

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Klára Naušová

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: JUDr. Martin Štefko, PhD.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28. 10. 2012

Prohlášení:

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

V Rokycanech dne 28.10.2012

Mgr. Klára Naušová

Poděkování:

Děkuji JUDr. Martinu Štefkovi, PhD., vedoucímu mé rigorózní práce za cenné připomínky a pomoc při zpracování této práce.

V Rokycanech dne 28.10.2012

Mgr. Klára Naušová

ABSTRAKT

Předmětem této rigorózní práce je institut pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Důvodem výběru tohoto tématu byla primárně vlastní zkušenost, jež jsem nabyla poměrně brzy po nástupu do zaměstnání jako advokátní koncipient. Touto zkušeností byla chyba ve výpočtu výše pohledávky našeho klienta. V důsledku této mé chyby ztratil klient na určitou dobu možnost vymožení celé výše své pohledávky. V tento okamžik jsem si uvědomila, že každý zaměstnanec může poměrně snadno, a nikoliv snad úmyslně, způsobit škodu svému zaměstnavateli a začala jsem se o tuto problematiku, a to včetně možnosti komerčního pojištění pro tento případ, blíže zajímat. S ohledem na výše uvedené se domnívám, že institut odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli by měl blíže zajímat každého zaměstnance a každého zaměstnavatele, a to dříve, než skutečně ke vzniku škody dojde.

Cílem této rigorózní práce je předmětný pracovněprávní institut důkladně analyzovat včetně jeho zasazení jak do koncepce právní odpovědnosti jako takové, tak obecně do pracovněprávních vztahů. Zaměřuji se rovněž na charakteristické rysy a funkce pracovněprávní odpovědnosti, tj. jak odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, tak i odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Dále se věnuji otázce prevence a předcházení škodám v pracovním právu. Taktéž popisuji jednotlivé prvky, respektive předpoklady, vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Stěžejní částí této rigorózní práce je analýza jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli včetně možnosti zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu a včetně právní úpravy promlčení nároku zaměstnavatele na náhradu škody. V poslední části rigorózní práce se zabývám srovnáním české úpravy tohoto institutu s právní úpravou slovenskou a s právní úpravou polskou, a to zejména za pomoci srovnávací metody. Jako základní cíl této rigorózní práce jsem si vytyčila především snahu o ucelený přehled právní úpravy dané právní problematiky.

ABSTRACT

The subject of this rigorous thesis is the institution of the labour liability of the employee for damage caused to the employer. The reason that led me to choosing this topic was initially my own experience which I had gained quite early on after being employed as an articulated clerk. The core of this experience was a mistake in calculating the amount of our client's receivable. Due to this error of mine our client lost the chance to acquire the entire amount of the receivable for a certain period of time. It was in this moment that I have realized that every employee can quite easily and without intention cause damage to his/her employer. I became interested in this field including the possibility for a commercial insurance for this instance. With regard to the above I am of the opinion that the institution of labour liability of the employee for a damage caused to the employer should interest every employee and every employer even before any such damage arises.

The goal of this rigorous thesis is to analyse its topic, the labour liability, in detail including how it fits into a broader topic of legal liability as such and in general into legal labour relations. I am also focusing on characteristic features and functions of labour liability that is both the liability of the employee for the damage caused to the employer and the liability of the employer for the damage caused to the employee. Additionally I deal with the question of preventing damages under labour law. I also describe individual elements or preconditions to establishing labour liability. The main body of this rigorous thesis consists of an analysis of individual types of employee liability for damages caused to the employer including possibility to insure such obligation of the employee to reimburse the damage and including legal arrangements regarding the lapse of employer's claims for damage reimbursement. The final part of the rigorous thesis deals with comparison of Czech regulation of this institution with Slovak and Polish legal regulation of the same. The comparison method was used in most instances. The main goal of this rigorous thesis is to introduce an integrated overview of legal regulations of the given topic.

OBSAH

ÚVOD.....	8
1. Právní odpovědnost	14
1.1 Pojem právní odpovědnosti	14
1.2 Dělení právní odpovědnosti.....	15
1.2.1 Objektivní a subjektivní odpovědnost.....	15
1.2.2 Soukromoprávní a veřejnoprávní odpovědnost	16
1.3 Porušení právní povinnosti	17
1.4 Zaviněné porušení povinnosti.....	19
1.5 Funkce právní odpovědnosti.....	23
2. Pracovněprávní vztahy	25
2.1 Obecně	25
2.2 Pojem pracovněprávních vztahů.....	25
2.3 Zásady pracovněprávních vztahů	26
2.4 Klasifikace pracovněprávních vztahů.....	27
2.5 Prvky pracovněprávních vztahů	29
2.5.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	29
2.5.2 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů	31
2.5.3 Objekt pracovněprávních vztahů.....	32
3. Pracovněprávní odpovědnost obecně.....	33
3.1 Pojem pracovněprávní odpovědnosti	33
3.2 Charakteristické znaky pracovněprávní odpovědnosti.....	33
3.3 Funkce pracovněprávní odpovědnosti	36
3.4 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	39
3.5 Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu	41
3.5.1 Obecně k odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	41
3.5.2 Obecná odpovědnost za škodu	43
3.5.3 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.	44
3.5.4 Odpovědnost při odvracení škody.....	46
3.5.5 Odpovědnost za škodu na odložených věcech	46
4. Prevence v pracovním právu	48
4.1 Obecně	48
4.2 Prevenční povinnosti zaměstnavatele.....	48
4.3 Prevenční povinnosti zaměstnance.....	50
4.4 Klasifikace povinností prevenčního charakteru	52
4.5 Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	52
5. Předpoklady vzniku pracovněprávní odpovědnosti.....	54
5.1 Obecně	54
5.2 Subjekt.....	54
5.3 Chování subjektu	55
5.4 Objekt	58

5.5	Protiprávnost.....	59
5.6	Zavinění.....	61
5.7	Škoda.....	63
5.8	Příčinná souvislost.....	65
6.	Jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	67
6.1	Úvod.....	67
6.2	Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.....	68
6.3	Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	73
6.4	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	75
6.5	Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	82
6.6	Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	85
7.	Zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu.....	88
7.1	Obecně k zajištění závazku.....	88
7.2	Obecně k zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu.....	88
7.3	Dohoda o srážkách ze mzdy.....	89
7.4	Uznání závazku jako způsob zajištění.....	91
8.	Promlčení nároku zaměstnavatele na náhradu škody.....	93
8.1	Obecně k institutu promlčení.....	93
8.2	Promlčení v pracovněprávních vztazích.....	94
9.	Zahraniční právní úprava.....	96
9.1	Obecně.....	96
9.2	Slovensko.....	96
9.3	Polsko.....	103
	ZÁVĚR.....	108
	SUMMARY.....	113
	SEZNAM ZKRATEK.....	115
	SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ.....	116
	POUŽITÁ LITERATURA.....	117
	PŘÍLOHY.....	120
	KLÍČOVÁ SLOVA.....	126

ÚVOD

Pracovní právo jako samostatné právní odvětví vzniklo později než klasická, základní, právní odvětví jako je občanské právo (právě z tohoto právního oboru se pracovní právo postupně oddělilo), právo trestní či právo správní. V současnosti však můžeme konstatovat, že je pracovní právo jako jeden ze samostatných právních oborů alespoň v obecné rovině v povědomí většiny obyvatelstva. Důvodem tohoto obecného povědomí je především to, že se většina populace po ukončení vzdělání stává zaměstnancem, či zaměstnavatele, tedy se stává subjektem pracovněprávního vztahu, tedy subjektem, kterému z tohoto vztahu vznikají práva a povinnosti upravená právě pracovním právem.

Pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjí od konce 18. Století, kdy tento rozvoj je spojován se zrušením nevolnictví a s tím souvisejícím rozvojem průmyslu. Služební poměr, jakožto základní pracovní vztah, byl upraven rakouským občanským zákoníkem z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy. Tato námezdní smlouva zahrnovala smlouvu o dílo a smlouvu služební. Ve smlouvě služební, již byl upraven závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, na rozdíl od občanskoprávní smlouvy o dílo, nalezneme určitý charakteristický osobní charakter, jenž spočívá v nájmu pracovní síly za odměnu. Vlivem tohoto odlišného charakteru služební smlouvy dochází k odklánění od občanského práva a k postupnému vzniku pracovněprávního zákonodárství. V tomto pracovněprávním zákonodárství je oslabována zásada smluvní volnosti nutností ochrany právního postavení zaměstnance. V druhé polovině 19. století se rozvíjí ochranné zákonodárství, jež se zaměstnancům snaží garantovat lepší pracovní (zejména bezpečnostní) a mzdové podmínky. Určitým kategoriím zaměstnanců, a to zaměstnancům pracujícím v nejhorších pracovních podmínkách a zaměstnancům majícím význam pro fungování státu, jsou ve zvláštních právních předpisech poskytovány záruky, jež mají sloužit k ochraně jejich zdraví, popř. k odstranění namáhavosti jejich práce. Tímto procesem postupně dochází k diferenciaci právní úpravy pro jednotlivé skupiny (druhy) zaměstnanců. V rámci demokratických změn v roce 1867 je postupně umožněno v rámci tzv. koaliční svobody vytvářet a rozvíjet odborové organizace zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů. Trend

ochranného zákonodárství i speciální právní úprava některých druhů zaměstnanců pokračuje i po vzniku Československa v roce 1918. Výsledkem tohoto procesu je existence poměrně rozsáhlého pracovního zákonodárství, které je *lex specialis* k dispozitivní úpravě služební smlouvy obsažené v občanském zákoníku (tj. *lex generalis*). Pracovní právo se v této době začíná pohybovat na hranici práva soukromého a práva veřejného, kdy právní úprava uzavírání pracovní smlouvy (nájmu pracovní síly) je upravena soukromoprávními předpisy převážně dispozitivní povahy, zatímco problematika pracovní doby, bezpečnosti práce, či kolektivního vyjednávání je upravena normami kogentními, a tím mají blíže k právu veřejnému. Počátkem 20. století se objevuje trend určitých minimálních standardů garantovaných zaměstnanci při výkonu práce. Tento trend v mezinárodním měřítku souvisí se založením Mezinárodní organizace práce v roce 1919. I po skončení 2. světové války, tj. po roce 1945, pokračoval postupný rozvoj pracovního zákonodárství, který však byl násilně přerušeno únorem 1948. Vlivem změny politické situace dochází ke změně charakteru pracovního práva. Mizí smluvní podoba vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, fyzickou osobou, jehož předmětem je směna práce za odměnu. Zaměstnanci jsou považováni za vlastníky výrobních prostředků a jako zaměstnavatel vystupuje socialistická organizace, jež hospodaří se státním majetkem. Soukromé vlastnictví a s ním související uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany je zakázáno. Minimální výjimku pak představuje poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu. V nově vznikajících právních předpisech je jednoznačně patrné sjednocování právní úpravy pro všechny druhy zaměstnanců v pracovním poměru.

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, jenž nabyl účinnosti 1. ledna 1966, představovala završení procesu kodifikace pracovního práva. Zákoník práce odstranil zavedenou diferenciaci právní úpravy zaměstnanců jednotlivých skupin (druhů) zaměstnanců a vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vztahující se na všechny. Toto sjednocení bylo jednoznačným důsledkem hospodářského a společenského systému, který kladl důraz na stejný vztah všech občanů k výrobním prostředkům, a tím i na stejné postavení občanů v pracovním procesu. Zákoník práce z roku 1965 upravoval vyčerpávajícím způsobem prakticky všechny otázky pracovněprávních vztahů. Jednotlivá ustanovení tohoto zákona byla převážně kogentní, tj. nedovolovala smluvní

dohodu o odchýlení se od zákonné úpravy. Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako právní předpis samostatné povahy, jenž vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku. V tomto zákoníku práce byl opuštěn smluvní charakter právních vztahů, typický pro soukromé právo, a realizoval se úkol pracujících rozvíjet socialistickou společnost vlastní prací. Přesto lze konstatovat, že právní úprava obsažená v zákoníku práce z roku 1965 byla na tehdejší dobu na poměrně vysoké úrovni. Tato úprava měla jednotnou ucelenou koncepci a zaručovala zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky a zároveň jim poskytovala dostatečnou ochranu. Je možné dokonce říci, že po formální stránce úprava obsažená v tomto zákoníku práce v zásadě odpovídala mezinárodním požadavkům, zejména minimálním standardům Mezinárodní organizace práce. V praktickém životě a fungování zákoníku však zejména vlivem politické situace a centrálně řízeného hospodářství docházelo k oslabování účinnosti práva. Vázanost pracovněprávních vztahů právem existovala pouze ve formální rovině, přičemž pracovní právo bylo řízeno direktivně prostřednictvím právních předpisů nižší právní síly.

Po změně politického režimu v roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace k procesu přizpůsobování právní úpravy novým potřebám, tj. potřebám tržního hospodářství, soukromého podnikání, a tím i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob (soukromníků) a obchodních společností. Vydáním Listiny základních práv a svobod bylo článkem 26 každému garantováno právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a dále bylo pouze občanům republiky garantováno právo na hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu, pokud nebudou bez své viny získávat prostředky pro vlastní životní potřeby prací. V této době znovuobnovené demokracie se také rozvíjejí tři základní prvky pracovního práva, těmito prvky jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti. Začátkem 90. let jsou přijímány zákony, které samostatně upravují jednotlivé oblasti pracovního práva (např. zákon o mzdě, zákon o platu, zákon o cestovních náhradách, zákon o kolektivním vyjednávání a další). S účinností od 1. ledna 2001 se tzv. harmonizační novelou (též nazývána euronovela), jež byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb. promítají do právního řádu České republiky jednotlivé směrnice Evropských společenství. Účelem tohoto procesu je dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropských

společenství. Touto euronovelou zákoníku práce dochází k posílení právního postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (novela zakotvuje především zásadu rovného zacházení, zásadu zákazu diskriminace, prohlubuje právo zaměstnanců na informace, klade větší důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, atd.). Nedochozí však k zásadní změně koncepce pracovněprávní úpravy vedoucí k liberalizaci pracovněprávních vztahů.

Z důvodu stále narůstajícího počtu novel zákoníku práce bylo stále obtížnější jej přizpůsobit aktuálním společenským a ekonomickým podmínkám. Zákoník práce se tak postupně stával určitou překážkou dynamického vývoje pracovněprávních vztahů, a proto bylo na počátku nového tisíciletí rozhodnuto o potřebě nového zákoníku práce, jež by vycházel z obdobných základů jako jiné pracovněprávní úpravy v členských státech Evropské unie. Vládní návrh zákoníku práce byl Parlamentem České republiky projednáván v období od září 2005 do května 2006. Legislativní proces byl složitý, ale nakonec došlo ke schválení předloženého zákona. Nový zákoník práce byl ve sbírce zákonů publikován pod číslem 262/2006 a nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Nový zákoník práce vychází z jednoho ze základních principů vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, a to že každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Nový zákoník práce tedy znamená především větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a posílení principu smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů. Do tohoto nového zákoníku práce byla také zařazena problematika obsažená ve zvláštních zákonech např. problematika obsažená v zákoně o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku, zákoně o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, či zákoně o cestovních náhradách.

I nový zákoník práce byl již několikrát novelizován. Mezi nejvýraznější novely lze zařadit tzv. technickou novelu (zákon č. 362/2007 Sb.). Cílem této novely bylo řešit důsledky dalšího legislativního vývoje a odstranit legislativně-technické chyby a nepřesnosti nového zákoníku práce. Z hlediska celkové koncepce zákoníku práce byl velmi důležitý nálezn Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, jenž zrušil celou řadu ustanovení zákoníku práce, a to již dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů (tj. dnem 14. dubna 2008). Nejdůležitějším důsledkem tohoto nálezu bylo zrušení ust. § 4 zákoníku práce, jež zakotvovalo princip delegace (tj. výslovně vypočítávalo

ustanovení občanského zákoníku, jež se použijí na pracovněprávní vztahy). Tento princip byl nahrazen pro soukromé právo tradičnějším principem subsidiarity. Tento princip znamená, že ustanovení občanského zákoníku jako obecné části soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou vlastní, speciální, úpravu.¹ Poměrně rozsáhlou a důležitou novelou zákoníku práce z poslední doby je zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a další související zákony. Tato novela reaguje na výše uvedený náleží Ústavního soudu a zakotvuje v zákoníku práce celou řadu změn. Mezi nejpodstatnější změny lze zahrnout zejména výslovné zakotvení subsidiárního použití občanského zákoníku, změnu v koncepci základních zásad pracovněprávních vztahů, změnu v koncepci neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích s důrazem na relativní neplatnost právních úkonů, větší důraz na flexibilitu pracovněprávních vztahů spočívající například ve změně koncepcie pracovního poměru na dobu určitou, zkušební doby či odstupného.

Předmětem této rigorózní práce je institut pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Důvodem výběru tohoto tématu byla primárně zkušenost, která se mi naskytla poměrně záhy po nástupu do zaměstnání jako advokátní koncipient. Touto zkušeností byla chyba ve výpočtu výše pohledávky klienta. V důsledku této chyby přišel klient na určitou dobu o možnost vymožení celé výše své pohledávky. V tomto okamžiku jsem si uvědomila, že každý zaměstnanec může poměrně snadno, a nikoliv snad záměrně, způsobit škodu svému zaměstnavateli a začala jsem se o tuto problematiku, včetně možnosti komerčního pojištění pro tento případ, blíže zajímat. Dalším důvodem výběru tohoto tématu je ta skutečnost, že jsem nabyla pocitu, byť možná pouze subjektivního, že především zaměstnavatelé čím dál tím více kladou důraz a zajímají se o jednotlivé instituty pracovního práva a poměrně často je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírána např. dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci. Domnívám se též, že tento institut, tj. odpovědnost zaměstnance za

¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, str. 5, ISBN 978-7179-607-7

škodu způsobenou zaměstnavateli by měl zajímat každého zaměstnance a každého zaměstnavatele, a to dříve, než skutečně ke vzniku škody dojde.

Cílem této rigorózní práce je předmětný pracovněprávní institut důkladně analyzovat včetně jeho zasazení jak do koncepce právní odpovědnosti jako takové, tak obecně do pracovněprávních vztahů. Zaměřím se rovněž na charakteristické rysy a funkce pracovněprávní odpovědnosti, tj. jak odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, tak i odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Dále se budu věnovat otázce prevence a předcházení škodám v pracovním právu. Taktéž popíši jednotlivé prvky, respektive předpoklady, vzniku pracovně právní odpovědnosti. Stěžejní částí této rigorózní práce bude analýza jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli včetně možnosti zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu a včetně právní úpravy promlčení nároku zaměstnavatele na náhradu škody. V poslední části rigorózní práce se budu zabývat srovnáním české úpravy tohoto institutu s právní úpravou slovenskou a s právní úpravou polskou, a to zejména za pomoci srovnávací metody. Jako základní cíl této rigorózní práce jsem si vytyčila především snahu o ucelený přehled právní úpravy dané problematiky.

1. Právní odpovědnost

1.1 Pojem právní odpovědnosti

Definování obecného pojmu odpovědnosti je poměrně složité, neboť každý z nás chápe odpovědnost jinak. Nejčastěji je však odpovědnost chápána jako určitý negativní následek porušení určité povinnosti, tedy jako odpovědnost v sankčním slova smyslu. Odpovědnost lze dělit například na:

- Politickou odpovědnost – odpovědnost za výkon politické funkce
- Morální odpovědnost – vnitřní (svědomí) a vnější (veřejné mínění)
- Právní odpovědnost – porušení právních povinností²

Platí, že za porušení právní povinnosti může nastoupit odpovědnost právní, vedle ní však může existovat podle konkrétních okolností i odpovědnost politická či morální. Toto vyplývá z povahy právní odpovědnosti, která může být zároveň i odpovědností morální nebo politickou. Pokud však dojde k porušení pouze politické či morální povinnosti, může vzniknout pouze odpovědnost morální nebo politická, nikoliv však odpovědnost právní.³

Právní odpovědnost je jedním ze stěžejních právních pojmů – institutů. Jedná se o právní institut poměrně složitý, jenž je opakovaně předmětem teoretických právních diskuzí. Jak již bylo uvedeno výše, právní odpovědnost je pouze jedním z vícera druhů odpovědnosti. Jako hranici mezi právní odpovědností a dalšími druhy odpovědnosti (mravní či politická) lze označit skutečnost (zásadu) vyplývající z čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod tedy to, že právní odpovědnost může být státní mocí uplatňována jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který stanoví zákon. Právní odpovědnost se tedy odlišuje především tím, že je striktně právně vymezena primárními normativními akty. Rozsah a meze právní odpovědnosti není

² Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 178, ISBN 978-80-7380-023-9

³ Boguszak, J. – Čapfek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 195, ISBN 80 - 7357- 030 - 0

možné měnit jinak než zákonem a takováto změna musí být vždy v souladu s celým ústavním pořádkem.⁴

Právní odpovědnost lze definovat jako zvláštní formu právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy⁵, popř. ji lze definovat jako institut, kterým objektivní právo reaguje na takové chování subjektů práva, které působí contra legem.⁶

V odborné literatuře se rozlišují dvě koncepce právní odpovědnosti, jež se liší tím, zda spojují právní odpovědnost jen se vznikem sekundární (druhotné) povinnosti, nebo s jakoukoliv sankcí za porušení povinnosti:

- Právní odpovědností se rozumí povinnost strpět za porušení povinnosti následky, jež jsou stanoveny právní normou vůči tomu, kdo porušil právní povinnost
- Právní odpovědností se rozumí uplatnění nepříznivých právních následků, jež jsou stanoveny právní normou vůči tomu, kdo porušil právní povinnost⁷

1.2 Dělení právní odpovědnosti

1.2.1 Objektivní a subjektivní odpovědnost

Pokud jde o formy právní odpovědnosti, můžeme rozlišovat:

- Subjektivní odpovědnost (odpovědnost za zavinění)

⁴ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 189 – 191, ISBN 80-7357-030-0

⁵ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 179, ISBN 978-80-7380-023-9

⁶ Brejcha A. Odpovědnost v soukromém a veřejném právu. Praha. CODEX BOHEMIA, 2000, str. 25, ISBN 80-85963-92-2

⁷ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 179, ISBN 978-80-7380-023-9

- Objektivní odpovědnost (odpovědnost bez ohledu za zavinění)
 - Absolutní (bez možnosti liberace)
 - Objektivní s připuštěním liberačních důvodů

Objektivní odpovědnost je v soudobém právu uplatňována čím dál tím více, a to v důsledku stále složitějších celospolečenských vztahů. Objektivní odpovědnost je uplatňována v právu soukromém (především právo občanské a obchodní⁸), zčásti i v právu správním. Naopak objektivní odpovědnost je vyloučena v právu trestním a přestupkovém, neboť tato právní odvětví jsou vybudována na zásadě odpovědnosti za zavinění. Tam, kde je uplatňována odpovědnost objektivní, se zpravidla připouští vyvinění (tzv. liberace).⁹ Liberačním důvodem je ta skutečnost, že subjekt prokáže, že i kdyby vyvinul veškeré úsilí, které od něj lze vyžadovat, škodlivý následek by stejně nastal. Typicky se jedná o tzv. vyšší moc (vis mayor). Mezi případy vyšší moci jsou řazeny např. živelní katastrofy jako povodně či zemětřesení. Důkazní břemeno nese při prokazování protiprávního stavu ten, kdo by byl odpovědný, tj. tato osoba musí prokázat, že v daném případě jsou dány liberační důvody.¹⁰

1.2.2 Soukromoprávní a veřejnoprávní odpovědnost

Dalším z možných způsobů členění právní odpovědnosti je členění na soukromoprávní a veřejnoprávní odpovědnost.

