stroje, auto, vybavení kanceláře nábytkem apod., ale pouze ty věci, se kterými přichází zaměstnanec denně do styku, takové, které jsou svými rozměry spíše menší a pro zaměstnavatele by bylo zdlouhavé a zbytečně komplikující je každodenně zaměstnancům vydávat.⁸³ NS SSR zdůraznil ve svém rozhodnutí ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 40/76⁸⁴ nutnost výlučného a samostatného používání svěřeného předmětu jedním zaměstnancem a zároveň možnost zaměstnance zabezpečit dostatečnou ochranu svěřené věci. Bude-li předmět užíván i jinými pracovníky v rámci jejich pracovní činnosti, nelze uplatňovat odpovědnost za svěřené předměty.

Na rozdíl od odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování není v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí potřeba písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nýbrž stačí jednostranné písemné potvrzení o převzetí svěřené věci. Výjimkou jsou jednotlivé věci, jejichž hodnota přesahuje 50 000 Kč, viz. podkapitulu 2.3.2.

Potvrzení o převzetí věci, které musí obsahovat přesně označený svěřený předmět a podpis zaměstnance stvrzující převzetí předmětu, je nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. S ohledem na výše uvedené judikatura⁸⁵ dovodila, že nelze za postačující považovat pouhé předání opisu výstrojních lístků, nýbrž je potřeba potvrzení se všemi výše popsányi náležitostmi. Zjistí-li se v řízení, že nejsou dány podmínky pro odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, je povinností soudu zkoumat, nedošlo-li ke vzniku škody dle obecné odpovědnosti za škodu.⁸⁶

⁸³ Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 947

⁸⁴ S/1980, s. 952

⁸⁵ Srov. Rozsudek NS ČSSR ze dne 2.2.1965, sp. zn. 2 Cz 135/64 (R 30/1965)

⁸⁶ Srov. Rozsudek NS SSR ze dne 29.6.1981, sp. zn. 4 Cz 15/81 (R 42/1983)

2.3.2 Odpovědnost za ztrátu věci, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč

Zvláštní podmínky vzniku odpovědnosti se vyskytují při svěřeni věcí, jejichž jednotlivá hodnota přesahuje částku 50 000 Kč. Zákoník práce považuje písemné potvrzení o převzetí svěřené věci za nedostačující, proto stanovil povinnost uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Náležitosti platného uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jsou stejné jako u dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, tedy:

- písemná forma,
- minimální věk zaměstnance 18 let a
- a plná způsobilost zaměstnance k právním úkonům.

Novelizací zákoníku práce, účinnou od 1.1.2012, byla odstraněna nejednotnost výkladu otázky, zda lze za postačující považovat, je-li dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřena jednou a zaměstnanci pak jsou svěřovány i další věci přesahující hodnotu 50 000 Kč bez uzavření dalších samostatných dohod. Zákonodárce zákonem č. 365/2011 Sb. jasně stanovil povinnost uzavřít ohledně každé věci, jejíž hodnota je větší než 50 000 Kč, samostatnou dohodu. Neuzavřením dílčích dohod ke každé jednotlivé věci nedojde k založení odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a zaměstnanec může být odpovědný pouze v režimu obecné odpovědnosti.

Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnanci, se kterým uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, *podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztratě*, tedy např. poskytnout uzamykatelný prostor pro svěřené věci, přičemž klíče od uzamykatelného prostoru bude mít v držení pouze tento jeden zaměstnanec apod.. Jestliže tak zaměstnavatel neučiní, je zaměstnanec oprávněn odstoupit od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, přičemž tento úkon musí být písemný pod sankcí neplatnosti.⁸⁷ Dohoda zaniká doručením písemného odstoupení zaměstnavateli, ukončením pracovního poměru, vrácením svěřené věci zaměstnavateli nebo náhradou škody, jež zaměstnavateli ztrátou svěřené věci vznikla.⁸⁸

⁸⁷ §256 odst. 1 Zpr

⁸⁸ Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 950

2.3.3 Zproštění se odpovědnosti

I u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů dává zákoník práce možnost zaměstnanci zprostit se odpovědnosti, pokud prokáže, že ztrátu zcela nebo z části nezavinil on.⁸⁹ Dokáže-li zaměstnanec, že zaměstnavatel nevytvořil dostatečné podmínky pro zajištění ochrany svěřených věcí nebo že svěřená věc se ztratila i navzdory opatrnosti zaměstnance⁹⁰, zprostí se odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zaměstnanec nemůže být odpovědný za ztrátu svěřené věci, pokud nebyla předmětná věc v jeho osobní dispozici, ale pouze ji převzal za určitou skupinu zaměstnanců. S věcí totiž byly oprávněny nakládat i jiné osoby, rozdílné od zaměstnance, který věc od zaměstnavatele na potvrzení převzal. Stejně jako u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, i u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů se za liberační důvod považuje odcizení svěřené věci třetí osobou jako následek vloupání, za podmínky, že zaměstnanec, kterému byla věc svěřena, učinil vše, co od něho lze požadovat vzhledem k podmínkám daným místem a okolnostmi pro to, aby k odcizení věci nedošlo.

2.3.4 Rozsah náhrady škody

Povinnost zaměstnance uhradit v případě ztráty zaměstnavatelem mu svěřených věcí náhradu za ně v plné výši plyne z ustanovení §259 Zpr. Náhrada škody není nijak limitována, jelikož se zaměstnanec v písemném potvrzení nebo dohodě zavázal střežit věc mu předanou. Porušení povinnosti zaměstnance nelze přičítat k tíži zaměstnavatele. Zprostí-li se zaměstnanec zprostí odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, není povinen hradit náhradu škody zaměstnavateli.

NS ČR se zabýval ve svém rozhodnutí ze dne 22.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007⁹¹, případem, ve kterém zaměstnanec neoprávněně po ukončení pracovního poměru zadržoval věc jemu svěřenou zaměstnavatelem a tím se bezdůvodně

⁸⁹ §255 odst. 6 Zpr

⁹⁰ Směrnice NS ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61, uveřejněná pod č. 64/61 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek: „*např. doloží, že měl věci v uzamčené skřínce, nebo když se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat.*“

⁹¹ SoJ 52/2009

obohacoval. Důležitou otázkou v předmětném řízení bylo určení účastníka, který nese důkazní břemeno ohledně prokázání prospěchu zaměstnance z předmětné věci. Prvostupňový a odvolací soud v této věci požadovaly, aby zaměstnavatel prokázal, že jeho bývalý zaměstnanec předmětnou věc po ukončení pracovního poměru užíval ve svůj prospěch, když bývalý zaměstnanec toto popřel. NS ČR v dovolacím řízení dovedl, že: „není potřebné, aby vlastník (nositel práva obdobného vlastnickému právu) takové věci ve sporu o vydání bezdůvodného obohacení výslovně tvrdil a prokazoval také to, že detentor věc skutečně využívá pro svoji potřebu. Uvedený stav totiž – logicky vzato – vyplývá právě z okolnosti, že detentor věc má ve své dipozici (fakticky ji ovládá) a že ji (již na základě této okolnosti) – namísto vlastníka (nositele práva obdobného vlastnickému právu) – může využívat pro sebe, popřípadě z ní jinak brát (ve svůj prospěch) užítky, aniž by vlastník (nositel práva obdobného vlastnickému právu) o tom měl (mohl mít) jakékoli poznatky.“ Není úkolem zaměstnavatele prokazovat užívání věci, jež bývalý zaměstnanec neoprávněně drží, nýbrž se toto ze samotné podstaty věci předpokládá a je na bývalém zaměstnanci, aby případně prokázal opak, tedy že předmětnou věc ke svému prospěchu nevyužíval.⁹²

2.4 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Porušení povinnosti uložené zaměstnanci v ustanovení § 249 Zpr, tedy neoznámení hrozící škody zaměstnavateli, popř. nezakročení zaměstnance, je-li potřeba k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli zákroku zaměstnance, podřazuje zákoník práce pod odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Kromě porušení povinnosti upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti ní patří k předpokladům vzniku odpovědnosti také:

- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti ní,
- zavinění alespoň ve formě nedbalosti a

⁹² Ze skutkového stavu: zaměstnavatel svěřil zaměstnanci "v souvislosti s výkonem práce" osobní automobil a zaměstnanec mu osobní automobil vrátil teprve dne 7.4.2005, ačkoliv pracovní poměr účastníků skončil již dnem 17.1.2005. Zaměstnanec však "žádný majetkový prospěch" v době od 17.1. do 7.4.2005 nezískal, neboť, ačkoli "měl auto k dispozici, byl v pracovní neschopnosti s natolik závažným průběhem, že nebyl schopen fyzické aktivity a dokonce řízení motorového vozidla u něj lékař shledal obtížným a nepravděpodobným".

- nemožnost nahradit škodu jinak.⁹³

Jedná se o zvláštní druh odpovědnosti, jelikož zaměstnanec je odpovědný pouze sekundárně, primárně za škodu způsobenou zaměstnavateli odpovídá škůdce. Pokud je osoba škůdce neznámá nebo zaměstnavateli nebyla přiznána náhrady škody od škůdce v plné výši, může se obrátit se svým nárokem na zaměstnance, který porušením své oznamovací a zakročovací povinnosti způsobil zaměstnavateli škodu. Výše škody požadovaná od zaměstnance je odvislá od konkrétních okolností případů, tedy druhu hrozící škody a podmínek vytvořených zaměstnavatelem. Dále je její výše limitována i ustanovením zákoníku práce na částku nepřesahující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku⁹⁴, a to z důvodu subsidiárního postavení zaměstnance vzhledem k původnímu škůdci.