Typické příklady soukromoprávní odpovědnosti jsou:

- Odpovědnost za škodu
- Odpovědnost z prodlení
- Odpovědnost z bezdůvodného obohacení

⁸ Například ust. § 421 či ust. § 428 občanského zákoníku či odpovědnost za škodu podle obchodního zákoníku

⁹ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 195 – 206, ISBN 80 -7357- 030 - 0

¹⁰ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 201, ISBN 978-80-7380-023-9

- Odpovědnost za vadu věci
- Odpovědnost za zásah do nemotného statku (například důstojnost, čest)

Typické příklady veřejnoprávní odpovědnosti jsou:

- Odpovědnost trestní
- Odpovědnost správní
- Odpovědnost disciplinární¹¹

1.3 Porušení právní povinnosti

Porušení právní povinnosti lze definovat tak, že se ten, kdo je k něčemu povinen, chová jiným způsobem, než kterým se podle povinnosti chovat měl. Porušení právní povinnosti lze dělit na komisivní, tj. subjekt právní povinnosti se choval tak, jak neměl (porušil zákaz určitého chování) a na omisivní, tj. subjekt právní povinnosti se nechoval tak, jak měl (porušil příkaz určitého chování).

S porušením, resp. s nesplněním právní povinnosti jsou spojovány určité právní následky. Tyto právní následky mohou být různé povahy, vždy však směřují k tomu, aby k porušování právních povinností nedocházelo a pokud již k porušení právní povinnosti dojde, aby byly způsobené následky napraveny (reparovány).¹²

Následky porušení právní povinnosti lze dělit na:

- a) Trvání původní (primární) povinnosti a možnost vynutit její splnění
- b) Vznik nové (sekundární) povinnosti

¹¹ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 179, ISBN 978-80-7380-023-9

¹² Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 192, ISBN 80 - 7357- 030 - 0

c) Jiné následky porušení právní povinnosti¹³

Ad a) Trvání původní (primární) povinnosti a možnost vynutit její splnění

Porušení právní povinnosti ve většině případů¹⁴ nemá vliv na další trvání původní povinnosti, rušitel tedy nese i dále primární povinnost chovat se určitým způsobem. Splnění právní povinnosti si lze v zásadě vynucovat státním donucením, v některých případech se však toto státní donucení mívá účinkem, v jiných případech je velmi obtížné (typicky povinnost zdržet se určitého jednání).¹⁵ Dle mého názoru je v současné době nejčastěji pomocí státního donucení vymáhanou právní povinností povinnost splnit peněžitý dluh.

Ad b) Vznik nové (sekundární) povinnosti

Ke vzniku nové povinnosti dochází zpravidla v těch případech, kdy se ten, kdo byl k určitému konkrétnímu chování povinen, choval odlišným způsobem, než se chovat měl. U veřejnoprávních deliktů je zdůrazňován tento následek, zatímco u soukromoprávních deliktů je větší důraz kladen na splnění, popř. vymožení primární povinnosti.¹⁶

Ad c) Jiné následky porušení právní povinnosti

Mezi jiné následky porušení právní povinnosti lze zařadit například neplatnost právního úkonu¹⁷ nebo zánik práva¹⁸.

¹³ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 180 – 181, ISBN 978-80-7380-023-9

¹⁴ Nikoliv však vždy, například v případě, kdy se advokát nedostaví v určitý čas a hodinu na soudní jednání ve věci svého klienta.

¹⁵ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 193, ISBN 80 - 7357- 030 - 0

¹⁶ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 181, ISBN 978-80-7380-023-9

¹⁷ Například absolutní neplatnost právního úkonu dle ust. § 39 občanského zákoníku

¹⁸ Například zánik nájemního práva nájemce dle ust. § 711 odst. 1 písm. d) občanského zákoníku

1.4 Zaviněné porušení povinnosti

Zaviněné porušení právní povinnosti či nesplnění právní povinnosti je právní teorií nazýváno právním deliktem. Právní delikt je charakterizován určitými znaky, které jej odlišují od deliktu neprávního. Charakter právních deliktů je dán mj. charakterem společenských hodnot, které delikt ohrožuje či vůči nim působí škodlivě. Právě z hlediska chráněných hodnot lze delikty dále klasifikovat. Kritériem je intenzita chráněných zájmů, což má následně vliv na charakter újmy, jež dopadá na rušitele, a projevuje se též ve způsobu, jakým je povinnost nést újmu zakládána, kdo tuto povinnost ukládá a v jakém řízení.

Právní teorie rozlišuje tyto skupiny právních deliktů:

- Trestné činy – společensky nebezpečné delikty. Trestný čin lze definovat jako závažné jednání, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoníku. Je trestáno soudem po provedeném trestním řízení.
- Přestupky a jiné správní delikty – delikt pro společnost škodlivý, jenž není trestným činem a jehož znaky jsou uvedeny v zákoně.
- Disciplinární delikty - delikt, jímž je porušena zvýšená disciplína v určité oblasti společenského života (například soudnictví, advokacie, výkon poslaneckého mandátu). Disciplinární delikty stojí na pomezí práva soukromého a veřejného.
- Soukromoprávní delikty – na rozdíl od výše uvedených právních deliktů v tomto případě vzniká odpovědnostní vztah mezi tím, kdo nesplnil povinnost, a tím, jemuž vznikla újma. Charakteristické v tomto vztahu je, že oprávnění z tohoto odpovědnostního vztahu vzniká tomu, komu byla způsobena újma.¹⁹ Rušiteli v tomto vztahu vzniká povinnost nést sankci,

¹⁹ Naopak tomu je například u trestných činů či přestupků, kde vzniká vztah mezi státem (státním orgánem) a delikventem

kteřá směřuje k obnově porušeného právního vztahu (například povinnost nahradit způsobenou škodu).²⁰

- Ústavní delikty – například velezrada prezidenta.
- Mezinárodněprávní delikty – delikty států i jednotlivců. Odpovědnost vyvozují a sankce ukládají orgány mezinárodních organizací (zejména OSN).²¹

K tomu, abychom mohli hovořit o zaviněném porušení povinnosti, musí být naplněny všechny čtyři prvky zaviněného porušení povinnosti. Těmito prvky jsou:

- a) Objekt deliktu
- b) Subjekt deliktu
- c) Objektivní stránka deliktu
- d) Subjektivní stránka deliktu

Ad a) Objekt deliktu

Objektem deliktu je právem chráněný zájem, na který je subjektem útočeno. Tímto chráněným zájmem jsou jevy a společenské vztahy jako například život, zdraví, majetek, čest či důstojnost. Můžeme rozlišovat zájem soukromý a zájem veřejný. Útok na veřejný zájem vede k veřejnoprávnímu charakteru deliktu, naopak útok na soukromý zájem vede k soukromoprávnímu charakteru deliktu. Záleží však i na dalších okolnostech deliktu.²²

Ad b) Subjekt deliktu

Subjektem deliktu je ta osoba, která se dopustila porušení právní povinnosti a které právo zároveň přiznává způsobilost k právní odpovědnosti.

²⁰ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 196 – 201, ISBN 80 -7357- 030 - 0

²¹ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 196 – 198, ISBN 978-80-7380-023-9

²² Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 198, ISBN 978-80-7380-023-9

Subjekty deliktu lze rozlišovat na fyzické osoby a právnické osoby. K právní odpovědnosti jsou způsobilé pouze ty fyzické osoby, které jsou způsobilé volit právu odpovídající variantu svého chování. Naopak fyzické osoby, které nejsou způsobilé zvolit optimální variantu svého chování, nemohou být způsobilé k právní odpovědnosti. Právně odpovědný je tedy zpravidla ten, kdo dovrší určitého věku a zároveň je přičetný. Pokud fyzická osoba nedosáhne předepsané věkové hranice, nemůže být způsobilá k právní odpovědnosti. Odpovědnost však může nést jiná osoba, například zákonný zástupce. Způsobilost k trestní odpovědnosti u právnických osob byla zakotvena teprve poměrně nedávno. A to po relativně dlouhé právní i politické diskuzi²³. Do té doby právnické osoby neměly způsobilost k trestní odpovědnosti. Právnické osoby jsou taktéž způsobilé k odpovědnosti za delikt soukromoprávní povahy a v určitém rozsahu i za delikt správní.²⁴

Ad c) Objektivní stránka deliktu

Objektivní stránkou deliktu jsou ty prvky protiprávního a společensky škodlivého jednání, které toto jednání charakterizují jako určitý akt navenek projeveného chování. Objektivní stránku deliktu lze dále rozdělit na tyto prvky:

- Protiprávní jednání – jedná se o projev lidské vůle navenek, jenž je v rozporu s právem (contra legem). V protiprávním jednání je tedy spojena fyzická i psychická stránka subjektu. Za jednání není možné považovat pouhou myšlenku, jež však nebyla projevena navenek. Jednání může spočívat jak v konání, tak v opomenutí konání²⁵. Ne vždy je však jednání, které nese znaky protiprávnosti, skutečně jednáním protiprávním. Jedná se o případy tzv. okolností vylučujících protiprávnost. Těmito okolnostmi jsou situace, kdy například subjekt jedná v krajní nouzi (při odvracení přímo

²³ Trestní odpovědnost právnických osob zakotvil do českého právního řádu zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim. Tento zákon nabyl účinnosti dne 01.01.2012.

²⁴ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 198 – 199, ISBN 978-80-7380-023-9

²⁵ Například ublížit na zdraví lze jak zásánutím kulkou, tak dlouhodobým nepodáváním jídla a pití

hrozícího nebezpečí, které nemohlo být odvráceno jinak, je způsobena újma, která je však menší než újma původně hrozící), nebo v nutné obraně (obrana proti trvajícím nebo hrozícím útokům, je-li přiměřená).

- Škodlivý následek – spočívá v porušení či ohrožení objektu (právem chráněného zájmu). Škodlivý následek může mít povahu majetkovou (například škoda na věci), nemajetkovou (například újma na zdraví) či smíšenou.
- Příčinný vztah mezi jednáním a následkem (tzv. kauzální nexus či příčinná souvislost) – je naplněn, pokud by bez daného konkrétního protiprávního jednání nenastal daný konkrétní následek. O příčinném vztahu hovoříme, pokud jednání daného subjektu vyvolalo daný následek. Příčinná souvislost musí být zkoumána v každém jednotlivém případě a vždy musí být posouzeny všechny okolnosti, jež obsahují příčinu nastalého následku.²⁶

Ad d) Subjektivní stránka deliktu

Subjektivní stránka deliktu zahrnuje znaky týkající se duševního života subjektu, a to zejména znak zavinění²⁷. Zavinění lze definovat jako vnitřní, psychický vztah subjektu k protiprávnímu jednání a k porušení či ohrožení objektu. Zavinění jako psychický vztah je založeno na spojení prvků vědění (intelektuální složka zavinění) a prvků vůle (volní složka zavinění). Volní složkou rozumíme nejen chtění, ale i srozumění s rozhodnými skutečnostmi.

Z různých kombinací prvků vědění a vůle pak právní teorie rozlišuje různé formy a stupně zavinění:

- Jednání úmyslné (dolus)
 - Přímý úmysl (dolus directus) – delikvent ví, že svým jednáním ohrožuje zájmy chráněné právem a chce zamýšlený následek způsobit.

²⁶ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 203 – 204, ISBN 80 -7357- 030 - 0

²⁷ Mezi další znaky lze zařadit například motiv či pohnutku.

- Nepřímý (eventuální) úmysl (dolus eventualis) – delikvent ví, že svým jednáním může způsobit škodlivý následek a pro tento případ s tím je srozuměn.
- **Jednání nedbalostní (culpa)**
 - Nedbalost vědomá (culpa lata) – delikvent nechce způsobit škodlivý následek, ví však, že jej způsobit může, a bez přiměřených důvodů spoléhá na to, že jej nezpůsobí.
 - Nedbalost nevědomá (culpa levis) – delikvent neví, že svým jednáním může způsobit škodlivý následek, ačkoliv to vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět může a má. Zde se uplatňuje zásada *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá). U paraprávních norem (vnitřních předpisů) však tato zásada neplatí, a proto se vždy musí dokázat, že byl právní předpis vydán, a že se jej delikvent zavázal dodržovat.²⁸

1.5 Funkce právní odpovědnosti

Institut právní odpovědnosti má několikero funkcí. Jedná se o funkce:

- **Reparační** – tato funkce se uplatňuje především u majetkoprávní odpovědnosti a lze ji dále rozčlenit na restituci (naturální či reletární) a odškodnění (reparaci).
- **Satisfakční** – tato funkce se uplatňuje zejména v oblasti práva na ochranu osobnosti. Užíván je zejména institut zadostiučinění. Někdy je tato funkce řazena jako poddruh funkce reparační.
- **Preventivní** – cílem této funkce je působit na předcházení porušení povinností, tedy působit na ostatní tak, aby neporušovali právní povinnosti.

²⁸ Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 204 – 205, ISBN 80 -7357- 030 - 0

- Represivní – obsahem této funkce je újma, jež vzniká tomu, kdo se dopustil porušení právní povinnosti. Rozsah a druhy této újmy jsou různé. Liší se například podle druhu právního odvětví. Tato funkce má spíše podpůrný charakter k funkcím předcházejícím.
- Další funkce – například signalizační²⁹

²⁹ Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 182 – 183, ISBN 978-80-7380-023-9

2. Pracovněprávní vztahy

2.1 Obecně

V této kapitole se chci krátce zabývat institutem pracovněprávních vztahů, neboť právě z těchto vztahů vzniká sekundární právní vztah, a to pracovněprávní odpovědnost. Vzhledem k tomu, že jedním z charakteristických rysů pracovně právní odpovědnosti je její akcesorita³⁰, lze konstatovat, že neexistuje-li pracovněprávní vztah, nemůže existovat ani pracovněprávní odpovědnost.

2.2 Pojem pracovněprávních vztahů

Zákoník práce v ust. § 1 uvádí:

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

³⁰ Blíže k charakteristickým rysům pracovněprávní odpovědnosti viz kapitola 3.2 této rigorózní práce.

Z výše uvedeného je zřejmé, že základní vymezení pojmu pracovněprávních vztahů je obsaženo v zákoníku práce, jenž mezi pracovně právní vztahy řadí zejména vztahy:

- a) vznikající při výkonu závislé práce³¹ mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. individuální pracovněprávní vztahy)
- b) kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce (tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy).

Zákoník práce mezi pracovněprávní vztahy dále zařazuje právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů³². Do kategorie pracovněprávních vztahů bývají řazeny i právní vztahy na úseku zaměstnanosti, které upravuje především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.³³

Pracovněprávní odpovědnostní vztahy jsou pak zejména vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, judikaturou však bylo dovozeno, že pracovněprávní vztah může existovat i v době, kdy již základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil³⁴.

2.3 Zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů zakotvuje zákoník práce v ust. § 1a³⁵. V tomto ustanovení najdeme primární zásady, na nichž je vybudováno pracovní právo jakožto součást práva soukromého.

³¹ Definice závislé práce je obsažena v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce

³² K zařazení těchto vztahů do ust. § 1 zákoníku práce došlo až novelou č. 365/2011 Sb. I do té doby však byly tyto vztahy právními teoretiky do kategorie pracovněprávních vztahů řazeny.

³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 59

³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. ledna 2004

³⁵ Do novely zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb., byly základní zásady pracovněprávních vztahů zakotveny v ust. § 13- 15 zákoníku práce. Tato právní úprava zásad působila poměrně nesourodě a asymetricky ve prospěch zaměstnance, a proto byly zásady v této podobě

Těmito základními zásadami jsou:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Význam těchto zásad lze najít zejména v rovině interpretační, jsou tedy pomůckou pro výklad jednotlivých ustanovení zákoníku práce.³⁶ Podle těchto zásad by měla být vykládána a aplikována nejen konkrétní ustanovení zákoníku práce, ale i subsidiárně použitá ustanovení občanského zákoníku. Tyto základní zásady by taktéž měly být jakýmsi rámcem pro právní úkony účastníků pracovněprávních vztahů. Naopak by tyto zásady neměly být pouhými proklamacemi, či naopak konkrétními právními povinnostmi. Dle vůle zákonodárce mají být základní zásady pracovněprávních vztahů vyváženým souborem základních pravidel, které utvářejí podmínky pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.³⁷

Dle mého názoru se v pracovněprávních odpovědnostních vztazích nejvíce projevuje zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance, ale i další zásady lze v těchto vztazích dohledat.

2.4 Klasifikace pracovněprávních vztahů

Primární klasifikace pracovněprávních vztahů je uvedena již ve zmíněném ust. § 1 zákoníku práce, a to klasifikace na pracovněprávní vztahy:

- a) individuální

považovány pro potřeby praxe za téměř nevyužitelné. I z tohoto důvodu došlo ke změně koncepce základních zásad.

³⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 70-71

³⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

b) kolektivní

Ad a) Individuálními pracovněprávními vztahy rozumíme především vztahy mezi zaměstnancem, kterým může být pouze fyzická osoba, a zaměstnavatelem, kterým může být jak fyzická, tak právnická osoba. Mezi individuální pracovněprávní vztahy jsou však řazeny i další právní vztahy, které vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem doprovázejí, popř. vztahy, jež vznikají mezi zaměstnancem či zaměstnavatelem a třetím subjektem, které základní pracovněprávní vztahy chrání a upevňují. Subjektem těchto dalších vztahů pak může být například úřad práce či inspekce práce. Individuální pracovněprávní vztahy lze na základě výše uvedeného dále členit na základní a související. Prostřednictvím základních individuálních pracovněprávních vztahů je realizován pracovní proces. Řadíme mezi ně zejména pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr³⁸. Související individuální pracovněprávní vztahy jsou takové vztahy, které vytváří podmínky pro realizaci pracovněprávních vztahů základních. Patří mezi ně zejména právní vztahy v oblasti zabezpečení práva na zaměstnání, kontrolní a odpovědnostní vztahy.³⁹

Ad b) Pro kolektivní pracovněprávní vztahy je charakteristické, že jejich subjektem není individuální zaměstnanec.⁴⁰

Pracovněprávní odpovědnostní vztahy jsou výše popsány vztahy individuálními.

³⁸ Tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce

³⁹ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 132-133

⁴⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 60

2.5 Prvky pracovněprávních vztahů

Každý právní vztah, tedy i pracovněprávní vztah, se skládá z těchto prvků: subjekt, obsah a objekt právního vztahu⁴¹.

2.5.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Subjekty, nebo-li účastníky pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby fyzické, tak osoby právnické. Respektive v případě základního pracovněprávního vztahu jsou subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, kdy zaměstnavatelem mohou být jak fyzické, tak právnické osoby, zaměstnancem však mohou být pouze osoby fyzické. Subjekty právního vztahu jsou vždy ty osoby, kterým jsou adresovány normy objektivního práva jako možným účastníkům právních vztahů, prostřednictvím nichž se normy objektivního práva realizují.⁴²

Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů může být pouze ta osoba, která má pracovněprávní subjektivitu. Pracovněprávní subjektivitu lze definovat jako soubor vlastností, jež požaduje právo, a které jsou předpokladem pro to, aby fyzická či právnická osoba mohla být subjektem pracovněprávních práv a povinností. U pracovněprávní subjektivity lze rozlišovat tyto složky:

- a) Způsobilost k právům a povinnostem – způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.
- b) Způsobilost k právním úkonům – způsobilost moci právními úkony nabývat oprávnění, nebo naopak zavazovat se jimi.
- c) Procesní způsobilost - způsobilost moci uplatňovat své pracovněprávní nároky u soudu.

⁴¹ Z těchto prvků se tedy samozřejmě skládá i pracovněprávní odpovědnostní vztah.

⁴² Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 133

d) Deliktní způsobilost – způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání.⁴³

Zaměstnanec je jedním ze základních subjektů pracovněprávních vztahů. Zaměstnance lze definovat jako subjekt, který koná práci za odměnu pro jiný subjekt, kterým je zaměstnavatel. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Úprava pracovněprávní způsobilosti zaměstnance je zakotvena v ust. § 6 zákoníku práce. Dle zákoníku práce nabývá fyzická osoba pracovněprávní způsobilost být zaměstnancem dnem, kdy dovrší věku 15 let. Tímto dnem může zaměstnanec uzavřít pracovní smlouvu. Zákoník práce však v sobě obsahuje další omezení. Tímto omezením je ta skutečnost, že jako den nástupu do práce může být sjednán nejdříve den ukončení povinné školní docházky této osoby⁴⁴. Práce fyzických osob mladších 15 let (respektive straších 15 let pokud ještě neukončili povinnou školní docházku) je zakázána s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti vykonávané za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.⁴⁵

Zaměstnavatel je druhým ze základních subjektů pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je subjektem, pro který je práce zaměstnancem v pracovněprávním vztahu konána. Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Pracovněprávní způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem upravuje zákoník práce v ust. § 10. Dle tohoto ustanovení vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích již narozením. Způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích pak fyzická osoba – zaměstnavatel nabývá dovršením 18. roku věku. Zaměstnavatelem může být na rozdíl od zaměstnance i právnická osoba.⁴⁶ Právní úpravu pracovněprávní způsobilosti zaměstnavatele

⁴³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 62-63

⁴⁴ Srov. ust. § 6 odst. 1 zákoníku práce

⁴⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 63

⁴⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 64-65

právnícké osoby již nenalezneme v zákoníku práce⁴⁷, a proto je nutno subsidiárně použít úpravu obsaženou v občanském zákoníku.