Svým konáním, majícím za cíl odvrácení hrozící škody zaměstnavateli, může zaměstnanec způsobit zaměstnavateli další škodu, za níž bude odpovídat primárně on. Zprostit se odpovědnosti může zaměstnanec, prokáže-li, že stav hrozící škody sám úmyslně nevyvolal a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem.⁹⁵

2.5 Projednání výše náhrady škody a uznání závazku zaměstnancem

Prioritou zaměstnavatele při škodě jemu vzniklé konáním zaměstnance je bezodkladná náhrada škody zaměstnancem. Aby k náhradě mohlo dojít, je zaměstnavatel povinen obeznamit zaměstnance písemně, nejpozději do jednoho měsíce od vzniku škody, s existencí škody a tím, že za ní zaměstnanec odpovídá. Nedodržením výše uvedeného postupu nezaniká nárok zaměstnavatele na náhradu škody, jedná se toliko o pořádkové opatření.⁹⁶ V souladu s kapitolou 2.1.7 této práce je zaměstnanec oprávněn u obecné odpovědnosti za škodu volit mezi dvěma způsoby náhrady škody, a to uvedením v předešlý stav nebo náhradou škody v penězích. Projednáním se tedy rozumí diskuse mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o rozsahu náhrady škody a

⁹³ Srov. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 929

⁹⁴ §258 Zpr

⁹⁵ §251 odst. 2 Zpr

⁹⁶ Srov. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 958

způsobu takové náhrady v souladu s ustanoveními § 257 až 260 Zpr. V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem dosáhnou kompromisu ve všech bodech souvisejících s úhradou náhrady škody, sepíší dohodu o způsobu náhrady škody.

Dle ustanovení §263 odst. 2 Zpr má zaměstnavatel možnost zajistit svůj závazek, spočívající v náhradě škody, vůči zaměstnanci institutem uznání závazku.⁹⁷ Jelikož uznání závazek představuje spolu se závazkem, o kterém bylo pravomocně rozhodnuto soudem, jediný závazek, který je zaměstnavatel oprávněn vymáhat i v případě smrti zaměstnance,⁹⁸ je tento nástroj pro zaměstnavatele velmi důležitý. Uznání musí mít písemnou formu, přičemž bližší náležitosti zákoník práce nestanovuje. Vycházejíc z ustanovení §4 Zpr ve spojení s ustanovením §4a Zpr se pro přesnější charakteristiku uznání použije subsidiárně ustanovení §558 občanského zákoníku, podle nějž musí být dluh specifikován co do důvodu i výše. K uznání závazku na náhradu škody se váže i prodloužení promlčecí lhůty na dobu 10 let dle ustanovení §110 občanského zákoníku.⁹⁹ NS ČR dovodil ve svém rozsudku ze dne 23.6.2004, sp. zn.21 Cdo 233/2004¹⁰⁰, možnost zaměstnance uznat i závazek, který má v budoucnu teprve vzniknout, nebo se teprve po uznání stane splatným. Uznání závazku je považováno za nástroj zaměstnavatele, jenž posiluje jeho postavení při vymožení dluhu za zaměstnancem, ale jak uvádí literatura¹⁰¹, i nadále leží úkol vymoci pohledávku od svého často již bývalého zaměstnance zejména na bedrech zaměstnavatele.

Zákoník práce se ve svých ustanoveních týkajících se náhrady škody nijak nezabývá její splatností. Je patrné, že v případě informování zaměstnance zaměstnavatelem mu tento sdělí lhůtu, do kdy má předmětnou částku uhradit. Uzavřou-li strany dohodu o způsobu náhrady škody, předpokládá se, že její součástí bude i lhůta k jejímu zaplacení. Avšak v praxi se vyskytly i případy, kdy zaměstnavatel určil výši

⁹⁷ Viz. Rozsudek NS ČSSR ze dne 28.3.1969, sp. zn. 6 Cz 7/68) (R 97/1968): „Uznání závazku k náhradě škody podle §185 odst. 4 zák.práce [nyní §262 a 263 Zpr] není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Uznání závazku k náhradě škody, ..., nemění nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání pracovníka, s nímž zákon spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu.“

⁹⁸ §328 odst. 2 Zpr

⁹⁹ Srov. Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75

¹⁰⁰ SoJ 153/2004

¹⁰¹ Smejkal, L. *Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci*, Právní rozhledy, 2008, č.13, s. 488

náhrady škody bez projednání s odborovým orgánem nebo zaměstnancem a zaměstnanec s existencí škody vůbec neobeznámil. Následně podal zaměstnavatel k příslušnému soudu žalobu na náhradu škody. Ve shora popsaném případě se bude splatnost závazku zaměstnance řídit ustanovením §563 občanského zákoníku, tudíž se závazek stane splatným teprve po uplynutí tří dnů od doby, kdy byl doručen zaměstnanci návrh na zahájení soudního řízení. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat zákonné úroky z prodlení z dlužné částky až po marném uplynutí třídenní lhůty k zaplacení.¹⁰² Naproti tomu, pokud zaměstnanec svůj závazek na náhradu škody vůbec neuznal a odmítl uzavřít dohodu o způsobu náhrady škody se zaměstnavatelem, stává se jeho dluh splatným po uplynutí tří dnů ode dne, kdy byl se svým závazkem obeznámen a zaměstnavatel má právo požadovat od něj úroky z prodlení dle občanskoprávních předpisů.¹⁰³

2.6 Moderace náhrady škody

Existence moderačního ustanovení v zákoníku práce při náhradě škody způsobené zaměstnancem je jedním z prostředků ochrany slabší strany v pracovněprávních vztazích. Soudy jsou oprávněny použít předmětné ustanovení v případě, kdy i přes veškeré limitace a omezení výše náhrady škody u zaměstnance lze dle zákonných ustanovení požadovat částku, jež je z hlediska konkrétních okolností pro zaměstnance nepřiměřená. Ustanovení §264 Zpr dává soudu možnost přiměřeně snížit výši náhrady skutečné škody nebo škody, jež byla limitována ustanoveními zákoníku práce z důvodů zvláštního zřetele hodných.

Příslušný soud je vždy při rozhodování o nároku na náhradu škody i bez návrhu povinen zkoumat, nastaly-li okolnosti, dle kterých by soud mohl rozhodnout a snížit částku představující náhradu škody požadovanou dle zákonných ustanovení. Nejvyšší soud ČR shledal předmětné ustanovení jako „*součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost zaměstnance k náhradě škody umožňující s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu hodným mimořádného zřetele vystihnout v konkrétním případě rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Ustanovení § 183 zák. práce [nyní §264 Zpr] patří k právním normám*

¹⁰² S/1980, s.81

¹⁰³ Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976)

s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností“.¹⁰⁴ Avšak zákoník práce ani jiný zákon nedefinují, co se rozumí pod pojmem „důvody zvláštního zřetele hodné“, tedy nestanoví z jakého hlediska má soud posuzovat, zda se v daném případě vyskytují důvody zvláštního zřetele hodné, rozhodnutí o tom je plně ponecháno příslušnému soudu. K použití moderačního práva výše náhrady škody soudem je možné přistoupit až ve chvíli, kdy je výše škody již zjištěná, např. u obecné odpovědnosti za škodu dle ustanovení §250 Zpr ve spojení s ustanovením §257 odst. 4, 5.¹⁰⁵

Porušení povinností ze strany zaměstnavatele ani spoluzavinění ze strany ostatních zaměstnanců nejsou zároveň důvodem ke snížení výše náhrady škody dle předmětného ustanovení, jelikož tyto skutečnosti je soud povinen zohlednit ještě před použitím ustanovení §254 Zpr. Výše uvedené je patrné i z konstantní judikatury soudů, když NS ČSR ve svém rozhodnutí ze dne 24.9.1954, sp. zn. Cz 391/54¹⁰⁶, dovodil, že „*spoluzavinění poškozeného na tzv. manku není předpokladem pro použití mimořádného zmírňovací práva. Je-li tu spoluzavinění, je třeba nejprve zjistit díl škody připadající na škůdce. Teprve pak může být uvažováno o tom, zda jde o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody byla ještě snížena.*“ Analogicky je nutné toto pravidlo použít i v případě limitace škody dle ustanovení §257 odst. 2, §258, §260 odst. 2, když jeho neužitím by došlo k nepřiměřenému snížení výše náhrady škody, jež je již bez zmírňovacího práva limitována určitou částkou.¹⁰⁷

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR lze dovodit, že ke skutečnostem, které opravňují soudy využít svého moderačního práva v souvislosti s náhradou škody způsobenou zaměstnancem, nepatří např. sociální situace zaměstnance, který má dvě děti a pobírá na ně výživné, jelikož je tato situace zcela běžná.¹⁰⁸ Naproti tomu k okolnostem zdůvodňujícím snížení náhrady škody lze podřadit fakt, že zaměstnanec odpovědný za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování byl po část doby, ve které

¹⁰⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004 (SoJ 111/2005)

¹⁰⁵ Srov. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 961

¹⁰⁶ (R 137/1954)

¹⁰⁷ Více viz. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 961

¹⁰⁸ Rozsudek NS ČR ze dne 18.3.2010, sp.zn. 21 Cdo 603/2009

došlo ke vzniku schodku, uznán práce neschopným, a proto se nemohl na předmětném schodku v daném období podílet. Okolností, jež nezdůvodňuje moderaci náhrady škody, je skutečnost, že zaměstnanec byl obeznámen s výsledkem inventury s velkým časovým odstupem a nebyl přítomen u kontroly jejích výsledků.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Rozsudek NS ČR ze dne 8.1.2008, sp. zn. 21 Cdo 674/2007

3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zvýšená ochrana slabší strany v pracovněprávních vztazích, tedy ochrana zaměstnance, se projevuje i u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance je pro odpovědnost zaměstnavatele příznačná spíše funkce reparační, přičemž preventivně výchovná funkce se uplatňuje jen okrajově. Hlavním cílem je nahradit škodu způsobenou zaměstnanci v plném rozsahu. Projevem snahy o ochranu zaměstnance je i objektivní povaha odpovědností zaměstnavatele, jelikož ten je odpovědný primárně za následek. Sám nemusí vystupovat jako škůdce, odpovídá za škodu, jež vznikla jeho zaměstnanci působením třetí osoby za splnění podmínek uvedených v příslušných ustanoveních zákoníku práce.¹¹⁰

Obdobně jako odpovědnost zaměstnance za škodu, i odpovědnost zaměstnavatele lze diferencovat na:

- obecnou odpovědnost,
- odpovědnost při odvrácení škody,
- odpovědnost na odložených věcech.

Dle usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 27.6.1974, sp. zn. 14 Co 216/74¹¹¹, je třeba při nenaplnění podmínek ke vzniku odpovědnosti na odložených věcech zkoumat, zda nedošlo ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dle podmínek §265 Zpr. Odpovědnost na odložených věcech a odpovědnost při odvrácení škody mají tedy postavení zvláštních druhů odpovědnosti.

3.1 Obecná odpovědnost

Jak je již uvedeno výše, jedná se o odpovědnost objektivní, k jejímu vzniku není potřeba zavinění zaměstnavatele.¹¹² Ustanovení §265 Zpr upravuje v odst. 1 obecnou

¹¹⁰ Srov. Bělina, M. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 413

¹¹¹ R 26/1977

¹¹² S/1980, s.83: „Odpovědnost organizace podle ustanovení §187 zák. Práce [nyní ustanovení §265

odpovědnost za škodu, jež vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, tím, že byly porušeny právní povinnosti nebo bylo úmyslně jednáno proti dobrým mravům. Porušit právní povinnosti, příp. jednat úmyslně proti dobrým mravům, může kdokoli, podmínkou není existence jakéhokoliv vztahu k zaměstnanci či zaměstnavateli. Naproti tomu odst. 2 ustanovení §265 Zpr. upravuje odpovědnost za škodu způsobenou porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Škůdcem může být pouze zaměstnanec zaměstnavatele, který nesplnil své povinnosti vůči poškozenému zaměstnanci při jednání za zaměstnavatele. Následující kapitoly blíže specifikují oba druhy odpovědností.

3.1.1 Odpovědnost za škodu dle ustanovení §265 odst. 1 Zpr

K předpokladům vzniku odpovědnosti patří:

- škoda, jež vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- porušení právní povinnosti nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům bez ohledu na osobu škůdce,
- příčinná souvislost mezi škodou a porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Již NS ČSSR ve svém Sborníku z let 1964 – 1969¹¹³ uvedl k odpovědnosti dle ustanovení §265 odst. 1 Zpr následovně: „*nerozhoduje tu, zda právní povinnost porušil pracovník organizace či jiná osoba nebo jiná organizace (škoda může tedy pracovníkovi vzniknout i porušením právních povinností pracovníkem jiné organizace, popřípadě jinou organizací).*“

Slovní spojení „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“¹¹⁴ vykládáme jako takovou činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních povinností, tedy rozhodné bude, zda při odst. 1 Zpr] je odpovědnost vylučující jakoukoliv subjektivní kategorii v odpovědnostním právním vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu. Organizace odpovídá tedy i za taková porušení svých povinností, k nimž došlo bez subjektivního zavinění jejích pracovníků.

¹¹³ S/1980, s.82

¹¹⁴ Viz. pozn. č. 41

činnosti sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.¹¹⁵ Z ustanovení §273 Zpr plyne, že se nejedná jen o výkon práce, která je uvedena v individuální pracovní smlouvě konkrétního zaměstnance, ale i o další činnosti, které Zpr stanoví. Které úkony lze považovat za mající přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, je třeba vždy dovodit z konkrétních skutkových okolností případu. K úkonům nutným před počátkem práce nebo po jejím skončení můžeme u některých povolání řadit převlékání zaměstnanců před započítáním práce do pracovního oděvu a po ukončení práce zpět do civilních šatů, kontrolu přístroje apod. Zvláště je upraveno stravování zaměstnanců, vyšetření nebo ošetření zaměstnanců a cesta do práce a zpět.

Kruciální při zjišťování odpovědnosti zaměstnance v době stravování o přestávce na oddech je okolnost, zda se stravování odehrává v objektu zaměstnavatele nebo nikoli. Pokud zaměstnanec v době přestávky na jídlo neopustí své pracoviště, jsou všechny úkony obvyklé pro přestávku na jídlo a oddech, tedy i cesta na stravování, jestliže se odehrává v objektu zaměstnavatele, úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Samotné stravování je Zpr vyňato z výše uvedených úkonů. Ohledně vyšetření a ošetření stanoví Zpr, že v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací a ošetření při první pomoci a zároveň cesta tam a zpět u všech třech výše vyjmenovaných vyšetření. Žádné další vyšetření ani ošetření nelze řadit pod kategorii „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“, s výjimkou cesty na vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb konaných v objektu zaměstnavatele.

Ustanovení §274 Zpr nepovažuje cestu do práce a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele, za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Vymezení, kde končí zaměstnancova cesta do práce, provedl NS ČR ve svém rozsudku, sp. zn. 6 Cz 28/87: *„Je-li zaměstnanci určen vchod do společného areálu, končí cesta do zaměstnání u tohoto vchodu, a to bez ohledu na to, kde se vyznačuje v evidenci příchod do práce. Není-li vchod do areálu takto určen, je pracovištěm budova, ve které má zaměstnanec plnit své úkoly, popřípadě je umístěn zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru.“* Další vymezení cesty do práce a zpět nalezneme v části čtrnácté, hlavě první, dílu prvním, který upravuje odpovědnost zaměstnavatel

¹¹⁵ Srov. Rozsudek NS ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002 (SoJ 79/2003)

za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dle ustanovení §387 odst. 1 Zpr se „cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.“ Při porovnání závěru NS ČR u obecné odpovědnosti za škodu a ustanovení §387 odst. 1 Zpr, zjistíme, že cestou do práce a zpět se v obou případech rozumí to samé, tedy vstup do areálu nebo odchod z areálu zaměstnavatele nebo místa určeného k plnění pracovních úkolů.

Pojem „dobré mravy“, jež Zpr užívá, charakterizuje NS ČR ve svém rozsudku ze dne 26.6. 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96¹¹⁶ jako „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“.

3.1.2 Odpovědnost za škodu dle ustanovení §265 odst. 2 Zpr

K předpokladům této odpovědnosti patří:

- škoda, která vznikla zaměstnanci,
- porušení právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem,
- příčinná souvislost mezi škodou a porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

Podmínkou vzniku není zaměstnancova činnost spočívající v plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jelikož není rozhodné, při jaké činnosti vznikla škoda. Podstatné je, aby jednání zaměstnanců zaměstnavatele, ze kterého vznikla škoda, bylo uskutečňováno v rámci plnění pracovních úkolů. Za použití výkladů *a minori ad maius* je patrné, že se nemusí jednat výlučně jen o úkony zaměstnanců zaměstnavatele, nýbrž i o úkony samotného zaměstnavatele.¹¹⁷

Častou skutečností, při které se uplatňuje odpovědnost dle ustanovení §265 odst. 2 Zpr, je neplatné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Jestliže potenciální

¹¹⁶ SoJ 62/1997

¹¹⁷ Srov. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 964

zaměstnavatel odmítne zaměstnat zaměstnance, protože jeho předchozí zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu zvláště hrubého porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a toto rozvázání pracovního poměru bude posléze soudem pravomocně prohlášeno za neplatné, má zaměstnanec právo na náhradu škody od svého předchozího zaměstnavatele, jež mu neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru vznikla.¹¹⁸ Trvá-li i po rozvázání pracovního poměru, pravomocně soudem prohlášeného za neplatné, nadále pracovní poměr a zaměstnavatel nepřiděluje práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy a taktéž i na náhradu škody dle ustanovení §265 odst. 2 Zpr.¹¹⁹

K povinností zaměstnavatele po skončení pracovního poměru se zaměstnancem patří kromě jiného i vydání potvrzení o zaměstnání dle ustanovení §313 odst. 1 Zpr zaměstnanci. Pokud původní zaměstnavatel svoji povinnost vydat potvrzení nesplní a zaměstnanci v důsledku toho vznikne škoda, jež může spočívat i v ušlém zisku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, je povinen mu ji původní zaměstnavatel nahradit.¹²⁰ Zaměstnavatel odpovídá také za škodu, jež vznikne zaměstnanci podáním nepravdivých informací jiným zaměstnancem, bez ohledu na to, zda se jedná o úmysl¹²¹ nebo o nedbalost. Za nevyplacení odstupného dle §67 Zpr, na které by měl nárok, pokud by zaměstnanec neporušil své povinnosti při jednání za zaměstnavatele, odpovídá také zaměstnavatel.¹²²

3.1.3 Vyloučení odpovědnosti a rozsah škody

V souladu s ustanovením §265 odst. 3 Zpr zaměstnavatel neodpovídá

¹¹⁸ Rozsudek NS ČR ze dne 30.8.2000, sp. zn. 498/2000 (SoJ 30/2001)

¹¹⁹ Stanovisko NS ČR ze dne 9.6.2004, sp. zn. Cpjn 4/2004 (R 85/2004)

¹²⁰ Rozsudek NS ČR ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 (SoJ 59/2003)

¹²¹ Rozsudek NS ČR ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003 (SoJ 10/2005): „*Jestliže zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele v úmyslu, aby jiného zaměstnance přiměl k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tohoto zaměstnance ujistí, že může bez obav, že přijde o výplatu náhrady za ztrátu na výdělků, požádat o přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu), ačkoliv musel vědět (při vynaložení náležité péče, kterou lze po něm rozumně požadovat, musel zjistit), že přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělků zaniká a že jeho ujištění je nepravdivé, porušil tím svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Zaměstnavatel odpovídá za škodu, která tím zaměstnanci vznikla.*“

¹²² Rozsudek NS ČR ze dne 11.5.2006, sp. zn. 21 Cdo 1006/2005

zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku nebo na náradí, zařízeních a strojích, jež použil zaměstnanec bez jeho souhlasu. I když budou předměty použity při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nevznikne odpovědnost zaměstnavatele.