Specifickým subjektem pracovněprávních vztahů je pak stát. Stát je považován za právnickou osobu. Stát může být pouze zaměstnavatelem. Pokud je tomu tak, jedná za stát v pracovněprávních vztazích jeho příslušná organizační složka⁴⁸. Organizační složka státu nemá právní subjektivitu, proto právní úkony činí vždy vedoucí dané organizační složky. Organizační složkou státu jsou například ministerstva, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, apod.⁴⁹

2.5.2 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Obsah individuálních pracovněprávních vztahů tvoří práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Zákonodárcem vymezený obsah pracovněprávních vztahů vytváří prostor pro míru dovoleného chování a tím vymezuje i to, jaké chování již dovolené není.

Obsah právních vztahů jako takových, a platí to tedy i pro vztahy pracovněprávní, je již od dob římského práva členěn na tyto kategorie:

- Dát (dare)
- Konat (facere)
- Zdržet se (omitere)
- Strpět (pati)

Právo a jemu odpovídající povinnost tvoří v pracovněprávních vztazích určitou dvojici, která však zpravidla není dvojicí jedinou. Výjimku představuje například

⁴⁷ Na rozdíl od znění zákoníku práce účinného do novely provedené zákonem č. 365/2011, Sb.

⁴⁸ Srov. zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 144

odpovědnostní vztah, jenž je tvořen pouze jedinou dvojicí, a to povinností nahradit škodu a právem náhradu škody požadovat.⁵⁰

Od pojmu právo je třeba odlišovat pojem nárok, který lze definovat jako vynutitelné právo (tedy právo konkrétní, právo dospělé). Nárok se zpravidla váže k určitému plnění. Plnění lze členit podle druhu na peněžní a nepeněžní, podle způsobu na jednorázové, opakující se, trvající, ve splátkách či částečné, podle předmětu na jednotlivé, druhové či alternativní.⁵¹

2.5.3 Objekt pracovněprávních vztahů

Objekt pracovněprávních vztahů lze vymezit jako důvod toho, proč subjekty vstoupily do pracovněprávního vztahu, tedy jako cíl jejich chování. Objekt pracovněprávních vztahů je pak teorií přijímán jako diferenční kritérium pro úpravu pracovněprávních vztahů a dále jako kritérium pro třídění pracovněprávních vztahů na jednotlivé druhy.⁵²

⁵⁰ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 147-148

⁵¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 72

⁵² Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 131

3. Pracovněprávní odpovědnost obecně

3.1 Pojem pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost lze definovat jako zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, pro jejíž vznik je nutné porušení primární povinnosti.⁵³

3.2 Charakteristické znaky pracovněprávní odpovědnosti

- a) Právní úprava pracovněprávní odpovědnosti vychází, což vyplývá i z výše uvedené definice, z koncepce pasivní právní odpovědnosti⁵⁴, která je založena na tom, že právní odpovědnost vzniká až v důsledku porušení primární právní povinnosti.⁵⁵ Tato koncepce bývá též nazývána koncepcí sankční nebo koncepcí deliktní odpovědnosti.⁵⁶ O odpovědnost jde tedy pouze tehdy, když dojde ke vzniku odpovědnostní sekundární povinnosti jako důsledku porušení odpovědnosti primární. V těchto případech pak dochází ke zhoršení právního postavení narušitele, jenž je povinen snášet nepříznivé následky svého jednání předpokládané právem. Tyto nepříznivé následky jsou odlišné od primární právní povinnosti. Tímto způsobem tedy dochází ke vzniku nového právního vztahu nazývaného vztahem

⁵³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 344

⁵⁴ Opakem je koncepce aktivní právní odpovědnosti, jež vychází z té myšlenky, že právní odpovědnost vzniká již se samotným vznikem primární právní povinnosti. Dle této koncepce je s odpovědností spojena hrozba sankce pro případ porušení právní povinnosti (tzv. potenciální sankce). Představitelem této koncepce byl například V. Knnapp.

⁵⁵ Srov. ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce

⁵⁶ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 539

odpovědnostním, jehož obsahem je oprávnění poškozeného domáhat se náhrady škody a povinnost škůdce tuto jím způsobenou škodu nahradit.⁵⁷

- b) Pracovněprávní odpovědnost, stejně jako jakákoliv jiná právní odpovědnost, je vynutitelná. Náhrady škody se lze tedy domoci státním donucením. Ke státnímu donucení pak dochází tehdy, není-li splněna povinnost dobrovolně.⁵⁸
- c) Pracovněprávní odpovědnost je vždy vztahem odvozeným (akcesorickým). Tento vztah tedy může vzniknout pouze za předpokladu, že již existuje nějaký pracovněprávní vztah základní. Tam, kde by nebyl základní pracovněprávní vztah, nemůže být ani vztah pracovněprávní odpovědnosti. Tuto akcesoritu je však třeba odlišovat od té skutečnosti, že vztah pracovněprávní odpovědnosti je následně vztahem relativně samostatným, neboť tento vztah může existovat i po skončení základního pracovněprávního vztahu, kdy tento právní názor byl potvrzen i judikaturou například v rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. ledna 2004.⁵⁹
- d) Subjekty odpovědnostního vztahu jsou totožné se subjekty primárního pracovněprávního vztahu, který byl porušen, byť je odpovědnostní vztah vztahem novým, jehož obsah se od primárního (porušeného) vztahu zásadně liší.⁶⁰

⁵⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 345

⁵⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 344

⁵⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 346

⁶⁰ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 539 - 540

- e) Obsahem odpovědnostního vztahu je vždy jediná korelativní dvojice, a to právo jednoho subjektu domáhat se náhrady škody a jemu odpovídající povinnost druhého subjektu způsobenou škodu nahradit.⁶¹
- f) Charakteristickým je pro pracovněprávní vztah i předmět, který jej odlišuje od jiných odpovědnostních vztahů. Tímto předmětem je ochrana základního pracovněprávního vztahu a odstranění nepříznivých následků v případě jeho porušení.⁶²
- g) Zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění⁶³, tj. v případě odpovědnosti zaměstnance se jedná vždy o odpovědnost subjektivní.⁶⁴
- h) Zaměstnanec neneseriziko, jenž vyplývá z provozu zaměstnavatele.⁶⁵
- i) Rozsah odpovědnosti zaměstnance je často omezen (typicky u nedbalostně způsobené škody). Tento charakteristický rys je důsledkem celkové koncepce pracovního práva, neboť v pracovním právu je kladen důraz na ochranu zaměstnance jakožto slabší (podřízené) strany pracovněprávního vztahu.⁶⁶
- j) Porušení pracovněprávní povinnosti nevede vždy pouze ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti. V některých případech vzniká i trestněprávní či občanskoprávní odpovědnost. Tyto různé odpovědnosti se mohou překrývat, může tedy vzniknout i více typů odpovědnosti.⁶⁷ Například zaměstnanec zaměstnaný na pracovní pozici řidiče poruší pracovněprávní

⁶¹ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 540

⁶² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 346

⁶³ Srov. ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce

⁶⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 346

⁶⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 346

⁶⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 346

⁶⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 346

povinnost, neboť se dostatečně nevěnuje řízení, nabourá a zničí plot. Tímto jednáním dojde ke vzniku občanskoprávní odpovědnosti mezi zaměstnavatelem a majitelem plotu⁶⁸, ale i ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

- k) Charakteristický znak uvedený v předchozím bodu platí i naopak, tedy pracovněprávní odpovědnost může vzniknout, byť ne tak často, v důsledku porušení jiné než pracovněprávní povinnosti.⁶⁹ Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec - řidiče nabourá jiná osoba a způsobí mu otřes mozku, pak zde existuje trestněprávní či občanskoprávní odpovědnost, ale i odpovědnost pracovněprávní, neboť zaměstnavatel odpovídá svému zaměstnanci za pracovní úraz.

3.3 Funkce pracovněprávní odpovědnosti

Institut pracovněprávní odpovědnosti vychází z poznatku, že vzniklá újma není zpravidla nenahraditelná. Poškozená nebo zničená věc zaměstnanec či zaměstnavatele může být nahrazena jinou věcí, zraněný zaměstnanec se může vyléčit, ale k dosažení tohoto cíle je nutno vyvinout určité úsilí (oprava věci, pořízení nové věci, použití léků či rehabilitace). Cílem institutu pracovněprávní odpovědnosti je přesunutí vzniklé újmy z osoby poškozeného na osobu škůdce. Škody vznikající v pracovněprávních vztazích však mohou být poměrně vysoké a ne vždy je v silách škůdce břemeno škody unést. V systému pracovněprávní odpovědnosti se navíc uplatňuje zásada, že riziko pracovní činnosti má nést ten subjekt, jenž organizuje práci, který za práci odpovídá, který za provedenou práci platí, jehož nástroje a zařízení jsou k práci využívány, tedy zaměstnavatel.⁷⁰

⁶⁸ Srov. ust. § 420 odst. 2 občanského zákoníku

⁶⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 347

⁷⁰ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 541 - 542

Právní řád je vnitřně strukturovaný systém, který lze dále členit na jednotlivé subsystémy, na jednotlivá právní odvětví. Každé z právních odvětví má svá specifika, zvláštnosti. Na druhou stranu vzhledem k tomu, že jsou právní odvětví součástí jediného právního řádu, mají i mnoho společného. Vzhledem k výše uvedenému lze i funkce pracovněprávní odpovědnosti rozdělit na funkce obecné, jež jsou společné funkcím ve všech právních odvětvích, a funkce zvláštní, jež jsou specifické právě pro pracovněprávní odpovědnost. Tyto zvláštní funkce doplňují funkce obecné.⁷¹

Mezi obecné funkce lze zařadit:

a) Preventivně - výchovnou funkci

Tato funkce vyplývá ze samotného institutu práva jako takového. Jedním ze základních účelů práva je totiž jeho výchovné působení na subjekty právních vztahů. Pokud ten, kdo způsobí škodu, pocítí nepříznivé následky svého protiprávního jednání, je zde určitá pravděpodobnost, že se tohoto jednání v budoucnu již vyvaruje, tj., že ho nepříznivý následek od toho jednání v budoucnu odradí. Zároveň pokud se o nepříznivém následku dozví i ostatní členové společnosti, může tento nepříznivý následek odradit od protiprávního jednání i je. Cílem pracovněprávní odpovědnosti v rámci této funkce je působit na zaměstnance i zaměstnavatele, aby předcházeli škodám tím, že budou dodržovat své pracovněprávní povinnosti. Tímto svým jednáním se vyhnou nepříznivému důsledku protiprávního jednání.

b) Ochrannou funkci

Pracovněprávní odpovědnost chrání pracovněprávní vztahy jako celek před jejich porušováním. Pokud však k jejich porušení dojde, je původci tohoto porušení za jeho protiprávní jednání uložena sankce. Tato funkce je považována za jednu z nejvýznamnějších funkcí pracovněprávní odpovědnosti. Z pojetí této funkce, kdy je kladen větší důraz na ochranu zaměstnance, lze odvodit jeden z charakteristických

⁷¹ Galvas, M., Gregorová Z. Několik úvah o funkcích pracovněprávní odpovědnosti. Právník, 1983, č. 10, str. 929.

rysů pracovněprávní odpovědnosti - důraz na ochranu zaměstnance jakožto slabší (podřízené) strany pracovněprávního vztahu.

c) Represivní (sankční) funkci

Tato funkce spočívá v tom, že pokud určitý subjekt poruší povinnost, je povinen za své protiprávní jednání snášet nepříznivé následky (sankce). Na tuto funkci je v pracovněprávní odpovědnosti kladen větší důraz než na funkci reparační, a to zejména u odpovědnosti zaměstnance za škodu.

d) Reparační funkci

Tato funkce vyjadřuje zásadu charakteristickou pro pracovněprávní odpovědnost, tedy to, že břemeno škody je přeneseno z osoby poškozené na osobu škůdce. Reparací pak rozumíme náhradu škody uvedením věci v předešlý stav či náhradu škody v penězích. Jak již bylo uvedeno výše, reparační funkce v případě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance ustupuje do pozadí před funkcí represivní.

Mezi funkce zvláštní pro pracovněprávní odpovědnost lze zařadit:

a) Sociálně ochrannou funkci

Tato funkce vyplývá z charakteristických znaků pracovněprávní odpovědnosti. Pracovní právo poskytuje zaměstnanci jakožto slabšímu (podřízenému) subjektu pracovněprávních vztahů určitou ochranu. Ochrana je zaměstnanci poskytována jakožto určitá kompenzace ekonomicky slabšího postavení v porovnání s postavením zaměstnavatele. Sociálně ochranná funkce se projevuje například v limitaci náhrady škody u zaměstnance nebo v požadavku zavinění u zaměstnance (na rozdíl od úpravy odpovědnosti zaměstnavatele).

b) Stimulační funkci

Stimulační funkce pracovního práva je spatřována ve skutečnosti, že koncepce pracovněprávní odpovědnosti odstraňuje ekonomický dopad škod na sociální sféru zaměstnance. Stimulační funkce se projevuje například v zásadě, že za hospodářské riziko odpovídá zaměstnavatel.

Funkce pracovněprávní odpovědnosti nepůsobí odděleně, nýbrž vždy vzájemně koexistují. Výše uvedené rozdělení vychází z teoretické abstrakce jednotlivých funkcí. V praxi se tyto funkce v jednotlivých institutech pracovněprávní odpovědnosti prolínají.⁷²

3.4 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Základním členěním odpovědnosti jako takové je její členění podle právních odvětví (tj. trestněprávní, občanskoprávní, obchodněprávní, pracovněprávní odpovědnost⁷³). Toto členění pomáhá určovat, jaké předpisy na to které porušení povinnosti aplikovat.

Odpovědnost v rámci jednoho právního odvětví lze dále klasifikovat na odpovědnost hmotnou a na odpovědnost jinou než hmotnou. Hmotná odpovědnost je následně dále členěna na odpovědnost za škodu a další druhy hmotné odpovědnosti specifické pro to které právní odvětví.⁷⁴

Základním představitelem hmotné pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost zaměstnance i zaměstnavatele za škodu⁷⁵. Mezi hmotnou pracovněprávní odpovědnost je dále řazena i odpovědnost za prodlení, jež není výslovně v zákoníku práce upravena, a proto se pro ni subsidiárně použije občanský zákoník, a také odpovědnost ve formě smluvní pokuty⁷⁶. Z odpovědnosti zaměstnavatele je mezi hmotnou pracovněprávní odpovědnost hrazena odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě, a dále povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání

⁷² Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 542 - 544

⁷³ Tento výčet není výčtem úplným.

⁷⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 347.

⁷⁵ O těchto dvou druzích odpovědnosti bude pojednáno v samostatném bodu 3.5. této kapitoly

⁷⁶ Srov. ust. § 310 odst. 3 zákoníku práce.

pracovního poměru⁷⁷, popř. povinnost zaměstnavatele poskytnout odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem⁷⁸. Za hmotnou odpovědnost není považován případ, kdy zaměstnanci nevznikne určitý nárok proto, že nesplnil podmínky nutné pro vznik nároku (například zaměstnanec nedosáhl tržby 100.000,- Kč měsíčně, jež je podmínkou pro vyplacení prémie 2.000,- Kč).⁷⁹

Pracovněprávní odpovědnost nemusí být vždy odpovědností hmotnou, tj. nemusí spočívat v hmotném plnění, nýbrž může spočívat v povinnosti, jež nemá hmotnou povahu. Do této kategorie jiné než hmotné pracovněprávní odpovědnosti řadíme například povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem v případě porušení povinnosti druhého ze subjektů pracovněprávního vztahu (například okamžité rozvázání pracovního poměru, výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky).⁸⁰

Jako zvláštní typ pracovněprávní odpovědnosti je uváděna odpovědnost, na základě které jsou subjektům základního pracovněprávního vztahu ukládány sankce jiným orgánem. Tento druh odpovědnosti se nachází na pomezí odpovědnosti pracovněprávní a správněprávní. Řadíme sem například odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž došlo k porušení povinností stanovených pracovněprávními předpisy (zejména zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti).⁸¹

Další možná klasifikace pracovněprávní odpovědnosti je její třídění na odpovědnost za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve odpovědnost za porušení pracovní kázně),

⁷⁷ Srov. ust. § 69 zákoníku práce

⁷⁸ Srov. ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce

⁷⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 349

⁸⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 349 – 350.

⁸¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 350.

odpovědnost za škodu, odpovědnost za neuspokojení nároku a odpovědnost za bezdůvodné obohacení.⁸²

Jiným možným tříděním pracovněprávní odpovědnosti je třídění na odpovědnost závazkovou a mimozávazkovou; dále třídění odpovědnosti na odpovědnost za zavinění (typická pro pracovněprávní odpovědnost zaměstnance) a odpovědnost bez zřetele na zavinění, tzv. objektivní odpovědnost (typická pro pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele); či třídění na odpovědnost individuální a odpovědnost kolektivní (za kterou je označována odpovědnost za schodek, byť každý zaměstnanec odpovídá individuálně).⁸³

3.5 Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Základním dělením pracovněprávní odpovědnosti za škodu je dělení na:

- a) Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.
- b) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Vzhledem k tomu, že jednotlivé skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jsou předmětem dalších kapitol této rigorózní práce, budu se dále stručně věnovat pouze jednotlivým skutkovým podstatám odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

3.5.1 Obecně k odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je potlačena preventivně výchovná funkce právní úpravy odpovědnosti a do popředí se dostává

⁸² V Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 541.

⁸³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 347 - 348.

funkce reparační, jejímž cílem je nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je vždy odpovědností objektivní, tj. jde o odpovědnost bez ohledu na zavinění. Osoba škůdce nemusí být také vždy totožná s osobou zaměstnavatele, škůdce tedy může být například i jiný zaměstnanec zaměstnavatele, a dokonce i osoba zcela nezávislá, například zaměstnanec jiného zaměstnavatele.⁸⁴

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Škodu lze nahradit navrácením v předešlý stav. Pokud tak není učiněno, musí být škoda nahrazena v penězích. Pokud by byla zaměstnanci škoda způsobena úmyslně, má zaměstnanec nárok i na náhradu jiné škody.

Zaměstnavatel, který nahradil svému zaměstnanci škodu, má nárok na náhradu (tzv. regres) vůči tomu, kdo poškozenému odpovídá za způsobenou škodu dle předpisů práva občanského. Například pokud zaměstnanci pracujícímu jako řidič je způsoben úraz při výkonu jeho zaměstnání osobou od zaměstnavatele zcela odlišnou, která do tohoto řidiče v důsledku nedání přednosti v jízdě narazila, primárně odpovídá zaměstnavatel řidiči za způsobenou škodu (pracovní úraz), ale tento zaměstnavatel se může po viníkovi dopravní nehody domáhat toho, co musel svému zaměstnanci uhradit. Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u kterých postižený zaměstnanec pracoval za podmínek způsobujících nemoc z povolání, kterou byl zaměstnanec postižen.⁸⁵

⁸⁴ Doležílek, J., Vysokajová, M., Kahle, B., § 265. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Obecná odpovědnost. ASPI, 2008, ASPI ID: LIT 31602CZ.

⁸⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 360

3.5.2 Obecná odpovědnost za škodu

Právní úpravu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nalezneme v ust. § 265 zákoníku práce⁸⁶. Tuto odpovědnost lze definovat jako bezvýhradnou odpovědnost zaměstnavatele, omezenou pouze spoluzaviněním poškozeného zaměstnance.⁸⁷

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je:

- Vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- Porušení právních povinností (popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům) kohokoliv, nikoliv jen zaměstnavatele.
- Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Druhý odstavec předmětného ustanovení zákoníku práce pak upravuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci mimo plnění pracovních úkolů či mimo přímou souvislost s ním. V tomto případě odpovídá zaměstnavatel pouze tehdy, byla li škoda způsobena v důsledku porušení právních povinností ze strany jiného zaměstnance zaměstnavatele, který plnil své pracovní úkoly a jednal jménem zaměstnavatele.

Zaměstnavatel naopak neodpovídá za škodu na dopravním prostředku, nářadích, zařízeních a předmětech zaměstnance, které zaměstnanec použil bez souhlasu svého zaměstnavatele.

⁸⁶ (1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

(3) Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadích, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

⁸⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 659

Specifickým typem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví, která není pracovním úrazem či nemocí z povolání. Určitou zvláštností je to, že pokud jde o předpoklady vzniku odpovědnosti, platí výše uvedená podmínka vzniku škody, porušení právní povinnosti a příčinné souvislosti mezi nimi, avšak pro způsob a rozsah náhrady škody se použije právní úprava pro odpovědnost za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání.⁸⁸

3.5.3 **Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Tento druh odpovědnosti je odpovědností za výsledek, tzn. předpokladem pro vznik povinnosti nahradit škodu, není porušení právní povinnosti. Zaměstnavatel je tedy povinen nahradit zaměstnanci škodu i v tom případě, že zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci, a přesto došlo k pracovnímu úrazu/nemoci z povolání zaměstnance.

Právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání nalezneme v ust. § 369 - § 393 zákoníku práce. Jedná se o ustanovení, jež jsou součástí přechodných ustanovení zákoníku práce. Důvodem tohoto umístění je přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců (Zákon č. 266/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), který však dosud nenabyl účinnosti⁸⁹. Až nabude tento zákon účinnosti, pozbude účinnosti úprava obsažená v zákoníku práce.

Podmínkami tohoto druhu odpovědnosti jsou dle zákoníku práce:

- Vznik škody na straně zaměstnance (popř. na straně pozůstalých při úmrtí zaměstnance).
- Pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

⁸⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 361 - 362

⁸⁹ Jeho účinnost se prozatím očekává k 01.01.2013, v legislativním procesu je však vládní návrh zákona o zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců (sněmovní tisk č. 689).