Je povinností zaměstnavatele dle ustanovení §268 odst. 1 Zpr uhradit zaměstnanci skutečnou škodu, která mu v pracovněprávních vztazích vznikla, jde-li o úmyslně způsobenou škodu, má zaměstnanec nárok i na náhradu jiné škody, nejčastěji ušlého zisku. V kapitole 2.1.1 této práce je uvedena bližší charakteristika škody skutečné a škody jiné.

3.2 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Zaměstnavatel je v souladu s ustanovením §226 Zpr povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci nosí obvykle do zaměstnání. Vznikne-li škoda na věcech, které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místo k tomu určené nebo místo obvyklé, odpovídá zaměstnavatel v plné výši. Výjimkou z plné odpovědnosti jsou věci, které zaměstnanec obvykle nenesí do práce a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, za ty zaměstnavatel odpovídá maximálně do částky 10 000 Kč. Zaměstnavatel je odpovědný bez ohledu na osobu, která svým konáním způsobí škodu zaměstnanci. Zaměstnavatel odpovídá vždy, nehledě na osobu, která je skutečným škůdcem, tedy např. jiný zaměstnanec zaměstnavatele, zaměstnavatel sám nebo třetí osoba. Při naplnění podmínek §267 Zpr zaměstnavatel odpovídá vždy, neboť se jedná o odpovědnost za následek, tedy odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel se může odpovědnosti zprostit jen částečně dle ustanovení §270 Zpr, když prokáže, že ke vzniku škody došlo spoluzaviněním poškozeného zaměstnance. Omezit svoji odpovědnost zaměstnavatel nemůže jednostranným prohlášením, např. že „*neodpovídá za ztrátu nebo poškození odložených věcí.*“¹²³

Odpovědnost za škodu na odložených věcech vzniká za splnění těchto předpokladů:

¹²³ Fetter, R.,W. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech*, Právní rádce, 2008, č. 10, s. 47

- vznik škody na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- ohlášení vzniku škody zaměstnavateli maximálně do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě zaměstnanec dozvěděl.

3.2.1 Odložené věci

Zákoník práce rozlišuje mezi věcmi obvykle nošenými do práce a věcmi, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí. U prvních uvedených se uplatní odpovědnost zaměstnavatele za škodu v plné výši a u druhých je výše náhrady škody limitována ustanovením § 268 odst. 2 Zpr. Otázkou, jaké věci spadají pod slovní spojení „obvykle nošené věci do práce“ a jaké již ne, se zabýval i NS ČSSR ve svém Sborníku z let 1964-1969, podle kterého je potřeba posuzovat sféru těchto věcí nejen z objektivního hlediska, ale i z konkrétní situace, tedy z příslušné pracovní náplně zaměstnance, místa pracoviště, případně i vzhledem k počasí a vnějším podmínkám. Nelze jednoznačně určit okruh věcí, jež spadají do kategorie „obvykle nošené věci do práce“, avšak lze z ustanovení §226 Zpr vyčíst, že svršky a osobní předměty, které zaměstnanec obvykle nosí do zaměstnání, patří do této kategorie.¹²⁴

Obecně lze říci, že větší peněžní částky nelze považovat za věc, kterou zaměstnanec do práce obvykle nosí.¹²⁵ Zvláštní postavení se příkládá mzdě, kterou obdržel zaměstnanec v hotovosti od zaměstnavatele. Mzdu nelze podřadit pod kategorii věcí obvykle nošených do práce, tudíž by v případě způsobené škody odpovídal zaměstnavatel jen do výše 10 000 Kč. Rozsudkem NS SSR ze dne 27.11.1981, sp. zn. 6 Cz 26/81¹²⁶ bylo dovozeno, že: *„zodpovednosť organizácie za škodu spôsobenú pracovníkovi odcudzením mzdy v deň jej výplaty nie je obmedzená sumou 1 000 Kčs [nyní 10 000 Kč]“*. Zaměstnavatel je povinen nahradit zcizenou mzdu v plné výši.

¹²⁴ S/1980, s.93: *„patří sem tedy šatstvo a obuv, které pracovníci odkládají v organizaci po zahájení práce, a to bez ohledu na jejich hodnotu (rozhoduje druh věcí a nikoliv jejich hodnota), dále také pracovní oděv, který si pracovník po skončení práce ponechává v organizaci, a běžné osobní předměty jako např. šperky běžně nošené do zaměstnání, kupř. prsten (nikoliv však cenná briliantová brož) nebo hodinky a také tašky, aktovky, kabelky apod.“*

¹²⁵ Fetter, R.,W. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech*, Právní rádce, 2008, č. 10, s. 48

¹²⁶ S/1980, s. 982

Věci obvyklé nenošené zaměstnancem do práce diferencuje zákoník práce na ty, které zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy a na ty, u kterých k převzetí nedošlo. Zaměstnanci, kterému dojde ke škodě na věci nespádající do kategorie věcí obvykle nošených do práce a která nebyla uložena do zvláštní úschovy u zaměstnavatele, nahradí zaměstnavatel škodu do částky maximálně 10 000 Kč. Jestliže zaměstnavatel převezme věc do zvláštní úschovy, popřípadě škodu na věci způsobí jiný zaměstnanec zaměstnavatele, je zaměstnavatel odpovědný v plné výši vzniknuvší škody.

3.2.2 Místo odložení

Zaměstnanci náleží náhrada škody na věcech odložených jen v případě, že byly odloženy na místě k tomu určeném, pokud takové místo zaměstnavatel neurčí, odkládají se takové věci na místě k tomu obvyklém. Místo k tomu určené může zaměstnavatel vymezit pracovním řádem nebo pokynem vedoucího jako např. šatnu, uzamykatelnou skříňku, šuplík apod. Zaměstnavatel pak neodpovídá za škodu, která vznikla zaměstnanci na věcech, jež byly odloženy na místě jiném než k tomu určeném. Místem obvyklým se může stát kupř. v šatně v kanceláři, kde jsou zaměstnanci zvyklí odkládat své svršky. Zaměstnanec musí jednat při odložení přinesených věcí s obvyklou mírou opatrnosti a běžné péče o vlastní věci, jelikož její nedostatek by mohl vést k poměrnému omezení odpovědnosti zaměstnavatele dle §270 Zpr.¹²⁷ Rozsudkem NS ČSR ze dne 29.4.1982, sp. zn. 11 Tz 10/82¹²⁸ bylo dovozeno, že uzamčené motorové vozidlo nelze považovat za místo obvyklé nebo k tomu určené pro odložení věcí náležejících řidiči motorového vozidla mimo pracovní dobu.

3.2.3 Prekluze práva na náhradu škody

Zaměstnanec musí ohlásit zaměstnavateli vznik škody na věcech odložených do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. Neoznámením vzniku škody zanikne zaměstnanci nárok na její náhradu. Nepřihlíží se k charakteru překážek, které zaměstnanci bránily ve včasném splnění oznamovací povinnosti vůči zaměstnavateli.

¹²⁷ Srov. Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 971

¹²⁸ (R 19/1983 trestní)

Po marném uplynutí lhůty zanikne nárok zaměstnance na náhradu škody. V případě soudního sporu k prekluzi přihlédne soud automaticky, podmínkou není vznesení námítky účastníkem. Zaměstnanec je povinen toliko obeznámit se vznikem škody zaměstnavatele, není potřeba, aby v průběhu prekluzivní lhůty uplatnil i nárok na náhradu škody.¹²⁹

Osobou adresáta, jemuž je zaměstnanec povinen ohlásit vznik škody v 15denní prekluzivní lhůtě, se zabýval rozsudek NS SSR ze dne 27.2.1978, sp. zn. 5 Cz 30/77.¹³⁰ Zákoník práce ve svém ustanovení §268 odst. 4 za tuto osobu považuje zaměstnavatele. Osoba zaměstnavatele je v ustanovení §7 Zpr vymezena jako právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Dle výše uvedeného rozsudku spadá pod pojem zaměstnavatele i vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele, jenž je nadřizen poškozenému zaměstnanci, nebo i jiný vedoucí zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 11 Zpr. Nárok zaměstnance na náhradu škody nezaniká, oznámí-li vzniklou škodu do 15 dnů ode dne, kdy se o ní dozvěděl svému zaměstnavateli nebo jakémukoli vedoucímu zaměstnanci zaměstnavatele.