- Příčinná souvislost mezi vznikem škody a pracovním úrazem/nemocí z povolání.

Pojem pracovního úrazu a nemoci z povolání je definován v ust. § 380 zákoníku práce⁹⁰. Za škodu odpovídá vždy ten zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec zaměstnán v době pracovního úrazu. V případě nemoci z povolání odpovídá ten zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec zaměstnán v době jejího zjištění. Jestliže zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele za takových podmínek, při nichž vzniká daná nemoc z povolání.

Zákoník práce stanoví případy, které znamenají částečné nebo úplné zproštění zaměstnavatele této odpovědnosti za škodu.⁹¹ Zcela se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští, prokáže-li, že zaměstnanec zaviněně porušil své povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež znal a jejichž znalost a dodržování byly ze strany zaměstnavatele soustavně vyžadovány a kontrolovány; popř. prokáže-li, že škoda byla způsobena v důsledku opilosti či zneužití návykových látek ze strany zaměstnance a škodě nemohlo být zaměstnavatelem zabráněno. Částečně se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští, pokud výše uvedená jednání zaměstnance byla jednou z příčin způsobené škody, popř. pokud škoda byla způsobena zaměstnancem, jenž si počínal v rozporu s obvyklým způsobem jednání (jednal lehkomyšlně).

Zaměstnavatel je povinen u tohoto druhu odpovědnosti poskytnout zaměstnanci náhradu za⁹²:

- Ztrátu na výděлку – jednak po dobu pracovní neschopnosti, jednak po skončení pracovní neschopnosti/při uznání invalidity.

⁹⁰ § 380 (1) Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

(3) Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

(4) Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu

⁹¹ Srov. § 367 zákoníku práce

⁹² Zvláštní úprava náhrady škody je obsažena v ust. § 357 zákoníku práce pro případy úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání.

- Bolest a ztížení společenského uplatnění.
- Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.
- Věcnou škodu.

Aby se předešlo nepříznivým dopadům povinnosti nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání, byl zaveden institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání.⁹³

3.5.4 Odpovědnost při odvracení škody

Právní úpravu tohoto druhu odpovědnosti nalezneme v ust. § 266 zákoníku práce⁹⁴. Předpokladem vzniku odpovědnosti je:

- Vznik škody.
- Plnění povinnosti neodkladně zakročit k odvracení škody hrozící zaměstnavateli.
- Příčinná souvislost mezi vznikem škody a plněním zakročovací povinnosti.

3.5.5 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Právní úpravu tohoto druhu odpovědnosti obsahuje ust. § 267 zákoníku práce⁹⁵. Předpokladem vzniku odpovědnosti je:

⁹³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 362 - 365

⁹⁴ § 266 (1) Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Ustanovení věty první se vztahuje i na účelně vynaložené náklady.
(2) Právo na náhradu škody podle odstavce 1 má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

- Odložení věci na místě k tomu určeném nebo obvyklém
- Vznik škody
- Ohlášení vzniku škody v zákonné lhůtě

Zaměstnavatel však odpovídá za škodu na těch věcech, které zaměstnanci do zaměstnání obvykle nenosí (záleží na konkrétním zaměstnání, ale například větší obnosy peněz, drahé šperky, kožich, atd.) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, pouze do částky 10.000,- Kč. Výjimkou je případ, kdy je škoda způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele nebo kdy daná věc byla zaměstnavatelem převzata do zvláštní úschovy, pak zaměstnavatel odpovídá za škodu v plné výši. Aby zaměstnavateli vznikla povinnost nahradit zaměstnanci škodu, musí být ze strany zaměstnance splněna notifikační povinnost, tedy zaměstnanec musí svému zaměstnavateli oznámit bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dní ode dne vzniku škody, že došlo ke škodě na odložené věci v jeho vlastnictví.⁹⁶

Odpovědností zaměstnavatele za škodu na odložených věcech se zabývá například usnesení Krajského soudu v Praze sp. zn. 14 Co 216/74 ze dne 27. 06. 1974. V tomto rozhodnutí je zdůrazněna zejména objektivní odpovědnost zaměstnavatele, neboť se po zaměstnavateli nevyžaduje zavinění.

⁹⁵ § 267 (1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

⁹⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 659

4. Prevence v pracovním právu

4.1 Obecně

Prevenci lze definovat jako souhrn činností, práv a povinností, jež jsou zaměřeny na předcházení porušení nebo ohrožení právem chráněných zájmů. Prevence tedy spočívá především v požadavku, aby byly jednotlivé lidské činnosti vykonávány takovým způsobem, aby se nestaly pramenem ohrožení nebo porušení chráněných zájmů. Z hlediska vztahu prevence – pracovněprávní vztahy platí, že práva a povinnosti, jež mají prevenční zaměření, jsou nedílnou součástí obsahu pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec či zaměstnavatel jsou v rámci pracovního poměru nositeli nejen základních pracovněprávních práv a povinností, ale též práv a povinností prevenčního charakteru, tedy práv a povinností zaměřených na předcházení ohrožení či porušení právem chráněných zájmů.⁹⁷

4.2 Prevenční povinnosti zaměstnavatele

Základní právní úpravu prevenční povinnosti zaměstnavatele nalezneme v ust. § 248 zákoníku práce⁹⁸. Ze znění tohoto ustanovení je patrná jedna ze základních charakteristik pracovního práva, kterou je ochranná funkce pracovního práva ve vztahu k zaměstnancům.

⁹⁷ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 536 – 537

⁹⁸ § 248 (1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

(2) Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti podle § 11 občanského zákoníku. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

Podle prvního odstavce předmětného ustanovení je povinností zaměstnavatele zajišťovat zaměstnancům takové podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Vzhledem k tomu, že zákonodárce použil nedokonavou formu slovesa „zajišťovat“, lze dovodit, že jde o trvalou a průběžnou povinnost zaměstnavatele, která pro něj nikdy nekončí. Chráněným zájmem je zde zdraví a majetek kohokoliv, nejen zaměstnavatele či zaměstnance. Tato úprava prevenční povinnosti zaměstnavatele úzce souvisí s právní úpravou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz ust. § 101 a násl. zákoníku práce).⁹⁹ Nevytvoření potřebných pracovních podmínek může být při jednání o náhradě škody způsobené zaměstnancem důvodem k částečnému nebo i plnému zproštění odpovědnosti – viz například odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat (ust. § 252 odst. 4 zákoníku práce).¹⁰⁰

Druhý odstavec předmětného ustanovení pak stanoví právo ale i povinnost zaměstnavatele soustavně kontrolovat své zaměstnance, zda plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. V praxi nejsou pochybnosti o tom, že kontrolu zaměstnance může provádět nejen jeho zaměstnavatel, ale i zaměstnavatelem najatý subjekt, například bezpečnostní agentura. Pokud je zjištěna závada, musí zaměstnavatel učinit opatření k odstranění této zjištěné závady. Při provádění kontrol a prohlídek však musí být vždy dodržena ochrana osobnosti zaměstnance, pokud by tomu tak nebylo, může se zaměstnanec domáhat nápravy postupem dle ust. § 13 občanského zákoníku (zejm. upuštění od neoprávněných zásahů, odstranění následků neoprávněných zásahů, přiměřené zadostiučinění).¹⁰¹ Z důvodu právní jistoty by bližší podmínky pro výkon osobních prohlídek, jako je například stanovení toho, kdo osobní kontrolu zaměstnance provádí, kdo je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost podrobit se osobní prohlídce, či

⁹⁹ Pokorný, M., Hochman J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 150 - 152

¹⁰⁰ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 650

¹⁰¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 618

kde a jak se osobní prohlídka provádí, měl zaměstnavatel stanovit například v pracovním řádu či v jiném vnitřním předpisu.¹⁰²

4.3 Prevenční povinnosti zaměstnance

Základním ustanovením, které zakotvuje prevenční povinnosti zaměstnance, je ustanovení § 249 zákoníku práce¹⁰³.

První odstavec předmětného ustanovení je velmi podobný ustanovení § 415 občanského zákoníku¹⁰⁴. Tato základní prevenční povinnost se vztahuje na kteréhokoliv zaměstnance. Předmětem ochrany je opět zdraví a majetek kohokoliv, nikoliv jen zaměstnavatele či zaměstnance. Toto ustanovení je ustanovení základní a podpůrné a využije se tehdy, kdy na daný skutkový stav nedopadá žádné z dalších ustanovení speciálních. Zaměstnanec je tedy obecně povinen při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi zachovávat takový stupeň pozornosti, který lze po něm rozumně požadovat a který je způsobilý zabránit, popř. alespoň omezit, riziko vzniku škod. Pokud hrozí škoda, je povinností zaměstnance na ni upozornit svého nadřízeného vedoucího zaměstnance. Není rozhodné, zda se jedná o škodu na zdraví nebo na majetku, podmínkou není ani bezprostřednost či určitá závažnost hrozby. Oznámení musí zaměstnanec učinit tak, aby mělo praktický význam, tj. nejlépe bezprostředně po zjištění hrozby škody a před vznikem této škody. Vždy však záleží na tom, zda

¹⁰² Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011. 5. Aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-637-2, str. 368

¹⁰³ § 249 (1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročít; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

¹⁰⁴ § 415 Každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí.

zaměstnanec podle svého vzdělání, inteligence, zkušeností a kvalifikace mohl se zřetelem ke konkrétním okolnostem rozpoznat, že hrozí nebezpečí a jak je akutní. Sankce za porušení této prevenční povinnosti je obsažena zejména v ust. § 251 zákoníku práce a bude o ní pojednáno v následujících kapitolách.

Druhý odstavec předmětného ustanovení stanoví povinnost zaměstnance zakročit k odvrácení hrozící škody, hrozí-li škoda jeho zaměstnavateli. Výkladem a contrario tedy dospějeme k tomu, že pokud škoda hrozí někomu jinému, než je osoba zaměstnavatele, nepoužije se ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce, ale ustanovení práva občanského. Podmínkou zakročovací povinnosti je to, že k odvrácení škody je třeba zakročit neodkladně, tedy v případě, kdy nebezpečí škody nelze zabránit tím, že je toto nebezpečí oznámeno vedoucímu zaměstnanci. Zákoník práce však stanoví i podmínky, za kterých zaměstnanec zakročit k odvrácení škody nemusí. Zaměstnanec nemusí zakročit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. Důležitou okolností bránící zákroku může být například i zdravotní stav zaměstnance či chybějící odborné znalosti zaměstnance. Způsob zákroku k odvrácení škody není zákonem specifikován. Zárok však vždy musí být přiměřený objektivním i subjektivním okolnostem. Povinnost zákroku bude naléhavější tam, kde zaměstnanec stav ohrožení sám vyvolal.¹⁰⁵

Třetí odstavec předmětného ustanovení pak stanoví povinnost notifikace závad v pracovních podmínkách zaměstnance. Písemné oznámení nedostatečného zabezpečení pracovních podmínek je významné například pro případné odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti za schodek (viz ust. § 253 zákoníku práce).¹⁰⁶

¹⁰⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 620

¹⁰⁶ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 652

4.4 Klasifikace povinností prevenčního charakteru

Povinnosti prevenčního charakteru lze klasifikovat podle toho, zda je jimi sledována prevence obecně, tj. jde o prevenci generální, nebo zda prevence směřuje k ochraně určitého konkrétního vztahu či zájmu, tj. jde o prevenci speciální. Příkladem generální prevence je například ust. § 103 zákoníku práce, jež stanoví základní povinnosti zaměstnavatele. Příkladem speciální prevence může být například ust. § 238 zákoníku práce, jenž stanoví speciální pracovní podmínky zaměstnankyň.¹⁰⁷

4.5 Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Jako určitou formu prevence, byť za úplatu, lze označit pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tento druh pojištění nabízí více na českém trhu fungujících pojišťoven¹⁰⁸.

Toto pojištění kryje škody způsobené na životě či na zdraví, škody vzniklé poškozením nebo zničením věci a dále finanční škody. Některé pojišťovny pak v pojistce zaměstnance zohledňují konkrétní druh práce, tedy například zda zaměstnanec řídí v rámci výkonu svého zaměstnání motorové vozidlo zaměstnavatele, zda zaměstnanec obsluhuje pracovní stroje či zda zaměstnanec přebírá pracovní nástroje a pomůcky. Navíc je v pojištění zpravidla zahrnuta i úhrada nákladů na určení povinnosti k náhradě škody a ochrana před nároky třetích osob, tedy pojistkou jsou pokryty i náklady obhajoby a náklady soudního řízení. Naopak pojištění se zpravidla nevztahuje na škodu způsobenou úmyslně nebo hrubou nedbalostí či na škodu, jež byla způsobena v důsledku požití alkoholických nápojů či v důsledku požití nebo aplikace omamných či psychotropních látek.

¹⁰⁷ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 537

¹⁰⁸ Například Generali Pojišťovna a.s., Česká pojišťovna a.s., Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group

Tento druh pojištění může uzavřít nejenom zaměstnanec (někteří zaměstnavatelé uzavření pojistky ze strany zaměstnance přímo požadují), ale tuto pojistku může uzavřít i zaměstnavatel ve prospěch svých zaměstnanců.

Výše pojistného je odvislá od výše pojistného plnění a od výše zvolené spoluúčasti, ale zpravidla se pohybuje mezi 300,- Kč až 1.500,- Kč ročně¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Viz internetové stránky pojišťoven Generali Pojišťovna a.s., Česká pojišťovna a.s., Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group

5. Předpoklady vzniku pracovněprávní odpovědnosti

5.1 Obecně

K tomu, abychom mohli hovořit o vzniku pracovněprávní odpovědnosti, musí být naplněna celá řada předpokladů. Soubor těchto předpokladů lze nazývat skutkovou podstatou pracovněprávní odpovědnosti, přestože je tento pojem typický spíše pro právo trestní. Pojem skutkové podstaty pracovněprávní odpovědnosti lze definovat jako soubor znaků, jež charakterizují určité chování jako protiprávní (contra legem), popř. chování zaviněné nebo se škodlivým následkem a tyto znaky musí být splněny pro to, aby vznikl odpovědnostní vztah.¹¹⁰

Předpoklady vzniku pracovněprávní odpovědnosti lze dělit na subjektivní (do této skupiny řadíme subjekt a zavinění), a objektivní (do této skupiny řadíme objekt, protiprávnost/škodnou událost, škodu, chování subjektu, příčinnou souvislost).

Podmínkou pro vznik povinnosti nahradit škodu je pak skutečnost, aby všechny předpoklady pracovněprávní odpovědnosti byly naplněny současně. Pokud by tomu tak nebylo, nárok a tedy ani povinnost nahradit škodu nevzniká.¹¹¹

5.2 Subjekt

Nutnou podmínkou pro vznik pracovněprávní odpovědnosti je existence subjektu, jenž je deliktně způsobilý. Pokud by tomu tak nebylo a škoda by byla způsobena osobou deliktně nezpůsobilou (například pro nedostatek věku), odpovědnostní vztah by nevznikl.

¹¹⁰ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 544

¹¹¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 621

Pracovněprávní odpovědnost je charakteristická specifickým postavením subjektů, neboť subjekty pracovněprávní odpovědnosti mohou být pouze ty, mezi nimiž existuje (popř. existoval) základní pracovněprávní vztah.¹¹²

Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. ledna 2004 dovodil, že odpovědnost za škodu může vzniknout za splnění určitých podmínek i u bývalého zaměstnance. V soudem posuzovaném případě byl proti zaměstnanci, jenž u zaměstnavatele pracoval jako řidič - dealer, uplatněn nárok na náhradu škody spočívající zejména ve ztrátě zaměstnavatele na zisku. Tato škoda měla být způsobena tím, že zaměstnanec přestal docházet do zaměstnání, proto s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr a jeho pracovní pozice (včetně služebního vozidla) zůstala po nějakou dobu neobsazena (resp. služební vozidlo nevyužito). Nárok zaměstnavatele byl však soudy nižšího stupně zčásti zamítnut s odůvodněním, že zaměstnavateli může vzniknout škoda pouze v době, kdy pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá. Tento názor však Nejvyšší soud odmítl s tím, že jestliže zaviněným porušením povinností zaměstnance začala vznikat zaměstnavateli škoda, okolnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sama o sobě nemůže znamenat, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou.

5.3 Chování subjektu

Tento předpoklad vzniku pracovněprávní odpovědnosti lze označit za předpoklad základní. Navíc určitým specifikem tohoto předpokladu je ta skutečnost, že je zásadně zkoumáno chování zaměstnance bez ohledu na to, zda je zaměstnanec škůdcem, či poškozeným.

Aby se v konkrétním případě jednalo o pracovněprávní odpovědnost, je nutné, aby zaměstnancem vyvíjená činnost při vzniku škody byla činností podřaditelnou pod

¹¹² Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 545

pojem „plnění pracovních úkolů“ nebo pod pojem „přímá souvislost s plněním pracovních úkolů“.¹¹³

Pojem „plnění pracovních úkolů“ je vymezen v ust. § 273 zákoníku práce¹¹⁴. Z tohoto ustanovení vyplývá, že plnění pracovních úkolů je širším pojmem než pojem výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele dle pracovní smlouvy. Zahrnuje totiž vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru i činnosti, jež jsou předmětem pracovní cesty a jiné činnosti, jež jsou vykonávány na příkaz zaměstnavatele, i činnost vykonávanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či na podnět jiných zaměstnanců či dokonce z vlastní iniciativy zaměstnance. Rozdílem pak je to, že zatímco povinnosti vyplývající z pracovního poměru (výkon práce), je zaměstnanec povinen plnit, jinou činnost, k níž se zaměstnanec nezavázal v pracovní smlouvě, není zaměstnanec povinen vykonávat a je pouze na něm, zda výzvě k určité činnosti vyhoví, či nikoliv.¹¹⁵ Plněním pracovních úkolů naopak nejsou tzv. „melouchy“ či jízda „na černo“ (neoprávněné použití služebního vozidla). Tato jednání jsou označována za tzv. excesy zaměstnance, které nezakládají pracovněprávní odpovědnost. Mezi další excesy lze zařadit například vzdálení se z pracovního místa za účelem zjištění sportovních výsledků, za účelem vyřízení soukromé záležitosti či vyřizování si účtů mezi zaměstnanci.¹¹⁶

¹¹³ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 546

¹¹⁴ § 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.

¹¹⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 672-673

¹¹⁶ Pokorný, M., Hochman J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 155 - 156

Pojem „přímá souvislost s plněním pracovních úkolů“ je pak vymezen v ust. § 274 zákoníku práce¹¹⁷. Do skupiny činností, které mají přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, řadíme zejména činnosti zaměstnance při přestávce na jídlo a oddech, pokud jsou vykonávány v objektu zaměstnavatele, včetně cesty zaměstnance k místu, kde probíhá stravování, samotné stravování je však z těchto činností vyňato¹¹⁸. Naopak činnosti vykonávané v této době mimo objekt zaměstnavatele do kategorie činností souvisejících s plněním pracovních úkolů řazeny nejsou. Dále jsou do této kategorie řazena specifická vyšetření a ošetření zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou vykonávána v objektu, nebo mimo objekt zaměstnavatele. Jiná vyšetření či ošetření do této kategorie nepatří, ovšem s výjimkou cesty na vyšetření či ošetření, je-li konána v objektu zaměstnavatele. Důležitou je pak otázka, které místo lze považovat za místo vstupu zaměstnance do objektu zaměstnavatele. Odpověď na tuto otázku nečiní problémy tam, kde je zřízena vrátnice nebo obdobné kontrolní stanoviště. Složitější je odpověď například v situaci, kdy v jednom objektu či průmyslovém areálu působí více zaměstnavatelů. V těchto případech platí, že za místo vstupu je považováno to místo, které svým rozhodnutím určil zaměstnavatel. Pokud však zaměstnanec vstoupí do objektu zaměstnavatele jiným vstupem, platí, že je za vstup do objektu zaměstnavatele považováno to místo, kde je zaměstnanec povinen dbát dispozic svého zaměstnavatele.¹¹⁹

Pokud chování zaměstnance nespadá do pojmu chování při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, nemůže dojít ke vzniku

¹¹⁷ § 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 ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

(2) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

¹¹⁸ Srov ust. § 274 odst. 1 zákoníku práce

¹¹⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 673-675

odpovědnosti pracovněprávní, toto chování však může založit odpovědnost občanskoprávní. Při posouzení, zda určité konkrétní chování spadá do výše uvedených kategorií, nebo zda dané chování zakládá odpovědnost občanskoprávní, vychází právní praxe z objektivizujících hledisek. Bylo judikováno, že východiskem pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, nejsou důležité pohnutky či motiv zaměstnance, ale především to, zda z hlediska věcného, místního a časového jde objektivně o činnost konanou zaměstnancem pro jeho zaměstnavatele. Naopak nelze považovat za pracovněprávní vztahy takové vztahy, jež postrádají věcný, místní a časový poměr k výkonu závislé práce zaměstnance (například nájem služebního bytu, zaměstnavatelská půjčka).¹²⁰

V souvislosti s touto problematikou lze zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky sp.zn. 6 Cz 89/68 ze dne 28.01.1969, jež se týká případné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnankyně pracující na pozici zástupce vedoucího prodeje. Předmětem soudního řízení bylo uplatnění nároku na náhradu škody vůči této zaměstnankyni, jež po oslavě zaměstnanců ve skladu, zapoměla před svým odchodem ze zaměstnání vypnout rychlovařič, na němž slavicím zaměstnancům vařila kávu. Soud dospěl k závěru, že tuto činnost zaměstnankyně nelze podřadit pod chování při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a tudíž nelze v této věci dovozovat pracovněprávní odpovědnost zaměstnankyně.

5.4 Objekt

Objektem odpovědnostního vztahu je základní pracovněprávní vztah, jehož nerušený průběh je chráněn.¹²¹

¹²⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 623

¹²¹ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 546

5.5 Protiprávnost

Dalším nutným předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je protiprávnost chování subjektu pracovněprávních vztahů. Protiprávnost lze definovat jako situaci, kdy chování subjektu práva je v rozporu s objektivním právem. Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, toto protiprávní chování může být jak aktivní ve formě určitého konání, tak pasivní ve formě určitého nekonání, opomenutí. Opomenutí však může být protiprávním úkonem pouze v tom případě, že zákon stanoví konkrétní povinnost jednat¹²².