3.3 Odpovědnost při odvrácení škody

Ustanovení §266 Zpr navazuje na ustanovení §249, ve kterém je stanovena tzv. zakročovací povinnost zaměstnance při škodě hrozící zaměstnavateli. Jestliže zaměstnanec nezakročí nebo neohlásí hrozící škodu, uplatní se ustanovení §251 Zpr., blíže popsané v kapitole 2.4 této práce.

Předpoklady vzniku odpovědnosti při odvrácení škody se dají charakterizovat jako:

- vznik věcné škody nebo vznik nákladů účelně vynaložených při odvrácení škody, jejíž nebezpečí zaměstnanec úmyslně nevyvolal,
- plnění povinnosti neodkladně zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, a to způsobem přiměřeným okolnostem a
- příčinná souvislost mezi vznikem věcné škody nebo účelně vynaložených nákladů a

¹²⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 94/87 (Bulletin NS ČR č. 2/89)

¹³⁰ S/1980, s. 981

plněním povinnosti neodkladně zakročit¹³¹

Důležitou podmínkou je, aby poškozený zaměstnanec škodu sám úmyslně nevyvolal a nebyla mu tak nahrazena škoda, kterou si sám způsobil.

¹³¹ Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 969

4 Započtení

Zánikem práv a povinností z pracovněprávních vztahů se Zpr ve svých ustanoveních, na rozdíl od Zpr65, který pozbyl účinnosti v okamžiku nabytí účinnosti Zpr, nijak zvlášť nezabývá. V souladu s ustanoveními Zpr65 zanikala práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů uspokojením nároku, uplynutím doby, na kterou byla omezena, smrtí zaměstnance, popřípadě neuplatněním práv ve stanovené lhůtě. Zpr65 stanovil taxativně, tímto výčtem, způsoby zániku práv. I kdyby účastníci pracovněprávních vztahů projevíli souhlasnou vůli s jiným způsobem zániku, byl by jejich úkon považován za neúčinný, takže k naplnění jejich vůle by nedošlo. Z výše uvedeného plyne, že započtením, se kterým vyslovili souhlas zaměstnanec i zaměstnavatel, nemohly zaniknout vzájemné povinnosti mezi účastníky, když tento způsob není zahrnut v taxativním výčtu Zpr65.¹³²

Na rozdíl od Zpr65 neobsahuje současný Zpr žádný výčet způsobů zániku práv a povinností v pracovním právu. Pro oblast pracovněprávních vztahů neupravených v zákoníku práce se použijí v souladu s ustanoveními §4 a §4a Zpr, adekvátní ustanovení OZ.

Započtením dle Zpr se ve svém rozhodnutí ze dne 19.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, zabýval NS ČR, když hodnotil, zda je pohledávka na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracovní činnosti nebo jiné příjmy z pracovněprávního vztahu, způsobilá k započtení proti jiné pohledávce. Z odůvodnění NS k výše uvedenému rozsudku můžeme vyvodit, že se v pracovněprávních nárocích užijí v plném rozsahu ustanovení OZ v případě započtení. K započtení jsou způsobilé vzájemné pohledávky dlužníka a věřitele, jestliže jsou plnění stejného druhu (nejčastěji peníze), jsou způsobilé k započtení a jeden z účastníků učiní úkon směřující k jejich započtení (jednostranný nebo dvoustranný právní úkon). Jednostranně nelze započíst pohledávky vyjmenované v ustanovení §581 odst. 1 a 2 OZ¹³³, avšak dohodou účastníků lze započíst i pohledávky

¹³² Srov. Rozsudek NS ČR ze dne 18.12.2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001 (R 60/2002)

¹³³ Jedná se o pohledávky na náhradu škody způsobené na zdraví, ledaže by šlo o vzájemnou pohledávku téhož druhu, pohledávky, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí, taky pohledávky promlčené, pohledávky, kterých se nelze domáhat u soudu, pohledávky z vkladů a proti splatné pohledávce nelze

tam uvedené. K započtení může dojít, i když jedna ze vzájemných pohledávek není pohledávkou z pracovněprávních vztahů. Pohledávky představující právo zaměstnance na mzdu, plat a jinou odměnu za vykonanou práci jsou taktéž způsobilé k započtení, nicméně je potřeba zohlednit nepřipustnost započtení pohledávek, jež nelze postihnout výkonem rozhodnutí. OSŘ stanoví ve svých ustanoveních §317 - §319, které pohledávky jsou nepostižitelné výkonem rozhodnutí. S pohledávkami na mzdu, plat, odměnu z dohod o pracovní činnosti a dalšími příjmy uvedenými v ustanovení §299 odst. 1 OSŘ se při výkonu rozhodnutí zachází stejně jako se mzdou, a to v rozsahu, v jakém nemohou být postiženy výkonem rozhodnutí. Srážky ze mzdy se provádí z tzv. čistých příjmů, tedy příjmů, od nichž je odečtena záloha na daň z příjmů fyzických osob snižena o příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.¹³⁴ OSŘ ve svém ustanovení §278 stanoví omezení vzhledem k srážkám ze mzdy, a to tak, že nikomu nesmí být sražena tzv. nezabavitelná částka, která se určí dle nařízení vlády ČR.¹³⁵ Po odečtení nezabavitelné částky z čisté mzdy povinného, která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách¹³⁶, lze výkonem rozhodnutí postihnout jen jednu třetinu takto upravené mzdy zaměstnance, s výjimkou přednostních pohledávek, u kterých se jedná o dvě třetiny upravené mzdy. Z výše uvedeného tedy plyne, že zaměstnavatel není oprávněn si jednostranně započíst proti svojí pohledávce za zaměstnancem pohledávku na mzdu zaměstnance ve vyšší míře, než tvoří jedna třetina ze mzdy zaměstnance, jež byla předtím snížena o nezabavitelnou částku a upravena dle §279 odst. 1 OSŘ. Jak uvedl NS ČR ve svém shora označeném rozhodnutí, jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele proti pohledávce zaměstnance na mzdu v celé její výši je neurčitým právním úkonem, což plyne z ustálené judikatury, dle které pokud si „*dlužník započítává proti pohledávce věřitele více svých pohledávek, převyšujících ve svém součtu pohledávku věřitele, aniž by bylo patrné, která část započítávaných pohledávek zanikla a která nikoliv.*“ Protože jedním z nezbytných znaků platného právního úkonu je i jeho určitost, je shora popsáný úkon věřitele neplatný pro svoji neurčitost.

Z výše uvedené lze dovodit, že omezení výše pohledávky na mzdu na jednu započíst pohledávku nesplatnou.

¹³⁴ Srov. ustanovení §277 OSŘ

¹³⁵ Nařízení vlády ČR č. 595/2006 Sb.

¹³⁶ §279 odst. 1 OSŘ

třetinu její výše se vztahuje jen na jednostranné započtení. V případě, že účastníci pracovněprávních vztahů přistoupí k dohodě o započtení, nic nebrání tomu, aby byla proti pohledávce zaměstnavatele započtena pohledávka zaměstnance na mzdu ve vyšší části nebo v celé její výši.

5 Srovnání slovenské a české právní úpravy

Tato kapitola se bude zabývat, jak napovídá její název, porovnáním úpravy odpovědnostních vztahů v pracovním právu slovenském s již shora popsanou úpravou práva českého. Zpr65 je považován za předchůdce a základ, z něhož vycházejí obě nynější právní úpravy. Kdysi jeden společný zákoník upravující pracovní vztahy ve společném československém státě se po rozdělení republik, ode dne 1.1.1993, vyvíjel v obou zemích odlišně. Národní rada Slovenské republiky schválila dne 2.7.2001 nový zákoník práce, č. 311/2001 Zb., který dnem svojí účinnosti zrušil Zpr65. Poslanecká sněmovna spolu se Senátem České republiky přijala nový zákoník práce až dne 21.4.2006. Rozdíly, které vznikly ve znění zákoníků obou zemí, plynou z rozdílného postavení a situace, kterým po rozpadu Československé republiky musely čelit obě nově vzniknuvší republiky. V oblasti odpovědnostních vztahů vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem si zákoníky obou zemí ponechaly úpravu ze Zpr65 jen s menšími změnami.

Slovenská právní úprava rozlišuje odpovědnost zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Odpovědnost zaměstnance je primárně odpovědností za zavinění, s výjimkou případů tzv. zvláštních druhů odpovědnosti, a to odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Naproti tomu je odpovědnost zaměstnavatele pojímána jako odpovědnost objektivní s možností liberace v zákonem stanovených případech.