Pracovněprávní povinnosti, jejichž nedodržení zakládá protiprávnost, mohou být stanoveny právními předpisy (především zákoník práce), ale i vnitřními předpisy, pracovními řády či pracovními smlouvami.¹²³

Zákoník práce v některých případech zakládá pracovněprávní odpovědnost i tam, kde škoda vznikla v důsledku chování subjektů mimo pracovněprávní vztah, popř. dokonce škoda nemá vůbec svůj původ v protiprávním chování. Tímto případem je objektivní odpovědnost zaměstnavatele, u něž není vyžadováno protiprávní jednání, ale k vzniku protiprávní odpovědnosti plně postačuje nežádoucí stav jakým je například pracovní úraz zaměstnance či nemoc z povolání.¹²⁴

I v pracovněprávních vztazích však mohou nastat okolnosti, v důsledku kterých je jinak protiprávní jednání považováno za jednání nikoliv protiprávní. Tyto okolnosti jsou nazývány okolnostmi vylučujícími protiprávnost, mezi které řadíme následující případy:

- Výkon práva nebo plnění povinnosti – platí, že výkon práva, popř. plnění povinnosti nemůže být protiprávní, pokud se děje v souladu s právem. Právo či povinnost nemusí vyplývat pouze

¹²² Srov. ust. § 248 či ust. § 249 zákoníku práce

¹²³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 622

¹²⁴ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 548-549

z pracovněprávních předpisů, nýbrž i z předpisů občanskoprávních, trestněprávních, správních, atd.

- **Krajní nouze** – krajní nouzí je stav hrozícího nebezpečí, jež spočívá v tom, že hrozí škoda nebo je zde nebezpečí hrozící životu či zdraví. Není rozhodující, zda je tento stav vyvolán působením přírodních sil (například povodeň či vichřice), jinou událostí (například útok stáda krav) nebo jednáním člověka (například rozlícený muž se sekerou). Aby konkrétní jednání bylo možné považovat za krajní nouzi, je nutné naplnit určité podmínky, a to zejména podmínku přiměřenosti. O jednání v krajní nouzi nejde tam, kdy osoba dané nebezpečí sama vyvolala. V krajní nouzi může jednat jak ten, kdo je nebezpečím přímo ohrožen (tzv. sebeobrana v krajní nouzi), tak třetí osoba (tzv. pomoc v krajní nouzi). Krajní nouzi jako okolnost vylučující protiprávnost upravuje zákoník práce výslovně v ust. § 251 odst. 1¹²⁵.
- **Nutná obrana** - předpokladem nutné obrany je hrozící nebo trvající protiprávní útok. Tímto protiprávním útokem může být pouze aktivní jednání jiné fyzické osoby. Nutná obrana nesmí být na rozdíl od krajní nouze zjevně nepřiměřená povaze a nebezpečnosti útoku. Nutnou obranu zákoník práce výslovně neupravuje.
- **Svolení poškozeného** – podmínkou je svolení poškozeného před způsobením škody a toto svolení musí dát osoba způsobilá k právním úkonům.¹²⁶

¹²⁵ Ust. § 251 odst. 1: Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody přímo hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

¹²⁶ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 550-551

5.6 Zavinění

Zavinění jako předpoklad vzniku jakékoliv právní odpovědnosti bylo podrobně popsáno v 1. kapitole této rigorózní práce. Zavinění lze tedy definovat jako vnitřní, psychický vztah subjektu k protiprávnímu jednání a k porušení či ohrožení objektu. Z různých kombinací prvků vědění a vůle pak právní teorie rozlišuje různé formy a stupně zavinění, a to úmysl (dále lze dělit na přímý a nepřímý) a nedbalost (dále lze dělit na vědomou a nevědomou). Zavinění, jakožto předpoklad pracovněprávní odpovědnosti, však má určitá specifika. Zatímco pro vznik pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance je zavinění nezbytné (tzv. subjektivní odpovědnost zaměstnance), pro vznik pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele tomu tak není (tzv. objektivní odpovědnost zaměstnavatele).

Právo zná tzv. okolnosti vylučující zavinění, což jsou situace nebo stavy, v nichž je v psychickém stavu škůdce narušena rozumová a volní stránka ovládající chování škůdce. Okolnosti vylučující zavinění upravuje zákoník práce v ust. § 261, které v odst. 1 stanoví, že zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud jde o duševní poruchu, není rozhodující, zda jde o poruchu trvalé povahy, nebo o poruchu pouze přechodnou. Musí však být vždy splněn ten předpoklad, že duševní poruchou stížený zaměstnanec nebyl schopen v konkrétním případě ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud tento předpoklad naplněn není, zaměstnanec odpovídá za způsobenou škodu.¹²⁷ Pro otázku odpovědnosti zaměstnance však není rozhodující, zda byl zaměstnanec zbaven či omezen k způsobilosti k právním úkonům dle občanského práva.¹²⁸

Naopak pokud se zaměstnanec, uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto

¹²⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 653

¹²⁸ Pokorný, M., Hochman J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 272

stavu způsobenou¹²⁹. Tímto výše popsaným stavem je typicky stav opilosti nebo stav omámení návykovými látkami. Odpovědnost zaměstnance by nemohla být dána pouze tehdy, kdyby zaměstnanci nemohla být vytknuta ani nevědomá nedbalost ve vztahu k uvedení se do daného stavu, například pokud by zaměstnanec nevěděl, že se v důsledku konzumace určité, jemu do té doby neznámé, potraviny uvede do takového stavu, že nebude schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, a že o této své reakci na danou potravinu vzhledem k okolnostem a vzhledem ke svým osobním poměrům vědět nemusel a nemohl (například výrazná alergická reakce na požití určitého exotického ovoce).¹³⁰ Naopak pokud se zaměstnanec opije takovým způsobem, že u něj nastal silnější účinek alkoholu, než by odpovídal běžné reakci lidského organismu na alkohol, neznamená to, že by jeho pracovněprávní odpovědnost při způsobení škody nenastala.¹³¹

Zavinění, stejně tak jako další požadavky na vznik pracovněprávní odpovědnosti, je požadavkem prokazovaným, je tedy na poškozeném, tj. na zaměstnavateli, aby prokázal, že byl tento znak naplněn. Výjimku představují zákonem stanovené případy – odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, kde je důkazní břemeno na zaměstnanci, který musí prokazovat, že škodu nezavinil¹³².

Forma zavinění je důležitým faktorem pro určení výše požadované náhrady škody.¹³³

Otázkou zavinění se zabýval Nejvyšší soud České republiky například v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1059/2003 ze dne 5. února 2004. V této věci bylo

¹²⁹ Srov. ust. § 261 odst. 2 zákoníku práce

¹³⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 653

¹³¹ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 673

¹³² Srov. ust. § 250 odst. 3 zákoníku práce

¹³³ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 553-553

rozhodováno o pracovněprávní odpovědnosti zaměstnankyně pracující jako tajemník městského úřadu. Tato zaměstnankyně měla v popisu práce mj. pracovněprávní agendu městského úřadu. Právě pro porušení pracovních povinností v této oblasti byl vůči ní uplatňován nárok na náhradu škody. Škoda měla být způsobena nesprávným ukončováním pracovních poměrů a nesprávným vyplácením mzdy, odstupného, popř. odměn¹³⁴. Soud prvního stupně přiznal žalobci (zaměstnavateli) nárok na náhradu škody, neboť dle jeho názoru byly naplněny všechny podmínky pro vznik pracovněprávní odpovědnosti zaměstnankyně za škodu, a to včetně zavinění. Odvolací soud žalobu zamítl s odůvodněním, že nebyla naplněna podmínka zavinění na straně zaměstnankyně, která postupovala vždy v souladu se zájmy žalobce, byť porušila pracovněprávní předpisy. Dovolací soud na základě dovolání žalobce rozhodnutí odvolacího soudu v části zrušil a věc vrátil zpět odvolacímu soudu. Ve svém rozhodnutí dovolací soud charakterizuje a vymezuje zavinění a jeho jednotlivé formy a na základě toho k rozhodnutí odvolacího soudu uvádí, že okolnosti, z nichž odvolací soud při hodnocení „absence zavinění“ vycházel (že žalovaná nepostupovala svévolně, nýbrž v souladu s pokyny tehdejšího starosty, a že smírné řešení dohodou o skončení pracovního poměru „výměnou“ za přiznání mimořádné odměny bylo pro žalobce výhodnější), neměly z hlediska vlastního zavinění žalobkyně, tj. její vědomosti o protiprávnosti přijatého řešení a jeho důsledcích, žádný význam.

5.7 Škoda

Pojem škoda není v zákoníku práce definován, tento pojem lze charakterizovat jako takovou újmu, jež nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem (tj. penězi) a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz (pokud nedochází k obnovení původního

¹³⁴ Blíže ke skutkovému stavu viz rozsudek Nejvyššího soudu dostupný na www.nsoud.cz

stavu).¹³⁵ Škodou však může být i bolest či ztížené společenské uplatnění, proto škodu v pracovněprávních vztazích lze chápat jako majetkovou újmu, jež je vyčíslitelná v penězích a též jako odčinění bolesti či ztíženého společenského uplatnění.¹³⁶

Škodu lze dělit na:

- Skutečnou škodu, jež spočívá v tom, že došlo ke zmenšení existující hodnoty věci či jiného majetku poškozeného (například vynaložené prostředky na opravu poškozené věci či vynaložené prostředky na koupi nové věci). U zaměstnance je pak za skutečnou škodu považován též ušlý výdělek, neboť tento slouží k zajištění existence zaměstnance, popř. jeho rodinných příslušníků.
- Jinou škodu (ušlý zisk), jež spočívá v tom, že poškozený nemohl v důsledku škodné události svůj majetek dále rozmnožit, k čemuž by za normálního běhu událostí došlo (například ztráta na výdělku, neboť kvůli neomluvené absenci zaměstnanci nemohl zaměstnavatel vyrobit tolik výrobků, jako by vyrobil, kdyby zaměstnanec pracoval). Náhrada ušlého zisku však náleží pouze v zákonem stanovených případech¹³⁷.

Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za škodu odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav (tzv. naturální restituce). Je tedy na osobě škůdce, zda škodu odčiní v penězích nebo uvedením v předešlý stav, kdy v praxi převažuje volba odčinění škody penězi. Pro určení výše škody na věci se vychází z ceny věci v době poškození nebo ztráty.¹³⁸

¹³⁵ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 622

¹³⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 352

¹³⁷ Srov. ust. § 257 odst. 3 zákoníku práce

¹³⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 353

5.8 Příčinná souvislost

Předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a způsobeným následkem, tj. pokud subjekt svým protiprávním jednáním způsobil škodlivý následek. Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z obligatorních předpokladů pracovněprávní odpovědnosti, nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku protiprávního jednání, příčinná souvislost vždy musí být postavena najisto.¹³⁹

Pokud jde o subjektivní pracovněprávní odpovědnost (odpovědnost za zavinění), je nutno vždy zkoumat, zda zavinění zaměstnance bylo bezprostřední příčinou vzniku škody. Pokud jde o objektivní pracovněprávní odpovědnost (odpovědnost bez ohledu na zavinění), je nutno zkoumat zda konkrétní škodná událost byla bezprostřední příčinou vzniku škody.¹⁴⁰ Řešení otázky příčinné souvislosti není řešením otázky právní, nýbrž otázky skutkové. Tato otázka nemůže být řešena pouze obecně, ale naopak musí být řešena v konkrétních souvislostech.¹⁴¹

Příčinná souvislost neboli kauzální nexus rozhoduje o tom, zda je zde pracovněprávní odpovědnost, popř. o tom, jaký je rozsah této pracovněprávní odpovědnosti. Při objasňování příčinné souvislosti se vychází z tzv. teorie kauzality jevů, tj. každý jev je způsoben určitým množstvím jiných jevů a jejich vzájemným působením. Tyto jevy pak vystupují ve vztahu k následnému jevu jako jeho příčina, jev je jejich následkem. Právo pak v jednotlivých případech odpovědnosti označuje určité příčiny škodných následků a tyto označuje za právně relevantní.¹⁴²

¹³⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 624

¹⁴⁰ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 554

¹⁴¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 624

¹⁴² Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 555

Z výše popsaného je výjimkou úprava odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody upravená v ust. § 251 zákoníku práce, neboť v tomto případě chování zaměstnance není bezprostřední příčinou vzniku škody. Zaměstnanec však svým vědomým opomenutím nezabránil vzniku škody a z tohoto důvodu je po něm požadováno, aby se na náhradě škody podílel.¹⁴³

¹⁴³ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 556

6. Jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu

6.1 Úvod

Základním charakteristickým znakem pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu je ta skutečnost, že odpovědnost zaměstnance za škodu je odpovědností subjektivní (tj. odpovědností za zavinění). Zavinění lze v případě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance dělit na zavinění prokazované, kdy poškozený subjekt musí prokázat naplnění všech znaků skutkové podstaty včetně zavinění (tzv. nedílné důkazní břemeno) a zavinění presumované, kdy je poškozený subjekt povinen prokázat naplnění jen některých znaků skutkové podstaty a naplnění znaku zavinění a příčinné souvislosti se předpokládá (tzv. dělená důkazní povinnost). V případě tohoto presumovaného zavinění je naopak odpovědný subjekt povinen prokázat, že škodu nezavinil a že není naplněn kauzální nexus.¹⁴⁴ Zavinění prokazované je v pracovněprávní odpovědnosti pravidlem, zatímco zavinění presumované výjimkou¹⁴⁵. Odpovědnost zaměstnance za škodu nemůže taktéž nastat tam, kde zaměstnanec neporušil své povinnosti, tj. tam, kde ke škodě došlo v důsledku vyšší moci nebo v důsledku hospodářského rizika zaměstnavatele, jež nesmí být na zaměstnance přenášeno.¹⁴⁶

Je třeba si uvědomit, že podle právní úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem se postupuje i v případě, kdy zaměstnanec škodu způsobí třetí osobě, nikoliv zaměstnavateli. Důvodem je ta skutečnost, že tato třetí osoba může náhradu škody uplatňovat pouze proti zaměstnavateli, u kterého je škůdce v pracovním poměru,

¹⁴⁴ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 536 – 537

¹⁴⁵ Srov. ust. § 250 odst. 3 zákoníku práce

¹⁴⁶ Jakubka, J. Zákoník práce 2011. 7. Aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-626-6, str. 101

a tento zaměstnavatel následně uplatňuje náhradu škody, jež spočívá v tom, co musel nahradit třetí osobě, vůči škůdci – svému zaměstnanci, jde tedy o tzv. regres.¹⁴⁷

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli lze dělit na:

- Obecnou odpovědnost – úprava je obsažena v ust. § 250 zákoníku práce.
- Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody – úprava je obsažena v ust. § 251 zákoníku práce.
- Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat – úprava je obsažena v ust. § 252 – § 254 zákoníku práce.
- Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí – úprava je obsažena v ust. § 255 a § 256 zákoníku práce.

6.2 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

O obecné odpovědnosti zaměstnance hovoříme proto, že ostatní druhy odpovědnosti zaměstnance bývají označovány jako tzv. zvláštní odpovědnost zaměstnance.¹⁴⁸ Úprava obecné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance tedy představuje lex generalis ve vztahu k dalším druhům, resp. skutkovým podstatám odpovědnosti zaměstnance za škodu (ty lze tedy označit jako lex specialis).

¹⁴⁷ Kahle, B., Vysokajová, M., Doležilek, J. § 250. Odpovědnost zaměstnance za škodu. Obecná Odpovědnost. ASPI – Zákoník práce s komentářem, 2. Aktualizované vydání, API ID: LIT31587CZ

¹⁴⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.355.

Z výše uvedeného zákonného ustanovení vyplývá, že podmínkami obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou tyto:

- a) Odpovědný zaměstnanec
- b) Vznik škody na straně zaměstnavatele
- c) Porušení právních povinností na straně zaměstnance, resp. úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům
- d) Příčinná souvislost mezi vznikem škody na straně zaměstnavatele a porušením právních povinností/úmyslným jednáním proti dobrým mravům na straně zaměstnance
- e) Zavinění zaměstnance

Ad a) Škodu může způsobit, a tedy za ni i odpovídat, jeden či více zaměstnanců. Pokud za škodu odpovídá více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění¹⁴⁹. Jde tedy o případ dělené odpovědnosti (tj. každý odpovídá svým dílem), nikoliv o případ solidární odpovědnosti (tj. všichni odpovídají za celek).¹⁵⁰ Zákoník práce nepřipouští tzv. kolektivní odpovědnost zaměstnanců za škodu, spoluodpovědní zaměstnanci netvoří kolektiv. Každému ze zaměstnanců je tedy třeba samostatně prokázat jeho odpovědnost. Zaměstnanci tvoří kolektiv jen při oddělení odpovědnosti zaměstnavatele od odpovědnosti zaměstnanců. Míra zavinění jednotlivých zaměstnanců může být odlišná, u některého z nich může jít o zavinění ve formě úmyslu, u jiného o zavinění ve formě nedbalosti.¹⁵¹

Zákoník práce pamatuje i na tu situaci, kdy je škoda způsobena nejenom porušením právních povinností ze strany zaměstnance, ale také porušením právních povinností ze strany zaměstnavatele, například tím, že zaměstnavatel nezajistil zákonem vyžadované školení zaměstnanců. V takovém případě se odpovědnost zaměstnance

¹⁴⁹ Srov. ust. § 257 odst. 5 zákoníku práce

¹⁵⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.356

¹⁵¹ Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.10.2008. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 277

poměrně omezi¹⁵². Pokud způsobil škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění¹⁵³. Podíl zaviněného porušení povinností zaměstnancem se tedy porovná s podílem porušení povinností zaměstnavatele a výsledek se projeví v procentech, popř. ve zlomcích (například se odpovědnost zaměstnance sníží o 50%, 2/3, apod.). Na straně podílu zaměstnavatele se hodnotí zavinění jak jiné osoby než odpovědného zaměstnance, tak také všechny objektivní příčiny vzniku škody.¹⁵⁴

Za škodu může odpovídat i bývalý zaměstnanec, a to v tom případě, kdy by škoda byla způsobena při činnosti, která byla z hlediska věcného, místního i časového konána pro zaměstnavatele. Pokud tedy zaviněným porušením povinností, jež vyplývaly z pracovněprávního vztahu, začala zaměstnavateli vznikat škoda, není skutečnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, relevantní. Skončení pracovního poměru totiž nemusí znamenat přetržení příčinné souvislosti.¹⁵⁵

Ad b) – e), tj. vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení právních povinností na straně zaměstnance, resp. úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům, příčinná souvislost mezi vznikem škody na straně zaměstnavatele a porušením právních povinností/úmyslným jednáním proti dobrým mravům na straně zaměstnance a zavinění zaměstnance byly blíže charakterizovány v kapitole č. 5.

Zaměstnanec neodpovídá jen za škodu, kterou způsobil svým zaviněným porušením povinností, nýbrž odpovídá i za škodu, jež způsobil svým úmyslným jednáním proti dobrým mravům¹⁵⁶. Dobré mravy jsou judikaturou Ústavního soudu ČR definovány jako souhrn etických, obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo

¹⁵² Srov. ust. § 250 odst. 3 zákoníku práce

¹⁵³ Srov. ust. § 257 odst. 4 zákoníku práce

¹⁵⁴ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 276 – 277

¹⁵⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 618

¹⁵⁶ Srov. ust. § 261 odst. 3 zákoníku práce

v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.¹⁵⁷ Někdy je odpovědnost zaměstnance spočívající ve způsobení škody v důsledku úmyslného jednání zaměstnance proti dobrým mravům řazena zvlášť, tj. mimo obecnou odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu. Odlišností od obecné odpovědnosti je však pouze forma zavinění (musí jít o úmyslné jednání, pouhá nedbalost nestačí) a dále není porušena právní povinnost, ale dobré mravy. Ostatní podmínky (odpovědný zaměstnanec, vznik škody, příčinná souvislost) jsou stejné.¹⁵⁸

Rozsah náhrady škody pro případ této obecné odpovědnosti zaměstnance upravuje ust. § 257 zákoníku práce. Z tohoto ustanovení, resp. z úpravy náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli je patrná ochranná funkce pracovního práva. Zaměstnanec, který způsobil škodu z nedbalosti, je totiž povinen nahradit zaměstnavateli pouze skutečnou škodu. Pokud však byla škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci požadovat i náhradu ušlého zisku¹⁵⁹. Ušlým ziskem se rozumí nenastalé zvětšení (rozmnožení majetku) poškozeného, které by bylo možné předpokládat s ohledem na obvyklý běh události, pokud by nedošlo ke škodné události. Škodu je zaměstnanec povinen nahradit v penězích, pokud ji neodčiní uvedením věci v předešlý stav. Způsob náhrady škody je tedy ponechán na rozhodnutí zaměstnance, ve většině případů se zaměstnanec rozhodne škodu nahradit v penězích. Uvedením v předešlý stav rozumíme například opravu poškozené věci či obstarání věci náhradní. Zaměstnavatel však může tento způsob náhrady škody odmítnout, pokud by škoda nebyla nahrazena plnohodnotně či by nebyla škoda nahrazena v přiměřeném čase. Dá se říci, že je pro zaměstnance výhodnější náhrada škody v penězích, neboť na náhradu škody uvedením v předchozí stav neplatí

¹⁵⁷ Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011, 5. Aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství ANAG, ISBN 978-80-7263-637-2, str. 382

¹⁵⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 653

¹⁵⁹ Srov. ust. § 257 odst. 3 zákoníku práce

limitace čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku. Pro určení výše škody je rozhodující cena věci v době poškození.¹⁶⁰

Ochranná funkce úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu se dále projevuje v již zmíněné limitaci výše náhrady škody v případě způsobení škody z nedbalosti. U jednotlivého zaměstnance, který způsobí škodu z nedbalosti, nesmí výše požadované náhrady škody přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku¹⁶¹ před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Tato limitace výše náhrady škody, kterou lze po zaměstnanci požadovat, neplatí v případech, kdy je škoda způsobena zaměstnancem úmyslně nebo kdy škoda byla způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek¹⁶². Nelze vyloučit situaci, kdy bude prokázáno, že konkrétní zaměstnanec odpovídá za více škodních událostí. Může proto vzniknout otázka, jak se použije výše uvedená limitace náhrady škody. Někteří právní teoretici namítají, že limitace čtyřapůlnásobkem měsíčního průměrného výdělku se týká celkové škody, nicméně názor většiny právních odborníků je takový, že zjištění více škod najednou (například v auditu nebo kontrolní zprávě) představuje pouze časovou souvislost. Nemá to však žádný vliv na to, že bylo způsobeno více škod a u každé z těchto škod je třeba jednotlivě zkoumat odpovědnost zaměstnance. Pokud je pak zaměstnanci skutečně prokázáno způsobení více škod, vznikly tím různé škody a zaměstnanec odpovídá do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku za každou z nich.¹⁶³

Jak již bylo uvedeno výše, pokud byla škoda způsobena více zaměstnanci nebo byla škoda způsobena i zaměstnavatelem, každý zaměstnanec vždy odpovídá podle míry svého zavinění.