5.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu

K vzniku odpovědnosti za škodu musí být splněny stejné předpoklady ve slovenském pracovním právu jako v českém, tedy:

- existence pracovněprávního vztahu,
- protiprávní jednání,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a protiprávním jednáním,

–zavinění, které je podmínkou jen u odpovědnosti zaměstnance za škodu s výjimkami.¹³⁷

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je koncipována v ustanovení § 179 Szpr jako odpovědnost, při které musí zaměstnavatel prokázat zaměstnancovo zavinění při porušení pracovních povinností nebo úmyslném jednání proti dobrým mravům. Podmínkou vzniku je skutečnost, že k porušení právních povinností došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.¹³⁸

V případě škody vznikající při nesplnění povinnosti k odvrácení škody je pojetí odpovědnosti zaměstnance stejné, avšak zaměstnanec odpovídá až do výše čtyřnásobku svého průměrného měsíčního výdělku. V ustanovení §181 odst. 3 si slovenská úprava ponechala mírně pozměněné znění ze Zpr65, když jako důvod ke zproštění odpovědnosti zaměstnance stanovila skutečnost, že vzniklá škoda vyplývá z podnikatelského rizika. I když Szpr nijak nedefinuje pojem „podnikatelské riziko“, literatura¹³⁹ dovodila spojitost s pojmem „hospodářské riziko“, jež obsahoval Zpr65. Důvodová zpráva k Zpr65 charakterizuje hospodářské riziko jako: „*škody a ztráty, které vzniknou nepatrným přehlédnutím nebo nepozorností a které nepřesahující určené procento výrobků, jako i škody způsobené při zkušební výrobě*“. NS ČSSR ve zprávě o zasedání pléna NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61¹⁴⁰ dovedl, že podnikovým rizikem se rozumí i to, když se na straně zaměstnavatele vyskytnou okolnosti, důsledkem kterých byla zaměstnavateli způsobena škoda a není možno brát na odpovědnost celý podnik nebo jeho jednotlivé orgány ani samotné zaměstnance. Jedná se o objektivní příčiny, které daly za vznik škodě a které můžeme nazývat podnikatelské riziko.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, jež je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je ve slovenském právním řádu odpovědností zvláštní, jelikož se zavinění zaměstnance předpokládá a zaměstnavatel jej není povinen prokazovat. Charakteristika hodnot svěřených k vyúčtování postrádá, na rozdíl od české úpravy, prvek nutnosti osobní dispozice s hodnotami po celou dobu svěřeni zaměstnanci. Jednou z podmínek

¹³⁷ Srov. Barancová, H., Schronk, R. *Pracovné právo*. 1. vydanie. Bratislava: SPRINT, 2001, s.652

¹³⁸ §220 SZpr

¹³⁹ Krajčo, J. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, 2002, s. 582

¹⁴⁰ R 64/1961

vzniku odpovědnosti je dohoda o odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. K náležitostem dohody o odpovědnosti patří existence platného pracovněprávního vztahu, písemná forma dohody pod sankcí neplatnosti a věk zaměstnance minimálně 18 let dle §11 odst. 3 Szpr. Zaměstnanec je oprávněn odstoupit od dohody o odpovědnosti ze stejných důvodů jako dle Zpr, přičemž jedinou odlišností je lhůta, do kdy musí zaměstnavatel odstranit závady v pracovních podmínkách na návrh zaměstnance, která dle ustanovení § 183 odst. 1, činí 30 dnů. Pojem schodek a inventarizace jsou v SZpr určeny stejně jako v Zpr. Zaměstnanec, který odpovídá za schodek, je dle ustanovení §189 SZpr povinen uhradit vzniklou škodu v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek se podíly náhrad počítají identickým způsobem, jako je tomu v §260 Zpr, podíl náhrady zaměstnanců s výjimkou vedoucích a jeho zástupců nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku.

Úprava odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů v SZpr postrádá ustanovení o nutnosti dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, pokud se zaměstnanci svěří věc, jejíž peněžitá hodnota přesahuje určitou částku. Naproti tomu je v odst. 3 ustanovení §185 SZpr stanovena možnost zaměstnavatele, po dohodě se zástupci zaměstnanců, určit okruh zaměstnanců, kteří budou povinni předmět, jež jim byl svěřen zaměstnavatelem, pojistit, a další okruh zaměstnanců, kterým sám zaměstnavatel pojistí svěřený předmět. SZpr neupravuje žádné další podmínky uzavření dohody, avšak z hlediska právní jistoty můžeme předpokládat, že bude potřebná písemná forma dohody. Realizace oprávnění zaměstnavatele určit okruh zaměstnanců, kteří budou povinni svěřený předmět pojistit, je obtížná, protože zaměstnanec se svěřením věci nestává jejím vlastníkem, nýbrž jen dočasným držitelem, tedy jeho postavení v jednání o uzavření pojištění s některou pojišťovnou není příliš jasné.¹⁴¹ Vzhledem k tomu, že předmětné ustanovení se stalo účinným dne 1.9.2011, přičemž dovětek, dle kterého sám zaměstnavatel pojistí svěřený předmět pro určitý okruh zaměstnanců, nabyl účinnosti dne 1.1.2013, nebylo dosud v praxi nijak zvlášť používáno a soudy o sporech dle předmětného ustanovení ještě nerozhodovaly.

Skutečnou škodu je povinen nahradit zaměstnavateli zaměstnanec, pokud ji neodstraní uvedením v předešlý stav. Omezena je náhrada škody u jednání zaměstnance

¹⁴¹ Komentář ASPI

z nedbalosti, a to na částku rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance – škůdce. Limitace se neuplatní při zvláštních druzích odpovědnosti a v případě, kdy je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo po požití omamných a psychotropních látek. V případě úmyslného jednání zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn požadovat i náhradu ušlého zisku, pokud to neodporuje dobrým mravům. Rozsah náhrady škody je zvlášť vymezen pro účastníky dohod dle částí deváté SZpr, když náhrada škody způsobená z nedbalosti u zaměstnance, který uzavřel dohodu o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr, nesmí přesáhnout jednu třetinu skutečné škody a zároveň nesmí být vyšší než třetina dohodnuté odměny za vykonání práce, s výjimkou zvláštních odpovědností.¹⁴²

Důvodem k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnance je spoluzavinění zaměstnavatele nebo jiného zaměstnance.¹⁴³ Zaměstnavatel je povinen vzniklou škodu se zaměstnancem projednat a oznámit mu ji do jednoho měsíce ode dne, kdy se o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, dozvěděl. Lhůta jednoho měsíce je lhůtou pořádkovou, tedy nic nebrání zaměstnavateli, aby i po jejím uplynutí uplatnil svůj nárok na náhradu škody před soudem ve lhůtách pro promlčení a prekluzi.¹⁴⁴ Slovenská úprava nezná moderační právo soudu pro snížení náhrady škody.

5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Slovenská právní úprava dělí odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odpovědnost obecnou, odpovědnost při odvracení škody a odpovědnost na odložených věcech. Obecnou odpovědností je odpovědnost, která vznikla zaměstnanci porušením právních povinností nebo úmyslným konáním proti dobrým mravům, za podmínky, že se tak stalo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vztah škůdce k zaměstnavateli není rozhodující, škodu mohla zaměstnanci způsobit i třetí osoba. K obecné odpovědnosti řadíme i odpovědnost vzniklou zaměstnanci protiprávním konáním jiných zaměstnanců zaměstnavatele, kteří konali ve jménu zaměstnavatele v rámci plnění úkolů pro zaměstnavatele. Plnění pracovních úkolů poškozeného zaměstnance není nezbytnou podmínkou vzniku škody.

¹⁴² §225 SZpr

¹⁴³ §187 SZpr

¹⁴⁴ Krajčo, J. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, 2002, s. 614

Zaměstnanec je zaměstnavatel povinen nahradit škodu na odložených věcech za splnění těchto podmínek:

- vznik škody na odložených věcech při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- odložení věcí na místě k tomu určeném zaměstnavatelem nebo na místě, kde se tyto věci obvykle odkládají.¹⁴⁵

Zaměstnanec je pod sankci prekluze povinen nahlásit škodu zaměstnavateli do 15 dnů, od okamžiku, kdy se o její existenci dověděl. SZpr ukládá povinnost obeznamit zaměstnavatele písemně. Za věci, které nejsou obvykle nošeny do práce, odpovídá zaměstnavatel jen v případě, pokud je převezme do úschovy. V situaci, kdy věci takto nepřevzme, odpovídá jen do částky 167,97 EUR.¹⁴⁶ Předpoklady a podmínky náhrady škody vzniknuvší zaměstnanci při odvracení škody jsou ve slovenské úpravě stanoveny stejným způsobem jako v českém zákoníku práce.¹⁴⁷

Samostatnou úpravu úrazového pojištění zaměstnanců slovenská právní úprava neplánuje, proto je odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání upravena spolu s ostatními druhy odpovědností zaměstnavatele. V souladu s vysvětlením obsaženým v kapitole 3.4 této práce se nebudu problematice pracovních úrazů a nemoci z povolání dále zabývat.

Osobitou kategorií odpovědnosti, kterou vyčleňuje SZpr, je odpovědnost fyzické osoby vykonávající veřejnou funkci. Zvláštní právní úprava byla zvolena, protože výkon veřejné funkce není pracovním poměrem a osoba, která zastává veřejnou funkci není zaměstnaná, tudíž nemá zaměstnavatele, který by byl odpovědný za vzniklou škodu. Organizace, pro kterou výše uvedená fyzická osoba vykonává funkci, je subjektem odpovídajícím za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Krajčo, J. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, 2002, s. 623

¹⁴⁶ §193 SZpr

¹⁴⁷ §194: „Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.“

¹⁴⁸ Srov. Barancová. H. *Zákoník práce. Komentár*. 5. vydanie, Bratislava: SPRINT, 2007, s. 947

Ustanovení §215 SZpr stanoví podmínky odpovědnosti zaměstnavatele u funkcionáře odborové organizace, odst. 2 vymezuje tuto situaci u občana se změněnou pracovní schopností.