¹⁶⁰ Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č.1-2, 2009, str. 6-10

¹⁶¹ Průměrný měsíční výdělek je definován v ust. § 351 a násl. zákoníku práce

¹⁶² Srov. ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce

¹⁶³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 648

6.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je upravena v ust. § 251 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance¹⁶⁴ na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

Z výše uvedeného vyplývá, že podmínkami odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody jsou tyto:

- a) Odpovědný zaměstnanec.
- b) Vznik škody na straně zaměstnavatele.
- c) Porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročit na straně zaměstnance.
- d) Příčinná souvislost mezi vznikem škody na straně zaměstnavatele a porušením prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročit na straně zaměstnance.
- e) Zavinění zaměstnance, které musí být alespoň ve formě vědomé nedbalosti (pokud by byla naplněna forma nevědomé nedbalosti, odpovědnost zaměstnance nevzniká).
- f) Skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak (například přímý škůdce nebyl zjištěn, popř. vzhledem k limitované odpovědnosti přímého škůdce, nebyla uhrazena škoda v plné výši).¹⁶⁵

Rozsah náhrady škody je upraven v ust. § 258 zákoníku práce. Určitou zvláštností tohoto druhu odpovědnosti je ta skutečnost, že zaměstnanec odpovídá za škodu, i když ji sám svým jednáním nezpůsobil. Náhrada škody je tedy považována

¹⁶⁴ Pojem vedoucí zaměstnanec je definován v ust. § 11 zákoníku práce

¹⁶⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.357

pouze za určitý podíl na celkové náhradě škody. Primárně je třeba zjistit, zda škoda nemůže být uhrazena jinak (zejm. přímým škůdcem), pokud to není možné, stanoví se výše náhrady škody zaměstnanci, jenž vědomě porušil svoji prevenční povinnost. Tento odpovědností vztah má tedy určitou podpůrnou, akcesorickou, povahu a nastupuje až tehdy, když zaměstnavatel vyčerpal možnosti úhrady od přímého škůdce.¹⁶⁶ Výše náhrady škody je limitovaná ještě více než u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu a zaměstnanec odpovídá pouze do výše trojnásobku svého měsíčního průměrného výdělku. Při stanovení výše náhrady škody je zaměstnavatel povinen přihlédnout zejména k tomu, co bránilo zaměstnanci ve splnění prevenčních povinností a k významu škody pro zaměstnavatele.¹⁶⁷

Pokud zaměstnanec naopak splní svoji prevenční povinnost a při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví způsobí škodu, pak za tuto škodu neodpovídá za podmínky, že tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při tom způsobem přiměřeným okolnostem¹⁶⁸. Toto ustanovení upravuje tzv. krajní nouzi zaměstnance. Při plnění zakročovací povinnosti totiž často vznikají rizika, která nelze rychle posoudit. Zaměstnanci je touto úpravou poskytována větší právní jistota.¹⁶⁹ Jestliže však zaměstnanec tento stav úmyslně vyvolal, nebo ho úmyslně nevyvolal, ale počínal si při něm způsobem nepřiměřeným okolnostem, je dána jeho odpovědnost za škodu, kterou při odvracení škody způsobil.¹⁷⁰

¹⁶⁶ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 628

¹⁶⁷ Galvas M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 558-559

¹⁶⁸ Srov. ust. § 251 odst. 2 zákoníku práce

¹⁶⁹ Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1.1.2011, 5. Aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství ANAG, ISBN 978-80-7263-637-2, str. 372

¹⁷⁰ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 624-629

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

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále jen „odpovědnost zaměstnance za schodek“) je upravena v ust. § 252 a násl. zákoníku práce. Pokud byla se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), odpovídá zaměstnanec za schodek vzniklý na těchto hodnotách. Hodnotami svěřenými zaměstnanci k vyúčtování mohou být hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny¹⁷¹. Vždy musí být tedy kumulativně splněny dvě podmínky. První podmínkou je to, že se jedná o hodnoty určené k oběhu nebo k obratu. Škála hodnot, na které se tato odpovědnost může vztahovat, je poměrně široká a lze do ní tedy zahrnout i například stravenky, obaly, letenky, kolky či poštovní známky. Avšak do této kategorie nelze zařadit pracovní pomůcky ani inventární předměty. Druhou podmínkou je možnost osobní dispozice zaměstnance s těmito hodnotami po celou dobu jejich svěřením zaměstnanci. Pokud tyto dvě podmínky nejsou kumulativně naplněny, nemůžeme hovořit o odpovědnosti zaměstnance za schodek.¹⁷²

Tento druh odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědností přísnější (kvalifikovanou), která klade důraz na ochranu hodnot, u nichž manipulace s nimi vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav.¹⁷³ Příkladem zaměstnanců, s nimiž je sjednávána dohoda o odpovědnosti, jsou například číšníci, pokladní či skladníci.

Podmínkami odpovědnosti zaměstnance za schodek jsou tyto:

- a) Odpovědný zaměstnanec

¹⁷¹ Srov. ust. § 252 odst. 1 zákoníku práce

¹⁷² Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 631

¹⁷³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.357

- b) Písemná dohoda o odpovědnosti
- c) Vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách na straně zaměstnavatele
- d) Zavinění zaměstnance

Ad b) Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena nejdříve v den, kdy zaměstnanec dovrší věk 18 let¹⁷⁴. Pokud by byla dohoda o odpovědnosti uzavřena se zaměstnancem mladším 18 let, byla by tato dohoda neplatná. Vzhledem k tomu, že předmětem dohody je osobní závazek zaměstnance, není možné, aby dohodu o odpovědnosti za zaměstnance mladšího 18 let uzavřel za zaměstnance někdo jiný, například jeho zákonný zástupce.¹⁷⁵ Stejně tak zákoník práce výslovně stanoví, že dohodu o odpovědnosti nemůže za zaměstnance, jenž byl omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům, uzavřít jeho zástupce¹⁷⁶. Zákoník práce dále předepisuje pro dohodu o odpovědnosti písemnou formu¹⁷⁷, pokud tato písemná forma není dodržena, je dohoda o odpovědnosti neplatná, ledaže je vada formy smluvními stranami dodatečně odstraněna¹⁷⁸. Samozřejmou podmínkou platnosti a účinnosti dohody o odpovědnosti je existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena i se zaměstnanci, jež pro zaměstnavatele vykonávají práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁷⁹ Dohoda o odpovědnosti může mít formu samostatné dohody¹⁸⁰, není však vyloučeno, aby ujednání o odpovědnosti zaměstnance za schodek obsahovala již pracovní smlouva zaměstnance. Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena s jedním zaměstnancem (individuální odpovědnost), nebo může být se zaměstnancem dohodnuto,

¹⁷⁴ Srov. ust. § 252 odst. 2 zákoníku práce

¹⁷⁵ Hloušková P., Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, Mzdová účetní, ASPI ID LIT6476CZ

¹⁷⁶ Srov. ust. 252 odst. 3 zákoníku práce

¹⁷⁷ Srov. ust. § 252 odst. 4 zákoníku práce

¹⁷⁸ Srov. ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce

¹⁷⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 630

¹⁸⁰ Vzor viz příloha č. 1 této rigorózní práce

že bude na pracovišti s více zaměstnanci, kteří rovněž uzavřeli dohodu o odpovědnosti, odpovídat za schodek společně (společná odpovědnost).¹⁸¹ Dohoda o odpovědnosti musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za svěřené hodnoty. Podmínkou platnosti dohody naopak není uvedení druhu práce, místa práce či identifikace svěřených hodnot, přestože je samozřejmě z důvodu určitosti právního úkonu vhodné tyto skutečnosti v dohodě uvést. Dohoda o odpovědnosti je svázána s existencí základního pracovněprávního vztahu, a proto zaniká dnem skončení pracovního poměru. Při skončení pracovního poměru není rozhodující, jakým způsobem tento pracovní poměr skončil, tj. zda se tak stalo dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či skončením ve zkušební době.¹⁸² Odpovědnost zaměstnance za schodek je zachována i v případě změny některého z prvků pracovněprávního vztahu, z hlediska platnosti dohody o odpovědnosti není tedy významné jaký druh práce, na jakém pracovišti a v jakém kolektivu zaměstnanec práci vykonává a zda došlo ke změnám těchto skutečností.¹⁸³ Dohoda o odpovědnosti však může zaniknout i během trvání pracovního poměru, a to nejenom na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i v důsledku odstoupení zaměstnance od této dohody o odpovědnosti.¹⁸⁴ Od dohody o odpovědnosti může odstoupit zaměstnanec, který vykonává 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. Odstoupení musí být provedeno písemně. Účinky odstoupení nastávají okamžikem doručení tohoto

¹⁸¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.357 - 358

¹⁸² Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011, 5. Aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství ANAG, ISBN 978-80-7263-637-2, str. 376

¹⁸³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 630

¹⁸⁴ Srov. ust. § 253 zákoníku práce

odstoupení zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější. Vzhledem k tomu, že odstoupení od dohody je jednostranným právním úkonem, nevyžaduje se souhlas zaměstnavatele s tímto odstoupením.¹⁸⁵ Pro odstoupení od dohody o odpovědnosti je předepsána písemná forma, avšak vzhledem k tomu, že zákoník práce pro její nedodržení nestanoví sankci neplatnosti, lze učinit odstoupení i ústně. Zaměstnanec je však vystaven nebezpečí, že svoje ústní odstoupení od dohody o odpovědnosti neprokáže.¹⁸⁶

Ad c) Při odpovědnosti zaměstnance za schodek má škoda vzniklá na straně zaměstnavatele specifickou podobu, a to podobu tzv. schodku (někdy bývá též používán pojem „manko“). Schodek lze definovat jako rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny, a hodnotami, které zaměstnanec k určitému datu vyúčtoval, resp. které zaměstnanec má. Naopak kdyby určitá hodnota byla pouze poškozena nebo zničena, nejde o schodek, a zaměstnanec by za takovouto škodu odpovídal pouze dle obecné úpravy odpovědnosti za škodu.¹⁸⁷ Za schodek se rovněž nepovažuje škoda vzniklá nesprávným přeceněním zásob zboží. V případě prodeje přeceněného zboží jde o skutečnou škodu zaměstnavatele, za kterou odpovídá dle ust. § 250 zákoníku práce ten zaměstnanec, jenž porušil povinnosti, které mu byly uloženy v souvislosti s přeceněním zboží.¹⁸⁸ Pokud by byl inventurou zjištěn přebytek, tento přebytek nepatří zaměstnanci, ale dochází podle něj k úpravě účetního stavu. Přebytek v některé položce nemůže vyrovnat schodek na položce jiné, jen výjimečně lze takto postupovat v případech odhalení chyb v samotné inventarizaci.¹⁸⁹ Z výše uvedeného vyplývá, že je poměrně obtížné zjistit přesnou hodnotu schodku, kdy k objektivnímu zjištění výše schodku

¹⁸⁵ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 559

¹⁸⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 640

¹⁸⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.358

¹⁸⁸ Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.10.2008. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 299

¹⁸⁹ Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. GRADA Publishing. ISBN 80-247-0064-6, str. 118.

slouží tzv. inventarizace.¹⁹⁰ Zákoník práce v ust. § 254 odst. 1 stanoví případy, kdy se inventarizace provádí při tzv. individuální odpovědnosti. Jsou jimi uzavření dohody o odpovědnosti, zánik dohody o odpovědnosti, výkon jiné práce, převedení zaměstnance na jinou práci nebo jiné pracoviště, přeložení zaměstnance a skončení pracovního poměru. Zákoník práce v ust. § 254 odst. 2 stanoví případy, kdy se inventarizace provádí při tzv. společné odpovědnosti. Těmito případy jsou uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, zánik všech těchto dohod, výkon jiné práce, převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, změna na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti. Při skončení nebo změně pracovního poměru zaměstnance kolektivně odpovědného za schodek pak zákon stanoví, že jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací¹⁹¹. Inventurou je zjišťováno, zda zaměstnanec či kolektiv zaměstnanců řádně hospodaří se svěřenými hodnotami. Není však správná praxe těch zaměstnavatelů, kteří se zaměstnanci uzavírají po každé inventuře novou dohodu o odpovědnosti. Inventarizace totiž nevede k zániku dohody o odpovědnosti.¹⁹² Není-li schodek zjištěn nebo prokázán inventarizací, neznamena to automaticky, že by zaměstnavatel neměl proti odpovědnému zaměstnanci nárok na náhradu škody dle ust. § 252 zákoníku práce.

¹⁹⁰ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 561

¹⁹¹ Srov. ust. § 254 odst. 3 zákoníku práce

¹⁹² Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. GRADA Publishing. ISBN 80-247-0064-6, str. 118

Zaměstnavatel však musí prokázat jinými důkazními prostředky stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a dále musí zaměstnavatel prokázat skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách.¹⁹³

Ad d) Odpovědnost zaměstnance za schodek je charakteristická tím, že zavinění zaměstnance v případě tohoto druhu odpovědnosti je presumováno. To znamená, že zaměstnavatel nemusí zavinění zaměstnance prokazovat, naopak pokud se chce zaměstnanec své odpovědnosti za schodek zprostit, musí prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, například tím, že mu bylo zanedbáním povinností ze strany zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat¹⁹⁴. Jakousi základní podmínkou odpovědnosti zaměstnance za schodek je, aby ke svěřeným hodnotám měli přístup jen odpovědní zaměstnanci, aby to byli tito zaměstnanci, kdo svěřeným hodnotám „vládne“. Tyto hodnoty by tedy měly být od jiných odděleny či uzamčeny.¹⁹⁵ Příkladem, kdy se zaměstnanec zproští své odpovědnosti, může být například to, že zaměstnanec prokáže, že v samoobslužné prodejně nebyl zajištěn dostatečný počet zaměstnanců či pokud zaměstnanec prokáže, že s hodnotami měly možnost nakládat i osoby bez uzavřené dohody o odpovědnosti.¹⁹⁶ Zaměstnanec musí rovněž prokázat, že není dána příčinná souvislost mezi jeho zaviněním a vznikem schodku. Jedná se o tzv. dělenou důkazní povinnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁹⁷

Rozsah náhrady škody je upraven v ust. § 259 a ust. § 260 zákoníku práce. Pokud má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o individuální

¹⁹³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 632

¹⁹⁴ Srov. ust. § 252 odst. 4 zákoníku práce

¹⁹⁵ Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.10.2008. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 301

¹⁹⁶ Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. GRADA Publishing. ISBN 80-247-0064-6, str. 119

¹⁹⁷ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 561

odpovědnosti za schodek má povinnost nahradit zaměstnavateli schodek v plné výši¹⁹⁸. Zvláštní úpravu rozsahu náhrady škody pak obsahuje zákoník práce pro případy společné odpovědnosti za schodek. V tomto případě platí, že se podíl na náhradě škody určí podle poměru dosažených hrubých výdělků¹⁹⁹ zaměstnanců, přičemž výdělek vedoucího a zástupce vedoucího odpovědných zaměstnanců se započítává v dvojnásobné výši. Tento podíl náhrady však nesmí u jednotlivého zaměstnance (s výjimkou vedoucího a jeho zástupce) přesáhnout jeho průměrný měsíční výdělek před vznikem škody. Pokud se takto neuhradí celá škoda, musí ji uhradit vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých hrubých výdělků²⁰⁰. Z výše uvedeného vyplývá, že náhrada škody u vedoucího a jeho zástupce není omezena, zatímco u ostatních řadových zaměstnanců omezena je, a to do výše měsíčního průměrného výdělku.²⁰¹ Pokud by však byl schodek způsoben některým ze společně odpovídajících zaměstnanců úmyslně, hradí tento zaměstnanec schodek podle svého zavinění, zbývající část jsou ostatní zaměstnanci povinni uhradit podle výše uvedeného postupu²⁰².

Odpovědností za schodek se zabývá například rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1360/2005 ze dne 4. dubna 2006. Předmětem soudního řízení byl nárok zaměstnavatele na náhradu škody dle dohody o hmotné odpovědnosti. Tento nárok byl uplatněn vůči zaměstnanci zaměstnanému jako řidič – strojník. Zaměstnanec od zaměstnavatele převzal zálohy na nákup pohonných hmot, ale tyto zálohy řádně nevyúčtoval, neboť předložil účetní doklady vztahující se pouze k části poskytnuté zálohy a navíc některé doklady přepisoval na vyšší hodnotu. Zaměstnanec měl se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o odpovědnosti za schodek. Argumentem žalovaného zaměstnance bylo to, že sice skutečně předložil jen část dokladů k poskytnuté záloze. Ve zbylé části poskytnuté zálohy však prokázal jiným způsobem,

¹⁹⁸ I zde lze uplatnit moderační právo soudu dle ust. § 264 zákoníku práce

¹⁹⁹ Podrobný popis výpočtu hrubého výdělku obsahuje ust. § 260 odst. 4 zákoníku práce

²⁰⁰ Srov. ust. § 260 odst. 1 a 2 zákoníku práce

²⁰¹ Jakubka, J. *Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání.* GRADA Publishing. ISBN 80-247-0064-6, str. 116

²⁰² Srov. ust. § 260 odst. 3 zákoníku práce

že nezpůsobil zaměstnavateli škodu. Tímto jiným způsobem bylo vypracování znaleckého posudku, jenž prokazoval skutečnou spotřebu pohonných látek autobagru, se kterým zaměstnanec pracoval. Tato cena spotřebovaných pohonných látek se dle znaleckého posudku v zásadě rovnala poskytnuté záloze. Soud prvního stupně žalobě s výjimkou příslušenství vyhověl, soud odvolací toto rozhodnutí změnil tak, že žalobu zamítl a s rozhodnutím odvolacího soudu se ztotožnil i soud dovolací. Dovolací soud uvedl, že zaměstnanec nemůže provést vyúčtování svěřených hodnot jedině účetními doklady, nýbrž i jiným způsobem. V projednávaném případě tedy zaměstnanec prokázal, že nedošlo ke vzniku škody. Rozdíl mezi skutečným stavem majetku a jeho stavem v účetnictví je pouze důsledkem chyb v účetní evidenci.

6.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí²⁰³ (dále jen „odpovědnost zaměstnance za ztrátu“) je upravena v ust. § 255 – 256 zákoníku práce. I tento druh odpovědnosti zaměstnance je řazen mezi tzv. kvalifikované druhy odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanec v případě této odpovědnosti odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení²⁰⁴. Svěřená věc, jejíž hodnota převyšuje 50.000,- Kč²⁰⁵ může být svěřena zaměstnanci jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí²⁰⁶. Z textu zákoníku práce do novely provedené zákonem č. 365/2011 Sb., nevyplývalo, zda se limit 50.000,- Kč týká úhrnu cen všech věcí svěřených zaměstnanci v průběhu jeho pracovního poměru, anebo zda se právní úprava vztahuje na každou jednotlivou svěřenou věc zvlášť. Právní teorie se přiklání spíše k tomu

²⁰³ Původní zákonodárcem používaný pojem „předmět“ byl novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., nahrazen pojmem „věc“. Důvodem této změny bylo provázání s občanským zákoníkem, jenž definuje věc v ust. § 119 a dále s tímto pojmem pracuje

²⁰⁴ Srov. ust. § 255 odst. 1 zákoníku práce

²⁰⁵ Tato částka může být dle ust. § 255 odst. 6 zákoníku práce změněna nařízením vlády

²⁰⁶ Srov. ust. § 255 odst. 2 zákoníku práce

závěru, že dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být uzavřena tehdy, když cena dané konkrétní jednotlivé svěřené věci převyšuje finanční limit 50.000,- Kč.²⁰⁷ Tento názor byl potvrzen i výše zmíněnou novelou zákoníku práce, která používá v předmětném ustanovení jednotného čísla podstatného jména věc²⁰⁸. Předmětem tohoto druhu odpovědnosti mohou být pouze věci individuálně určené. Aby konkrétní věc mohla být předmětem této odpovědnosti, musí ji mít zaměstnanec v osobní péči, musí mít tedy možnost o ni pečovat a zajistit její ochranu. Příkladem svěřených věcí mohou být notebook, mobilní telefon či fotoaparát. Věci, jež jsou používány více zaměstnanci, předmětem tohoto druhu odpovědnosti být nemohou. Takovými věcmi jsou například nábytek, nepřenositelné počítače, tiskárny či stroje.²⁰⁹

Z výše uvedeného vyplývá, že podmínkami odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřené věci jsou tyto:

- a) Odpovědný zaměstnanec.
- b) Písemné potvrzení o převzetí svěřené věci/ písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
- c) Vznik škody ve formě ztráty svěřené věci na straně zaměstnavatele.
- d) Zavinění zaměstnance.