U zaměstnavatele, který je pokládán za silnějšího účastníka pracovněprávního vztahu, není výše náhrady škody nijak limitována, je povinen nahradit zaměstnanci škodu skutečnou v penězích, pokud ji neodstraní uvedením v předešlý stav.¹⁴⁹ Důvodem k částečnému omezení je spoluzavinění poškozeného zaměstnance dle ustanovení §218 SZpr. Institut bezdůvodného obohacení je upraven v ustanovení §222 SZpr v užším rozsahu, než je tomu v ustanoveních zákona č. 40/1964 Zb, občiansky zákoník. V odst. 1 předmětného ustanovení je vymezeno jeho použití jen pro případy, kdy se zaměstnanec bezdůvodně obohatí na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel se bezdůvodně obohatí na úkor svého zaměstnance. NS ČSR upozornil ve své zprávě ze dne 28.3. 1975, sp. zn. Cpj 34/74 soudy nižších stupňů, že použití ustanovení o bezdůvodném obohacení v zákoníku práce je možné jen v případě, není-li konkrétní právní vztah upraven jinou speciální právní normou nebo smlouvou uzavřenou v rámci osobité úpravy. K příkladům neoprávněného majetkového prospěchu patří např. situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci odškodnil pracovní úraz, i když zaměstnanec pracovní úraz ve skutečnosti neutrpěl, nebo pokud zaměstnanec plnil na úhradu schodku, ačkoliv později prokázal, že schodek nezavinil, tedy plnění bez právního důvodu. Neoprávněným majetkovým prospěchem jsou i neprávem vyplacené částky na mzdách, došlo-li k jejich výplatě omylem mzdové účtárny nebo neznalostí mzdových předpisů.¹⁵⁰

¹⁴⁹ §217 SZpr

¹⁵⁰ Zpráva NS ČSR ze dne 28.3.1975, sp. zn. Cpj 34/74 (R 26/75)

Závěr

V závěru své práce se budu věnovat shrnutí poznatků, jež jsem nabyla při zpracování popisovaného tématu a předpokládanému vývoji v oblasti odpovědnosti za škodu v pracovním právu. Ze zkoumaných pramenů, které se v mém případě skládaly zejména z rozhodnutí nejvyšších soudů České a bývalé Československé republiky, je patrná určitá neměnnost právní úpravy odpovědnosti za škodu v průběhu let. Proto jsem ve své práci použila jak rozhodnutí NS ČR po roce 1993, tak i rozhodnutí bývalých nejvyšších soudů, které z důvodu stálosti právní úpravy užívají i současné soudy ve své rozhodovací praxi. Úprava odpovědnosti za škodu od účinnosti Zpr65 doznala jistých změn, na druhou stranu musím dodat, že změny, kterým byla podrobena, není možno považovat za změny zásadní.

V úvodu této práce je zmínka o objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, na kterou jsem se zaměřila ve třetí kapitole. Při popisování jednotlivých druhů odpovědnosti a jejich znaků a předpokladů, spolu s rozбором konkrétních rozsudků, jsem dospěla k závěru, že na bedrech zaměstnavatele leží téměř ničím neomezená odpovědnost, které se lze zprostit jen se značnými obtížemi. Ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dochází i při porušení povinností jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo třetí osobou. Nezkoumá se, jestli bylo přítomno zavinění, nýbrž důležitou podmínkou je, aby se tak stalo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Rozsah odpovědnosti zaměstnavatele není nijak omezen, protože zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci škodu skutečnou. Na vrub zaměstnavatele jde škodné jednání jakékoliv osoby, která porušením právních povinností nebo dokonce jen úmyslným jednáním proti dobrým mravům, způsobí-li škodu zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákonodárce v úmyslu chránit zaměstnance před vznikem škody a ve snaze nahradit zaměstnanci, jako slabšímu článku pracovněprávních vztahů, celou škodu zatížil zaměstnavatele dle mého názoru nepřiměřeným břemenem odpovědnosti. Jelikož je odpovědnost zaměstnavatele koncipována jako odpovědnost objektivní, má zaměstnavatel možnost se jí zprostit jen v případě, že bude prokázáno, že škodu zavinil i sám poškozený zaměstnanec. Povinnost zaměstnavatele uhradit škodu, jež způsobila zaměstnanci třetí osoba, a stalo se tak při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je

vyvážena právem zaměstnavatele požadovat uhrazenou škodu od třetí osoby v souladu s ustanoveními o odpovědnosti za škodu dle občanského zákoníku. Existence regresního nároku snímá ze zaměstnavatele jeho přílišné zatížení, avšak pokud se zaměstnavatel rozhodne využít toto svoje oprávnění, musí na začátku vynaložit další náklady, zahrnující např. soudní poplatek za návrh podaný u příslušného soudu, popřípadě i zálohu svému právnímu zástupci za zastupování v předmětné věci. V případě, že soud nakonec i přes všechny snahy zaměstnavatele rozhodne v jeho neprospěch, náklady řízení neuhradí protistrana a bude muset je nést sám zaměstnavatel. Z výše uvedeného by se dalo říct, že zatížení zaměstnavatele je poněkud nadměrné.

Naproti tomu u odpovědnosti zaměstnance je potřeba prokázat zavinění, vyjma tzv. zpřísněných druhů odpovědnosti. Důkazní břemeno leží na zaměstnavateli, který je povinen u případného soudního sporu prokázat alespoň nedbalost zaměstnance. Ochrana zaměstnance se projevuje i v omezeném rozsahu náhrady škody, přičemž se limitace neuplatní při škodě způsobené úmyslně a u zvláštních druhů odpovědnosti. Domnívám se, že ochranu zaměstnance lze považovat za příliš široce koncipovanou. Z výkladu slovenské právní úpravy lze vyčíst podobnou míru ochrany zaměstnance, která je dokonce limitována ve větší míře při dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, než je tomu u pracovního poměru vzniklého pracovní smlouvou.

O budoucím vývoji zákoníku práce v oblasti odpovědnosti na náhradu škody i v souvislosti se vstupem občanského zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb., dne 1.1.2014 do účinnosti, lze předpokládat, že neprojde radikálními změnami. V současné podobě NOZ obsahuje jediné ustanovení týkající se pracovního práva, a to §2401¹⁵¹, které stanoví, že pracovněprávní vztahy se budou řídit zvláštním zákonem, tedy zákoníkem práce. Subsidiární postavení občanského zákoníku k zákoníku práce nebude nijak narušeno, NOZ bude vystupovat jako obecný předpis k zákoníku práce a bude užíván v souladu s ustanovením §4 Zpr. Dle mého názoru v nejbližší době nebude institut odpovědnosti za škodu v pracovním právu nijak zvlášť obměněn, protože zatím

¹⁵¹ §2401 NOZ:

- (1) Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.
- (2) Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.

neexistuje žádný právní zájem k jeho změně a pozornost zákonodárců je většinou směřována na jiná ustanovení zákoníku práce.

Seznam užitých zkratk

S/1980 - Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních. Sborník stanovisek, závěrů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu. Vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha: SEVT, 1980

Zpr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zpr65 – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Szpr – zákon č. 311/2001 Zb., zákoník práce, v znění pozdějších předpisů

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek (vydávána Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR – v období do 31.12.1992, v období po 1.1.1993 vydávaná Nejvyšším soudem ČR), pokud není uvedeno jinak, rozhodnutí lze nalézt v civilní části

SoJ – časopis Soudní judikatura

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, účinný od 1.1.2014

OZ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

NS ČSR - Nejvyšší soud České socialistické republiky

NS ČSSR - Nejvyšší soud Československé socialistické republiky

NS SSR - Nejvyšší soud slovenské socialistické České republiky

NS ČR – Nejvyšší soud České republiky

Literatura

Barancová, H. *Zákoník práce. Komentár.* 5. vydanie, Bratislava: SPRINT, 2007, s. 889 a násl.

Barancová, H., Schronk, R. *Pracovné právo.* 1. vydanie. Bratislava: SPRINT, 2001, s. 649 a násl.

Bělina, M. *Zákoník práce. Komentář.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 920 a násl.

Bělina, M. *Pracovní právo.* 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 397 a násl.

Bělina, M. *Odpovědnost v československém pracovním právu.* AUC Iuridica, 1982, č. 3 – 4, s. 215 – 234

Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012

Fetter, R.,W. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech,* Právní rádce, 2008, č. 10, s. 47

Gavlas, M. a kol. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 600 a násl.

Hochman, J. *Pracovní právo v soudní praxi (Právní vztahy a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů).* 1. vydání. Praha: SEVT, 1992, s. 87 a násl.

Hochman, J. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů.* 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2001, s. 123 a násl.

Hochman, J.; Kottbauer, A. *Zákoník práce. Komentář a předpisy souvisící (včetně výňatků a vzorů typických smluv a podání).* 5 aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, 2005, s. 508 a násl.

Hůrka, P. A kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1.vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 145 a násl.

Knapp, V. *Teorie práva*, 1.vydání. Praha: C.H.Beck,1995, s. 200

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

Kühn, Z., Bobek, M., Polčák, R. *Judikatura a právní argumentace. Teoretické a aspekty práce s judikaturou*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 2 a násl.

Krajčo, J. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, 2002, s. 571 a násl.

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

Smejkal, L. *Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci*, Právní rozhledy, 2008, č.13, s. 488

Švestka, J., Dvořák, J. a kol. *Občanské právo hmotné 2. Díl třetí: závazkové právo. Páté, jubilejní aktualizované vydání* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 382 a násl.

Vysokajová, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012 s. 443 a násl.

Winterová a kol. *Civilní právo procesní*. 6.aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, 2011, s. 104

Elektronické zdroje:

Automatizovaný systém právních informací (ASPI)

Internetové stránky Nejvyššího soudu ČR www.nsoud.cz

Internetové stránky k novému občanskému zákoníku www.obcanskyzakonik.justice.cz

Internetové stránky veřejné správy www.portal.gov.cz

Judikatura

Rozhodnutí bývalých nejvyšší soudů (uveřejněné ve Sbírkách soudních rozhodnutí a stanovisek v civilní části, pokud není uvedeno jinak):

Rozhodnutí NS ČSR ze dne 24.9.1954, sp. zn. Cz 391/54 (R 137/1954)

Rozsudek NS ČSSR ze dne 21.5.1960, sp. zn. 4 Cz 48/60 (R 46/1960)

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.9.1960, sp. zn. 4 Cz 96/60 (R 12/1961)

Směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61 (R 64/1961)

Závěry NS ze dne 25.3.1964, sp. zn. Cpj 154/63 (R 40/1964)

Rozsudek NS ČSSR ze dne 2.2.1965, 2 Cz 135/64 (R 30/1965)

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 22.2.1967, sp. zn. Pls 3/67

Rozsudek NS ČSR ze dne 31.5.1968, sp. zn. 6 Cz 38/68 (R 98/1968)

Rozhodnutí NS ČR ze dne 28.1.1969, sp. zn. 6 Cz 89/68 (R 65/1969)

Rozsudek NS ČSSR ze dne 28.3.1968, sp. zn. 6 Cz 7/68 (R 97/1968)

Stanovisko občanskoprávního kolegia NS ČSSR ze dne 18.11.1970, sp. zn. Cpj 87/70 (R 55/1971)

Rozsudek NS ČSR ze dne 22.1.1971, sp. zn. 4 Cz 5/70 (R 40/1971)

Rozsudek NS SSR ze dne 27.1.1972, sp. zn. 4 Cz 23/71 (R 27/1973)

Rozsudek NS ČSR ze dne 15.6.1973, 5 Cz 23/73 (R 32/1974)

Rozsudek NS ČSR ze dne 18.2. 1974, sp. zn. 5 Cz 12/74 (R 16/1975)

Zpráva NS ČSR ze dne 28.3.1975, sp.zn. Cpj 34/74 (R 26/1975)

Zhodnocení NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976)

Rozsudek NS SSR ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 40/76 (S/1980, s. 952)

Rozsudek NS SSR ze dne 27.2.1978, sp. zn. 5 Cz 30/77 (S/1980, s. 981)

Rozsudek NS ČSR ze dne 27.6.1980, sp. zn. 5 Cz 56/79 (R 25/1982)

Rozsudek NS SSR ze dne 29.6.1981, sp. zn. 4 Cz 15/81 (R 42/1983)

Rozsudek NS SSR ze dne 27.11.1981, sp. zn. 6 Cz 26/81(S/1980, s. 982)

Rozsudek NS ČSR ze dne 29.4.1982, sp. zn. 11 Tz 10/82 (R 19/1983, trestní)

Rozsudek NS SSR ze dne 22.7.1982, sp. zn. 6 Cz 6/82 (R 29/1984)

Rozsudek NS ČSR sp. zn. 6 Cz 28/87

Rozsudek NS ČSR ze dne 23.12.1987, sp. zn. 6 Cz 45/87 (R 30/1988)

Rozsudek NS ČSR ze dne 28.11.1989, sp. zn. 6 Cz 37/89 (R 2/1992)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR (uveřejněné na www.nsoud.cz):

Rozsudek NS ČR ze dne 26.6.1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96 (Soj č. 62/1997)

Rozsudek NS ČR ze dne 30.8.2000, sp. zn. 498/2000 (SoJ č. 30/2001)

Rozsudek NS ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000

Rozsudek NS ČR ze dne 18.12.2001, sp.zn. 21 Cdo 615/2001 (R 60/2002)

Rozsudek NS ČR ze dne 8.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 (SoJ 199/2002)

Rozsudek NS ČR ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001

Rozsudek NS ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002 (SoJ 79/2003)

Rozsudek NS ČR ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 (SoJ 59/2003)

Rozsudek NS ČR ze dne 21.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003

Rozsudek NS ČR ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003

Rozsudek NS ČR ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003 (R 10/2005)

Stanovisko NS ČR ze dne 9.6.2004, sp. zn. Cpjn 4/2004 (R 85/2004)

Rozsudek NS ČR ze dne 23.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004 (SoJ 153/2004)

Rozsudek NS ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004 (SoJ 111/2005)

Rozsudek NS ČR ze dne 11.5.2006, sp. zn. 21 Cdo 1006/2005 (SoJ 162/2006)

Rozsudek NS ČR ze dne 7.6.2006, sp.zn. 21 Cdo 1065/2005

Rozsudek NS ČR ze dne 8.1.2008, sp. zn. 212 Cdo 674/2007

Rozsudek NS ČR ze dne 18.3.2008, sp.zn. 21 Cdo 480/2007 (R 77/2008)

Rozsudek NS ČR ze dne 22.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007 (SoJ 52/2009)

Rozsudek NS ČR ze dne 15.10.2009. sp.zn. 21 Cdo 3742/2008

Rozsudek NS ČR ze dne 11.2.2010, sp.zn. 21 Cdo 2937/2008 (SoJ 172/2011)

Rozsudek NS ČR ze dne 18.3.2010, sp. zn. 21 Cdo 603/2009

Rozsudek NS ČR ze dne 10.8.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009 (SoJ 21/2011)

Rozsudek NS ČR ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4135/2010

Rozsudek NS ČR ze dne 19.2.2013, sp.zn. 21 Cdo 3330/2011

Rozhodnutí soudů nižších stupňů:

Rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 7.6.1960, sp. zn. 10 Co 204/60 (R 29/1961)

Rozsudek Krajského soudu Ústí nad Labem ze dne 9.2.1961, sp. zn. 11 Co 28/61 (R 57/1961)

Usnesení Krajského soudu Praze ze dne 27.6.1974, sp. zn. 14 Co 216/74 (R 26/1977)

Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 12.6.1985, sp. zn. 13 Co 272/85 (R 31/1988)

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 94/87 (Bulletin Nejvyššího soudu ČR č. 2/89)

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3.6.1998, sp. zn. 16 Co 131/98 (Soudní rozhledy 10/1998)

Ústavní soud ČR: (uveřejněné na nalus.usoud.cz):

Nález ÚS ČR ze dne 12.7.2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99

Resumé

Cílem této práce je přiblížit institut odpovědnosti za škodu v pracovním právu s důrazem na judikaturu. V práci jsou postupně rozebrány jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu, které jsou následně doplněny významnými soudními rozhodnutími, která dotvářejí zákonná ustanovení. Práce obsahuje pět kapitol, přičemž *první kapitola* začíná obecným pojetím odpovědnosti. Následuje charakteristika odpovědnosti za škodu, specifikace podmínek vzniku odpovědnosti za škodu v pracovním právu a upozornění na základní rozdělení odpovědnosti za škodu na odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele. Význam judikatury v „neprecedentním“ právním systému kontinentální Evropy a postavení rozhodnutí soudů v právní praxi České republiky uzavírá první kapitolu.

Druhá kapitola se zabývá odpovědností zaměstnance za škodu. Jako první je popsána obecná odpovědnost zaměstnance, u které jsou detailněji rozebrány základní podmínky odpovědnosti za škodu, jež se promítají do celé práce. Základní znaky a zvláštnosti u osobitých druhů odpovědnosti, konkrétně u odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí, jsou uvedené dále. *Druhá kapitola* je zakončena pojednáním o možnosti moderace náhrady škody příslušným soudem a o procesu projednání výše náhrady škody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je ústředním tématem *třetí kapitoly*. Stejně jako u odpovědnosti zaměstnance jsou postupně popsány jednotlivé druhy odpovědnosti, tedy obecná odpovědnost, odpovědnost za škodu na odložených věcech a při odvrácení škody.

Ve *čtvrté kapitole* je přiblížen institut započtení, se zaměřením na popis rozdílů oproti právu občanskému. *Závěrečná pátá kapitola* srovnává českou a slovenskou právní úpravu v oblasti odpovědnosti za škodu, tedy rozdíly, které vznikly od rozdělení společné republiky.

Summary

Liability for a damage in the practise of the courts:

The aim of the thesis is to analyse liability for damage in the Czech labour law with an emphasis on the case law. The thesis contains examination of various aspects of liability for a damage in the labour law with the highlight on a practice of the courts. There are five chapters included in the thesis. The first one begins with the general conception of the liability in the Czech law. The liability for damage with the specification of its basis is described next. The next part points out that there are basically two kinds of the liability for damage: the liability of an employee and the liability of an employer. The ending of the first chapter is dealing with the significance of the case law in the continental Europe system, particularly in the Czech law.

The second chapter characterises the liability for a damage of an employee. The General liability of an employee with a detail analysis of the basis of the liability, which can be found through the whole thesis, is presented firstly. In the next part focuses on the basic requirements for the formation of the distinctive liabilities for a damage, the Liability for a shortfall in things entrusted to an employee and the Liability for a loss of the things entrusted to an employee. The last part of the second chapter discusses the competence of the Czech courts to alter the amount of the damages and with a discussion between employee and employer over the amount of damages.

The third chapter concentrates on the liability for a damage of an employer. At the beginning the General liability of an employer is described. In the next part characteristics of the Liability for a damage to employees' things and the Liability in a connection with an averting damage can be found.

There is depicted the set-off debts in the field of the labour law and highlighted the difference between the instrument in the labour law and the civil law in the fourth chapter. The last fifth chapter looks at the comparison of the liability for a damage in the Czech labour law and Slovak labour law. It compares mainly the distinctions that arose after the separation of the former united state.

Klíčová slova / Keywords

odpovědnost za škodu / liability for damage

pracovní právo / labour law