Ad b) Pro potvrzení o převzetí svěřené věci vyžaduje zákoník práce písemnou formu. Potvrzení je jednostranným právním úkonem zaměstnance. V tomto potvrzení by měla být dostatečně specifikována svěřená věc (například výrobním číslem, evidenčním číslem či rokem výroby) a potvrzení by mělo obsahovat podpis zaměstnance²¹⁰. Stejně tak pro dohodu o odpovědnosti je vyžadována písemná forma pod sankcí neplatnosti, není-li nedostatek formy následně odstraněn. V této dohodě by měly být uvedeny strany dohody, identifikace svěřené věci, závazek zaměstnavatele

²⁰⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 632

²⁰⁸ Srov ust. § 255 odst. 2 zákoníku práce

²⁰⁹ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 562

²¹⁰ Vzor viz příloha č. 2. této rigorózní práce

předat věc zaměstnanci, závazek zaměstnance svěřenou věc vrátit, a pokud to není možné její ztrátu zaměstnavateli nahradit, datum podpisu dohody a podpisy oprávněných osob²¹¹. Potvrzení může podepsat i zaměstnanec mladší 18 let, dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí pak může podepsat pouze zaměstnanec, jenž dosáhl 18 let věku²¹². Stejně tak zákoník práce výslovně stanoví, že dohodu o odpovědnosti nemůže za zaměstnance, jenž byl omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům, uzavřít jeho zástupce²¹³. Zákoník práce umožňuje zaměstnanci od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí odstoupit, a to tehdy, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Účinky odstoupení nastávají okamžikem doručení tohoto odstoupení zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější. Vzhledem k tomu, že odstoupení od dohody je jednostranným právním úkonem, nevyžaduje se souhlas zaměstnavatele s tímto odstoupením.²¹⁴ Pro odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je předepsána písemná forma, avšak vzhledem k tomu, že zákoník práce pro její nedodržení nestanoví sankci neplatnosti, lze učinit odstoupení i ústně. Zaměstnanec je však vystaven nebezpečí, že svoje ústní odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí neprokáže.²¹⁵ Zaměstnanec není oprávněn odstoupit od písemného potvrzení o převzetí svěřených věcí.²¹⁶

Ad d) I v případě tohoto druhu odpovědnosti se zavinění zaměstnance presumuje. Je tak na zaměstnanci, aby se své odpovědnosti zprostil tím, že prokáže, že ke ztrátě svěřené věci došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění²¹⁷. Zaměstnanec musí mít možnost kvalifikovaně zajistit úschovu a ochranu svěřených věcí, například

²¹¹ Vzor viz příloha č. 3. této rigorózní práce

²¹² Srov. ust. § 255 odst. 3 zákoníku práce

²¹³ Srov. ust. 255 odst. 4 zákoníku práce

²¹⁴ Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 559

²¹⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 646

²¹⁶ Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.10.2008. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 318

²¹⁷ Srov. ust. § 255 odst. 6 zákoníku práce

uzamykatelným šuplíkem či skřínkou, od kterých má klíče jen daný konkrétní zaměstnanec. Pokud zaměstnanec prokáže, že tyto podmínky pro úschovu svěřených věcí neměl, své odpovědnosti se zproští. Za liberační důvod bývá taktéž považována ztráta svěřené věci v důsledku vloupání, jestliže zaměstnanec prokáže, že k ochraně svěřené věci učinil vše, co po něm lze rozumně požadovat. Zaměstnanec musí dále prokázat, že neexistuje příčinná souvislost, jde o tzv. dělenou důkazní povinnost.²¹⁸

Rozsah náhrady škody je upraven v ust. § 259 zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených věcí v plné výši²¹⁹.

V rozhodnutí sp. zn. 2 Cz 33/67 ze dne 28. června 1963 se Nejvyšší soud Československé republiky zabýval otázkou, zda svěřenou věcí může být i motorové vozidlo. Došel k závěru, že tomu tak není a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, vztahující se k motorovému vozidlu je tedy neplatná.

6.6 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

O ustanovení § 261 odst. 1 a odst. 2, jež upravují případy, kdy zaměstnanec není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit následky svého jednání, bylo blíže pojednáno v 5. kapitole.

Je to zaměstnavatel, kdo podle zákoníku práce určuje konkrétní výši požadované náhrady škody. Pokud škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám, nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil²²⁰. Před určením výše náhrady škody musí zaměstnavatel objasnit všechny rozhodné skutečnosti jak pro posouzení odpovědnosti zaměstnance, tak pro posouzení

²¹⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 645

²¹⁹ I zde lze uplatnit moderační právo soudu dle ust. § 264 zákoníku práce

²²⁰ Srov. ust. § 262 zákoníku práce

výše škody a její náhrady. Důležitá je taktéž subjektivní stránka protiprávního jednání, okolnosti vzniku škody a zda za škodu neodpovídá i nějaká další osoba.²²¹

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnost výši požadované náhrady škody projednat a písemně oznámit zaměstnanci zpravidla nejpozději do 1 měsíce, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla, a že za ni konkrétní zaměstnanec odpovídá²²². Tato lhůta je pouze lhůtou pořádkovou a není podmínkou pro další uplatňování nároku na náhradu škody. Její splnění závisí na obtížnosti zjišťování, kdo za škodu odpovídá a jaká je její výše. Tato lhůta začíná běžet ode dne zjištění vzniku škody a odpovědnosti zaměstnance.²²³ Pokud by však škoda se zaměstnancem nebyla vůbec projednána a zaměstnanec by měl tak možnost vyjádřit se ke škodě až při soudním jednání, mohla by tato skutečnost mít vliv na určení výše náhrady nákladů soudního řízení, kdy by například mohl soud použít pro určení výše náhrady nákladů ust. § 150 osř.²²⁴

Pokud uzavřel zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda musí být uzavřena písemně pod sankcí neplatnosti²²⁵. Uznání závazku zaměstnancem nahradit škodu v určité, zaměstnavatelem požadované výši, je tedy předpokladem pro uzavření dohody o způsobu náhrady škody. Význam této dohody spočívá zejména v tom, že zlepšuje z hlediska dokazování postavení zaměstnavatele v případě soudního sporu a prodlužuje promlčecí dobu na 10 let.²²⁶

²²¹ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 672

²²² Srov. ust. § 263 odst. 1 zákoníku práce

²²³ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 674

²²⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 654

²²⁵ Srov. ust. § 263 odst. 2 zákoníku práce

²²⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 655

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000,- Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací²²⁷. Pokud odbory u zaměstnavatele neexistují, tato povinnost zaměstnavatele odpadá.²²⁸

Projevem ochranné funkce pracovního práva je možnost soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných přiměřeně snížit výši náhrady škody, jde o tzv. moderační právo soudu²²⁹. Pro posouzení toho, zda jsou v konkrétním případě dány důvody zvláštního zřetele hodné, zákoník práce nestanoví z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet. Zákoník práce ani v žádném svém ustanovení nedefinuje pojem „důvody zvláštního zřetele hodné“. Úsudek o tom, zda jsou tyto důvody naplněny, je tedy zcela ponechán soudu. Soud zpravidla přihlíží k okolnostem vzniku škody, k formě a míře zavinění škody či k důvodům porušení povinností. Soud je navíc povinen i bez návrhu zkoumat, zda nejsou dány důvody pro moderaci výše náhrady škody.²³⁰ V praxi dochází nejčastěji k využití moderačního práva soudu u odpovědnosti zaměstnance za schodek a za ztrátu svěřeného předmětu, neboť škodu v případě těchto druhů odpovědnosti je zaměstnanec dle zákona povinen uhradit škodu v plné výši.²³¹

²²⁷ Srov. ust. § 263 odst. 3 zákoníku práce

²²⁸ Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č.1-2, 2009, str. 6-10

²²⁹ Srov. ust. § 264 zákoníku práce

²³⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 656-657

²³¹ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, str. 675

7. Zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu

7.1 Obecně k zajištění závazku

Účelem institutu zajištění závazků²³², bez ohledu na jejich důvod vzniku, je posílení právního postavení věřitele vůči jeho dlužníku. K posílení právního postavení věřitele dochází zejména tím, že jsou věřiteli poskytovány další zdroje, z nichž bude moci své pohledávky uspokojit, a tím je i dlužník motivován k dobrovolnému splnění svého závazku. Institut zajištění má tedy jednak funkci motivační (motivuje dlužníka k úhradě svých závazků), ale i funkci uhrazovací (poskytuje věřiteli další zdroje, z nichž může být závazek dlužníka uhrazen).

Znakem právních prostředků zajištění je jejich subsidiarita a akcesorita. Zajištění je subsidiární, neboť představuje pouze podpůrný zdroj uspokojení pohledávky věřitele, který se uplatní pouze tehdy, jestliže zajištěná pohledávka nebyla dlužníkem řádně a včas splněna a ani nezanikla jiným způsobem. Zajištění je akcesorické, neboť zajištění může vzniknout pouze tehdy, pokud vznikla pohledávka, jež má být zajištěna. Pokud pohledávka, v jejíž prospěch bylo zřízeno zajištění, ve skutečnosti platně nevznikla, nemohou působit ani právní prostředky zajištění. Akcesorita zajištění se projevuje také v tom, že pokud zanikne zajištěná pohledávka, zaniká i její zajištění.²³³

7.2 Obecně k zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu

V pracovněprávních vztazích jako takových jsou možnosti zajištění pracovněprávní pohledávky zaměstnavatele poměrně omezeny. Tato skutečnost vyplývá z charakteru pracovního práva, které klade důraz na ochranu slabší strany, tedy

²³² Obecně je v právu užíván termín zajištění pohledávky, pojem zajištění závazku je v této práci používán v souladu s terminologií zákoníku práce.

²³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.81

zaměstnance. Konkrétně tato limitace možnosti zajistit závazek zaměstnance vyplývá například z ust. § 4a zákoníku práce, které stanoví možnost dohodnutí smluvní pokuty pouze tam, kde to zákoník práce výslovně umožňuje. Tímto případem je pak pouze konkurenční doložka zaměstnance a sjednání smluvní pokuty při jejím porušení²³⁴.

V souvislosti s určitou limitací možnosti zajištění pro zaměstnavatele je diskutováno, zda toto omezení platí i pro pohledávky zaměstnance za zaměstnavatelem. Teorie i soudní praxe²³⁵ se přiklonily k tomu závěru, že zaměstnanec má možnost využít všech zajišťovacích institutů upravených občanským zákoníkem²³⁶, zatímco zaměstnavatel může využít k zajištění své pohledávky za zaměstnancem omezený počet právních institutů (zejm. dohodu o srážkách ze mzdy a v případě sjednání konkurenční doložky též institut smluvní pokuty).²³⁷ Zákoník práce po provedené novele zakazuje v ust. § 346b odst. 3 požadování zaměstnavatelem po zaměstnanci peněžité záruky, kdy dle důvodové zprávy tato záruka mohla sloužit právě pro případné zajištění náhrady škody.

7.3 Dohoda o srážkách ze mzdy

Právní úpravu dohody o srážkách ze mzdy nalezneme v ust. § 327 zákoníku práce. Dohodou o srážkách ze mzdy lze zajistit všechny pohledávky zaměstnavatele, jež mají peněžitou povahu. Stranami dohody jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Dohodu mohou účastníci uzavřít jak za trvání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak po jeho skončení, vždy však musí sloužit k zajištění pracovněprávní pohledávky. Předmětem dohody o srážkách ze mzdy je ujednání o tom, že pohledávka zaměstnavatele bude uspokojena srážkami ze mzdy zaměstnance, které budou vypláceny přímo zaměstnavateli. Dohoda o srážkách ze mzdy tedy neslouží jen

²³⁴ Viz ust. § 310 odst. 3 zákoníku práce

²³⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.03.2008 publikovaný ve Sbírce zákonů ČR pod č. 116/2008

²³⁶ Srov. ust. §554- § 558 občanského zákoníku

²³⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 52

k zajištění pohledávky, neboť má i funkci uhrazovací, tj. v souvislosti s jejím uzavřením dojde ke splnění závazku zaměstnance, pokud jej samozřejmě zaměstnanec nesplní jiným způsobem.²³⁸

Předmětem dohody o srážkách ze mzdy je zejména právo zaměstnance na mzdu. Srážky však nemusí být prováděny pouze ze mzdy, nýbrž dohoda se může také týkat dalších příjmů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci²³⁹.

Dohoda o srážkách ze mzdy musí mít písemnou formu a musí obsahovat:

- Přesné označení stran, tj. zaměstnance a zaměstnavatele a dále plátce mzdy (zpravidla se však jedná o osobu shodnou se zaměstnavatelem).
- Specifikaci pracovněprávní pohledávky zaměstnavatele.
- Sjednanou výši srážek.

Dohoda o srážkách ze mzdy může obsahovat i další ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, například, že pokud dojde ke změně zaměstnavatele, nebude ve srážkách ze mzdy pokračováno, či naopak²⁴⁰.

Srážky sjednané v dohodě o srážkách ze mzdy nesmí činit více, než kolik by činily při provádění výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy²⁴¹.

K tomu, aby právo zaměstnance na jeho mzdu mohlo být účinně postiženo, musí být dohoda o srážkách ze mzdy doručena plátcí mzdy. Datum doručení dohody je rozhodující pro pořadí uspokojení pohledávky. Vzhledem k tomu, že plátcem mzdy je zpravidla ten zaměstnavatel, jehož pohledávka je zajišťována, nemusí mu být dohoda doručována a pro pořadí uspokojení pohledávky je v tomto případě rozhodující datum uzavření dohody²⁴². Pokud následně zaměstnanec změní zaměstnavatele, pořadí

²³⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 839

²³⁹ Jde o typy příjmů zaměstnance vyjmenované v ust. § 145 zákoníku práce

²⁴⁰ Vzor dohody o srážkách ze mzdy je obsažen v příloze č.4. této rigorózní práce

²⁴¹ Srov. ust. § 276 a násl. zákoníku práce

²⁴² Srov. ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce

zajištěné pohledávky zůstává v souladu s ust. § 149 odst. 4 zákoníku práce zachováno.²⁴³

Dohodu o srážkách ze mzdy je možné uzavřít i před tím, než nastane splatnost zajištěné pohledávky zaměstnavatele, avšak se srážkami ze mzdy je možné započít až po splatnosti této pohledávky.²⁴⁴

7.4 Uznání závazku jako způsob zajištění

Zákoník práce upravuje v ust. § 263 odst. 2 i další způsob zajištění, a to uznání závazku vyplývajícího z povinnosti zaměstnance nahradit jím způsobenou škodu.

Uznání závazku zaměstnancem má svůj význam v případě smrti zaměstnance, neboť dle ust. § 328 odst. 2 zákoníku práce zanikají peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance, s výjimkou těch práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto a těch práv, které zaměstnanec před svojí smrtí písemně uznal co do důvodů a výše a těch práv na náhradu škody, jež byla zaměstnancem způsobena úmyslně.

Otázkou důsledků uznání závazku na náhradu škody se zabývá rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 6 Cz 7/68 ze dne 28. března 1968. Předmětem žaloby byl nárok zaměstnankyně, která se domáhala zjištění, že jí zaměstnavatel není oprávněn provádět srážky ze mzdy a je naopak povinen jí doplatit mzdu. Srážky ze mzdy prováděl zaměstnavatel na základě dokumentu, který zaměstnavatel označil za dohodu o náhradě škody. Škoda měla být způsobena tím, že zaměstnankyně pracující jako lékařka způsobila neposkytnutím pomoci smrt pacienta a na základě toho vyplatil zaměstnavatel odškodnění pozůstalým. Za své jednání byla zaměstnankyně trestně odsouzena, bylo však zjištěno, že nebyla naplněna podmínka příčinné souvislosti mezi jednáním zaměstnankyně a smrtí pacienta. Toto rozhodnutí je

²⁴³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.82-83

²⁴⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 839

již částečně překonané, neboť za současné koncepce subsidiarity občanského zákoníku platí, že uznáním závazku dochází nejenom k prodloužení promlčecí lhůty (tj. důsledek, které mělo toto uznání v pracovněprávních vztazích vždy), ale uznáním je založena i domněnka existence dluhu v době jeho uznání.

8. Promlčení nároku zaměstnavatele na náhradu škody

8.1 Obecně k institutu promlčení

Podstatou institutu promlčení je to, že jakmile se určité právo nevykoná nebo soudně neuplatní v zákonem stanovené lhůtě, nelze se tohoto práva po uplynutí zákonem stanovené doby s úspěchem soudně domoci. Po uplynutí této zákonem stanovené doby právo nezaniká, na rozdíl od institutu prekluze práva, ale nárok (tj. vynutitelnost práva státními orgány) se stává podmíněným.

Účelem institutu promlčení je odstranění právní nejistoty v případě existence dlouhotrvajících právních vztahů, v rámci kterých oprávněný z těchto vztahů neprojevuje zájem o realizaci svých práv.

Pokud marně uplyne zákonem stanovená lhůta, tj. lhůta promlčecí, je na povinném z právního vztahu, zda vznese námitku promlčení či nikoliv. Namítne-li povinný účastník důvodně promlčení, nemůže soud promlčený nárok přiznat a musí tedy žalobu z tohoto důvodu zamítnout. Nárok oprávněného účastníka sice nadále trvá, ale stává se nevymahatelným. Na druhou stranu pokud povinný nevznese námitku promlčení, soud není oprávněn ani povinen přihlížet z úřední povinnosti k tomu, že nárok nebyl ve stanovené lhůtě uplatněn, a soud tedy může za splnění dalších podmínek promlčené právo přiznat²⁴⁵.

Promlčují se všechna majetková práva s výjimkou práva vlastnického a dále s výjimkou těch práv, které zanikají prekluzí.²⁴⁶

²⁴⁵ Na rozdíl od institutu prekluze

²⁴⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 846-847

8.2 Promlčení v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce do přijetí zákona č. 365/2011 Sb., obsahoval výslovnou úpravu institutu promlčení v ust. § 329 a násl. Tato úprava se vztahovala na nároky v pracovněprávních vztazích obecně, tedy i na nároky zaměstnavatele na náhradu škody. Zákonodárce tedy původně pro úpravu institutu promlčení volil formu delegace na občanský zákoník²⁴⁷. Přijetím výše uvedené novely zákoníku práce bylo ust. § 329 zákoníku práce zrušeno a uplatní se tzv. princip subsidiarity občanského zákoníku. Dle občanského zákoníku platí, že se právo promlčí, pokud není vykonáno v zákonem stanovené lhůtě²⁴⁸. Po uplynutí promlčecí lhůty může povinný, v našem případě zaměstnanec způsobivší škodu, vznést námitku promlčení a tím způsobit, že soud žalobu oprávněného, v našem případě zaměstnavatele utrpěvšího škodu, zamítnout.

I v případě délky promlčecí doby byla zákonodárcem původně zvolena forma delegace na občanský zákoník²⁴⁹, po přijetí výše uvedené novely se taktéž uplatní princip subsidiarity občanského zákoníku. Promlčecí doba je tedy dle občanského zákoníku obecně tříletá a začíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé²⁵⁰. Den, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé je určen zákoníkem práce nebo jiným právním předpisem, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či dohodou účastníků v závislosti na tom, jak byla stanovena splatnost peněžitého závazku. Pokud však nevyplývá tento den z žádného z výše uvedených způsobů, má se za to, že je to den, kdy mohl být poprvé povinný účastník o splnění svého závazku požádán nebo kdy jiné právo mohlo být poprvé vykonáno.²⁵¹ Pokud však bylo dohodnuto plnění ve splátkách, běží promlčecí doba u každé ze splátek zvlášť. Pokud se stane celý dluh

²⁴⁷ Srov. ust. § 329 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném do nabytí účinnosti zákona č. 365/2011 Sb.

²⁴⁸ Srov. ust. § 100 odst. 1 občanského zákoníku

²⁴⁹ Srov. ust. § 329 a §331 zákoníku práce ve znění účinném do nabytí účinnosti zákona č. 365/2011 Sb.

²⁵⁰ Srov. ust. § 101 občanského zákoníku

²⁵¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5, str.114

splatným z důvodu nesplnění některé ze splátek, běží promlčecí doba ode dne splatnosti nesplněné splátky²⁵².

Pokud jde o promlčecí dobu v případě nároku zaměstnavatele na náhradu škody i zde se použije úprava v občanském zákoníku, která stanoví, že se právo na náhradu škody promlčí po uplynutí dvou let ode dne, kdy se poškozený zaměstnavatel dozvěděl o škodě a o tom, kdo (jaký zaměstnanec) za škodu odpovídá (tzv. subjektivní promlčecí doba). Nejpozději se však právo zaměstnavatele na náhradu škody promlčí za tři roky, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně za deset let, ode dne kdy došlo ke škodní události (tzv. objektivní promlčecí doba)²⁵³. Tyto dvě promlčecí lhůty, subjektivní a objektivní, začínají běžet, ale i končí, nezávisle na sobě. Nárok na náhradu škody je však nutno uplatnit v době, kdy běží obě tyto lhůty současně. Pokud uplyne byť jedna z těchto lhůt, nárok na náhradu škody se promlčí. Výjimkou je nárok na náhradu škody na zdraví, neboť v tomto případě běží jen lhůta subjektivní.²⁵⁴

Pokud zaměstnanec svůj závazek k náhradě škody uzná co do důvodu a výše, začíná ode dne uznání běžet nová promlčecí doba, a to doba desetiletá²⁵⁵.

Pokud zaměstnavatel uplatní své právo u soudu a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu soudního řízení neběží. To samé platí i o právu, které bylo pravomocně přiznáno a pro které byl u soudu navržen výkon rozhodnutí²⁵⁶.

²⁵² Srov. ust. § 103 občanského zákoníku

²⁵³ Srov. ust. § 106 občanského zákoníku

²⁵⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7, str. 855

²⁵⁵ K uznání závazku zaměstnance viz kapitola 7. této rigorózní práce

²⁵⁶ Srov. ust. § 112 občanského zákoníku

9. Zahraniční právní úprava

9.1 Obecně

Česká právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu bude v této kapitole porovnána s právní úpravou slovenskou a polskou. Důvodem výběru těchto dvou zahraničních právních úprav je zejména geografická blízkost těchto dvou zemí s českou republikou. S touto geografickou blízkostí pak souvisí dojíždění českých občanů za výkonem práce do těchto států a sjednání pracovní smlouvy podle zahraniční, často polské nebo slovenské, právní úpravy. Slovenská právní úprava navíc vychází ze stejných základů, tj. ze společného československého zákoníku práce²⁵⁷.

9.2 Slovensko

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v zákoně č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně v osmé části tohoto zákona, jež je nazvána Náhrady škody.

V úvodních ustanoveních osmé části slovenského zákoníku práce²⁵⁸ je upraveno předcházení škodám, kdy tato právní úprava je velmi podobná úpravě naší²⁵⁹. V ust. § 177 je stanovena povinnost zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci řádné pracovní podmínky a dále právo zaměstnavatele provádět kontrolu zaměstnance. Konkrétní úpravu povinností zaměstnavatele pak obsahují zejména ustanovení slovenského zákoníku práce o ochraně práce.²⁶⁰ Slovenský zákoník práce stanoví, že bližší podmínky provádění kontroly určuje zaměstnavatel v pracovním řádu. Pokud by prohlídka

²⁵⁷ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

²⁵⁸ Viz ust. § 179 a § 180 slovenského zákoníku práce

²⁵⁹ Srov. ust. § 248 zákoníku práce

²⁶⁰ Barancová, H. *Zákoník práce. Komentár. 2. Vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, str. 849.

zaměstnanců prováděné zaměstnavatelem přesahovaly nezbytnou míru, bylo by možné jednání zaměstnavatele kvalifikovat jako neoprávněný zásah do práv zaměstnance a zároveň jako výkon práva v rozporu s dobrými mravy.²⁶¹ V ust. § 178 slovenského zákoníku práce je konkrétně upravena povinnost prevence a oznamovací a zakročovací povinnost zaměstnance, kdy tato právní úprava je opět velmi podobná právní úpravě naší²⁶². Předmětné ustanovení upravuje povinnost zaměstnance počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám a pokud škoda již hrozí, je zaměstnanec povinen na ni upozornit vedoucího zaměstnance (není důležité, zda zaměstnanec upozorní svého bezprostředně nadřízeného zaměstnance či statutární orgán, popř. jiného svého vedoucího zaměstnance²⁶³), popř. zakročit k jejímu odvrácení.

V dalších ustanoveních osmé části slovenského zákoníku práce je zakotvena všeobecná odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost za škodu způsobená jednáním zaměstnance proti dobrým mravům. Konstrukce všeobecné odpovědnosti zaměstnance obsažená v ust. § 179 slovenského zákoníku práce je totožná s konstrukcí v naší právní úpravě²⁶⁴, tj. zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úloh či v přímé souvislosti s ním. Na rozdíl od českého zákoníku práce je na tomto místě upravena i odpovědnost zaměstnance za škodu, jež vznikla jednáním proti dobrým mravům²⁶⁵. Toto ustanovení slovenského zákoníku práce tedy zakotvuje jakousi generální skutkovou podstatu, tedy toto ustanovení se použije vždy, pokud nelze použít speciální skutkové podstaty obsažené v následujících ustanoveních. Obecnou odpovědností se zabýval např. Ústavní soud Slovenské republiky v rozhodnutí sp.zn. IV. ÚS 201/2012

²⁶¹ Barancová, H. *Zákoník práce. Komentár. 2. Vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, str. 850.

²⁶² Srov. ust. § 249 zákoníku práce

²⁶³ Barancová, H. *Zákoník práce. Komentár. 2. Vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, str. 851.

²⁶⁴ Srov. ust. § 250 zákoníku práce

²⁶⁵ Český zákoník práce toto upravuje ve společných ustanoveních o odpovědnosti zaměstnance za škodu, konkrétně v ust. § 261 odst. 3

ze dne 19.04.2012²⁶⁶. Skutkový stav v dané věci byl takový, že zaměstnavatel jako žalobce uplatnil vůči dvěma svým zaměstnancům jako žalovaným nárok na náhradu škody způsobené krádeží finanční hotovosti, kterou měli zaměstnanci ve služebním vozidle. Soud prvního stupně žalobě zaměstnavatele v plném rozsahu vyhověl. Odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Toto rozhodnutí napadli zaměstnanci ústavní stížností, neboť měli za to, že jsou porušena jejich práva na řádný a spravedlivý proces, neboť nalézací soudy pochybily při posuzování splnění podmínek pro vznik odpovědnosti zaměstnanců za škodu. Stěžovatelé napadali zejména absenci vzniku škody, které dle soudů spočívalo v nepředání hotovosti (jež jim byla ukradena) do pokladny zaměstnavatele. Stěžovatelé namítali, že šlo o hotovost 3. osoby, kdy jejich zaměstnavatel byl pouze přepravcem, proto zaměstnavateli nemohla vzniknout škoda. Stěžovatelé dále namítali, že neporušili žádnou povinnost, když soudy vycházely především z porušení povinností stanovených ve vnitropodnikové směrnici a s ní souvisejícím školením. Stěžovatelé uváděli, že se školení nezúčastnili a pravost podpisů na prezenční listině ze školení popřeli. Stěžovatelé dále namítali i absenci příčinné souvislosti. Ústavní soud ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněnou odmítl, kdy dospěl k závěru, že škoda vznikla (zaměstnavatel ji musel 3. osobě uhradit), došlo k porušení povinnosti na straně zaměstnanců (porušením vnitropodnikové směrnice) a příčinná souvislost též byla prokázána.

V ust. § 180 slovenského zákoníku práce je upravena odpovědnost zaměstnance v případě duševní poruchy a v případě uvedení se do stavu, kdy zaměstnanec není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky. Tato právní úprava je totožná s naší právní úpravou obsaženou ve společných ustanoveních o odpovědnosti zaměstnance za škodu²⁶⁷. Domnívám se, že systematika českého zákoníku práce, pokud jde o umístění této úpravy, je logičtější, neboť jde o obecnou úpravu, která je v případě slovenského zákoníku práce dle mého názoru uměle včleněna mezi jednotlivé skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu.

²⁶⁶ Dle mého názoru je toto rozhodnutí zajímavé, neboť se zabývá jednotlivými podmínkami vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu.

²⁶⁷ Srov. ust. § 261 odst. 1 a 2 zákoníku práce

Další, speciální, skutkovou podstatou odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody²⁶⁸. Tato právní úprava je podobná úpravě naší²⁶⁹. Pokud zaměstnanec nesplnil svoji povinnost zakročit stanovenou mu ust. § 178 slovenského zákoníku práce, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby přispěl na úhradu vzniklé škody, a to maximálně do výše čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku. V české právní úpravě je limit pro výši náhrady škody nižší, a to trojnásobek měsíčního průměrného výdělku. Podmínkou pro odpovědnost zaměstnance je zavinění zaměstnance ve formě minimálně vědomé nedbalosti, kdy toto zavinění na straně zaměstnance musí prokázat zaměstnavatel.²⁷⁰ Naopak, pokud zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli či ohrožující život nebo zdraví způsobí škodu, za tuto škodu zaměstnanec neodpovídá, pokud škodní stav úmyslně nevyvolal a počínal si přiměřeně k okolnostem. Slovenský zákoník práce v tomto ustanovení také výslovně zmiňuje, že zaměstnanec neodpovídá za škodu vzniklou z hospodářského rizika. Tato zásada je taktéž obsažena v českém zákoníku práce²⁷¹.

Další speciální skutkovou podstatou odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat²⁷². Slovenský zákoník práce, shodně jako český zákoník práce, ve svých ustanoveních vztahujících se k tomuto druhu odpovědnosti konkrétně upravuje skutkovou podstatu tohoto druhu odpovědnosti, formu dohody, zproštění se odpovědnosti a povinnost zaměstnavatele odstranit nedostatky v pracovních podmínkách zaměstnance. Tato právní úprava je podobná právní úpravě naší²⁷³. Slovenský zákoník práce nadále používá pojem „dohoda o hmotné odpovědnosti“, zatímco český zákoník práce tento pojem již neužívá. Další odlišností od českého

²⁶⁸ Viz ust. § 181 slovenského zákoníku práce

²⁶⁹ Srov. ust. § 251 zákoníku práce

²⁷⁰ Barancová, H. Zákoník práce. Komentár. 2. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, str. 858.

²⁷¹ Srov. ust. § 346b odst. 2 zákoníku práce.

²⁷² Viz ust. § 182 a násl. slovenského zákoníku práce.

²⁷³ Srov. ust. § 252 zákoníku práce.

zákoníku práce je výslovné zakotvení povinnosti zaměstnavatele bez zbytečného odkladu odstranit nedostatky v pracovních podmínkách, jež jsou způsobeny přeřazením některého zaměstnance nebo odstoupením některého zaměstnance od dohody, toto ustanovení v české právní úpravě chybí. Odpovědností zaměstnance za schodek se zabývalo např. rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské republiky sp.zn. 5 Cdo 123/2009 ze dne 07.09.2010²⁷⁴. Skutkový stav byl takový, že zaměstnavatel se jako žalobce domáhal po zaměstnankyni jako žalované náhrady škody za způsobený schodek. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, písemně uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti a došlo ke vzniku schodku. Schodek a jeho výše byly prokázány inventurami, k jejichž průběhu a výsledku neměla zaměstnankyně žádné výhrady. Soud prvního stupně však zaměstnankyni části odpovědnosti zprostil, neboť měl za to, že se zaměstnankyni podařilo prokázat, že zaměstnavatel nevytvořil na pracovišti takové podmínky, aby zaměstnankyně mohla mít svěřené hodnoty neustále ve své moci, což je jedna ze základních podmínek odpovědnosti zaměstnance za schodek. V tomto konkrétním případě totiž byly tyto podmínky vytvořeny až po škodné události, kterou byla krádež telefonních karet třetí osobou. Zaměstnankyni se však nepodařilo se své odpovědnosti zbavit zcela, neboť dle názoru soudu byla při práci neopatrná a umožnila pachateli krádež telefonních karet. Soud prvního stupně tedy došel k závěru, že ke schodku došlo ze dvou důvodů – neopatrností žalované a nevytvoření přiměřených podmínek ze strany zaměstnavatele. Odvolací soud žalobu zaměstnavatele zamítl, neboť došel k závěru, že byly splněny všechny podmínky pro zbavení se odpovědnosti zaměstnankyně za škodu, neboť nebyly vytvořeny podmínky pro náležitou péči o svěřené hodnoty (všechny bezpečnostní opatření byly zaměstnavatelem provedeny až po krádeži telefonních karet, tj. po škodné události). Dovolací soud pak rozhodnutí odvolacího soudu zrušil, když došel k závěru, že v daném případě existuje odpovědnost na straně zaměstnankyně, neboť zaměstnankyně neprokázala, že vyvinula veškeré potřebné úsilí, aby upozornila na nedostatek v provozu spočívající v nedostatečném zabezpečení svěřených hodnot, a

²⁷⁴ Dle mého názoru je toto rozhodnutí zajímavé z důvodu vymezení rozdílu mezi obecnou odpovědností zaměstnance za škodu a odpovědností zaměstnance za schodek.

nežádala o jeho odstranění, popř. nevyužila svého práva odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti. Dovolací soud dále uvedl, že pokud je nedbalostní porušení povinnosti hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že bez něho by ke vzniku schodku úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít, potom nepřichází v úvahu ani částečné zbavení se odpovědnosti zaměstnance.

Dalším speciálním druhem odpovědnosti zaměstnancem škodu odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů²⁷⁵. Tato právní úprava je mnohem jednodušší než naše právní úprava²⁷⁶. Je zde pouze zakotveno, že zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných obdobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Pokud by zaměstnavatel nedisponoval podepsaným potvrzením o převzetí konkrétního předmětu podepsaným konkrétním zaměstnancem, nemohl by při ztrátě určitého předmětu požadovat po zaměstnanci náhradu škody dle tohoto zákonného ustanovení, ale pouze dle obecné úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu.²⁷⁷ Této odpovědnosti se zaměstnanec zproští, pokud prokáže, že ztráta vznikla bez jeho zavinění. Zaměstnavatel je oprávněn po dohodě se zástupci zaměstnanců vymezit okruh zaměstnanců, s nimiž může dohodnout povinnost pojištění svěřených předmětů pro případ ztráty a zničení. Slovenský zákoník práce nestanoví, že dohoda zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců a stejně tak dohoda zaměstnavatele a zaměstnance, musí mít pod sankcí neplatnosti písemnou formu. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí zástupce zaměstnanců, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít dohodu se svým zaměstnancem i bez dohody se zástupcem zaměstnanců.²⁷⁸ Na rozdíl od české právní úpravy ve slovenském zákoníku práce tedy není rozlišení ceny svěřené věci a podle toho stanovení povinnosti uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Z tohoto důvodu zde chybí celá česká

²⁷⁵ Viz ust. § 185 slovenského zákoníku práce

²⁷⁶ Srov. ust. § 255 a 256 zákoníku práce

²⁷⁷ Barancová, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. Vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, str. 871.

²⁷⁸ Barancová, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. Vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, str. 872.

úprava o této dohodě. Na druhou stranu je v této úpravě, na rozdíl od úpravy české, zmíněna otázka pojištění předmětu pro případ ztráty či zničení.

V závěrečných ustanoveních²⁷⁹ slovenského zákoníku práce je upraven rozsah a způsob náhrady škody. Tato právní úprava je velmi podobná právní úpravě naší²⁸⁰. Zaměstnanec, jenž odpovídá za škodu, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu v penězích, pokud škodu neodstraní uvedením v předešlý stav, a pokud zaměstnavatel tuto škodu požaduje. Poslední podmínka v české právní úpravě chybí, nicméně ji lze i bez výslovného uvedení předpokládat. Výše požadované náhrady škody způsobené v nedbalosti nesmí u jednotlivého zaměstnance přesáhnout čtyřnásobek²⁸¹ průměrného měsíčního výdělku. Tato limitace však neplatí v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a za ztrátu svěřených předmětů, nebo pokud byla škoda způsobena vlivem alkoholu nebo po požití omamných či psychotropních látek. V české právní úpravě je výslovně uvedeno, že tato limitace neplatí i v případě úmyslného způsobení škody. Ve slovenské právní úpravě ji lze a contrario dovodit z ust. § 186 odst. 2 slovenského zákoníku práce, kde je hovořeno o škodě způsobené z nedbalosti. Pokud škoda byla zaměstnancem způsobena úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku, pokud by její neuhrazení odporovalo dobrým mravům²⁸². V ust. § 188 slovenského zákoníku práce je stanoveno, že při určení výše škody se vychází z ceny věci v době vzniku škody. Podobné ustanovení v českém zákoníku práce chybí, tato skutečnost je však dovozena judikaturou.

Pokud bychom měli porovnat slovenskou a českou právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, lze uvést, že tyto dvě právní úpravy jsou si velmi podobné. Důvodem je dle mého názoru zejména skutečnost, že obě tyto úpravy vycházejí ze zákona č. 65/1965 Sb., tedy ze starého zákoníku práce, jenž platil

²⁷⁹ Viz ust. § 168 až § 191 slovenského zákoníku práce.

²⁸⁰ Srov. ust. § 257 až § 263 zákoníku práce.

²⁸¹ V české právní úpravě se jedná o čtyřapůlnásobek.

²⁸² Tento dovětek ohledně dobrých mravů česká právní úprava neobsahuje.

na území obou států i po rozpadu České a Slovenské Federativní republiky k 01.01.1993. Rozdílné jsou zejm. limitace výše náhrady škody, jež lze po zaměstnanci požadovat. Slovenská právní úprava též nerozlišuje u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů hodnotu předmětu, proto zde zcela chybí právní úprava dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci. Nutno je též zmínit absenci moderačního práva soudu v případě slovenské právní úpravy.

9.3 Polsko

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v zákoně ze dne 26. června 1974 Zákoník práce, Sb. Polské republiky č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších předpisů.

Pracovněprávní odpovědnost je v polské pracovněprávní úpravě rozdělena na odpovědnost kázeňskou a materiální.

Podstatou kázeňské odpovědnosti je uplatnění sankcí vůči zaměstnanci, jenž porušil svoji povinnost dodržovat pracovní kázeň. Tento typ odpovědnosti má především preventivní, represivní a výchovnou funkci. Zaměstnanec, jenž se zaviněně dopustil kázeňského přestupku uvedeného v polském zákoníku práce²⁸³, je kázeňsky odpovědný. Kázeňské tresty dělí polský zákoník práce na tresty nemajetkové a tresty majetkové. Nemajetkovým trestem jsou napomenutí a důtka. Uložení tohoto typu trestu zasahuje psychickou sféru zaměstnance. Majetkovým trestem je pak trest peněžitý, jenž zasahuje i majetkovou sféru zaměstnance. Nemajetkové tresty mají širší škálu použití, neboť je lze uložit za jakýkoliv kázeňský přestupek, zatímco majetkový trest je možno uložit pouze v případě přestupku spočívajícího v nedodržování předpisů bezpečnosti a hygieny práce, požárních předpisů, v opuštění zaměstnání bez omluvy, v případě opilosti zaměstnance či v případě požívání alkoholu v pracovní době. Stanovení trestu je výlučně v pravomoci zaměstnavatele. Zaměstnavatel však nemůže trest uložit, pokud již uplynuly 2 týdny ode dne, kdy se zaměstnavatel o kázeňském přestupku dozvěděl

²⁸³ Viz čl. 108 polského zákoníku práce

(subjektivní lhůta) nebo uplynuly 3 měsíce ode dne, kdy se zaměstnanec kázeňského přestupku dopustil (objektivní lhůta). Zaměstnavatel dále může uložit trest až po vylechnutí zaměstnance ke spáchanému kázeňskému přestupku. Zaměstnanec se může proti uloženému kázeňskému trestu odvolat, a to do 7 dní ode dne, kdy byl informován o uloženém trestu. O odvolání však opět rozhoduje zaměstnavatel, který však může učinit rozhodnutí až po projednání stanoviska s podnikovou odborovou organizací zastupující zaměstnance. Pokud není přihlédnuto k odvolání zaměstnance, může se zaměstnanec obrátit na pracovní soud.²⁸⁴

Materiální odpovědnost pak lze přirovnat k odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Dle polského zákoníku práce se jedná o odpovědnost zaměstnance, jenž nese negativní důsledky z důvodu způsobení škody na majetku zaměstnavatele následkem zaviněného porušení pracovních povinností, zejm. porušení povinnosti ochrany majetku zaměstnavatele²⁸⁵. Materiálně odpovědný však může být i ten zaměstnanec, který porušil zákaz konkurence²⁸⁶. Polský zákoník práce dále dělí materiální odpovědnost na odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli a odpovědnost za škodu na svěřeném majetku.

Pokud jde o odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, jedná se o jakousi všeobecnou odpovědnost, jež je následkem nesplnění či nedostatečného splnění pracovní povinnosti ze strany zaměstnance. Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance jsou protiprávnost, zavinění, škoda a příčinná souvislost. Protiprávností se rozumí, jak již bylo uvedeno výše, nesplnění nebo nedostatečné splnění pracovní povinnosti zaměstnancem²⁸⁷. Polský zákoník práce jako další předpoklad odpovědnosti stanoví zavinění na straně zaměstnance, i v polské právní úpravě jde tedy o subjektivní odpovědnost zaměstnance. Intenzita zavinění, tj. úmysl či nedbalost, je pak rozhodujícím kritériem pro rozsah odpovědnosti

²⁸⁴ Florek, Ludwik, *Prawo pracy*, Vydavatelství C. H. Beck, Varšava, 2011, 13. vydání, ISBN 978-83-255-3148-5

²⁸⁵ Viz čl. 100 § 2 bod 4 polského zákoníku práce

²⁸⁶ Viz čl. 101 § 2 polského zákoníku práce

²⁸⁷ Viz čl. 114 polského zákoníku práce

zaměstnance. Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance je škoda, tedy poškození majetku zaměstnavatele, ke kterému by nedošlo, pokud by zaměstnanec řádně plnil své povinnosti. Posledním předpokladem je pak příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance a vznikem škody²⁸⁸. Základním způsobem náhrady škody je dle polského zákoníku práce odškodnění, jež lze definovat jako vyrovnání majetkové škody úhradou peněžní částky ve výši způsobené škody. Polská právní úprava neupravuje způsob náhrady škody uvedením do původního stavu, není však vyloučena dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že škoda bude tímto způsobem nahrazena (např. opravou poškozené věci provedenou samotným škůdcem). Článek 119 polského zákoníku práce pak stanoví limitaci výše náhrady škody, a to na tříměsíční mzdu zaměstnance. Tato limitace však neplatí v případě, kdy škoda byla zaměstnancem způsobena úmyslně²⁸⁹. Výše náhrady škody může být snížena dle čl. 121 polského zákoníku práce, a to buď na základě dohody o urovnání uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo na základě výroku soudu.²⁹⁰

Materiální odpovědnost zaměstnance za svěřený majetek je v polském zákoníku práce upravena částečně jinak než výše popsaná odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tento typ odpovědnosti je taktéž založen na zásadě zavinění, zaměstnavatel však nemusí prokazovat, že k nevrácení svěřeného majetku či k nevyrovnání se za tento majetek došlo vinou zaměstnance. Naopak zaměstnanec se této odpovědnosti může zprostit, prokáže-li, že škoda vznikla z příčin na něm nezávislých, a zejména následkem toho, že zaměstnavatel nezajistil podmínky umožňující zabezpečení svěřeného majetku²⁹¹. Předpokladem vzniku tohoto typu odpovědnosti jsou svěřený majetku s povinností ho vrátit nebo se za svěřený majetek vyrovnat, škoda na svěřeném majetku, zavinění zaměstnance a příčinná souvislost. Polský zákoník práce uvádí, jaký majetek zaměstnavatele může být zaměstnanci svěřen.

²⁸⁸ Viz čl. 115 polského zákoníku práce

²⁸⁹ Viz čl. 122 polského zákoníku práce

²⁹⁰ Florek, Ludwik, *Prawo pracy*, Vydavatelství C. H. Beck, Varšava, 2011, 13. vydání, ISBN 978-83-255-3148-5

²⁹¹ Viz čl. 124 § 3 polského zákoníku práce

Jedná se zejména o peníze, cenné papíry, cennosti, nářadí a nástroje²⁹². Zaměstnavatel však musí zaměstnanci zajistit podmínky, které umožní zabezpečení svěřeného majetku. V případě této odpovědnosti odpovídá zaměstnanec za způsobenou škodu v plné výši. Výše škody však může být snížena na základě dohody o urovnání uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo výrokem soudu.²⁹³

Polský zákoník práce dále upravuje situace, kdy je škoda způsobena více zaměstnanci. Poté může mít odpovědnost formu individuální, solidární nebo společnou. Individuální forma odpovědnosti nastupuje tam, kde došlo ke společnému, ale neúmyslnému způsobení škody zaměstnavateli. Každý ze zaměstnanců je povinen uhradit část škody podle jeho příspěví ke škodě a stupně zavinění, pokud však toto není možné určit, odpovídají zaměstnanci stejným dílem²⁹⁴. Solidární odpovědnost zaměstnanců je uplatněna v případě úmyslného způsobení škody. V tomto případě odpovídá každý zaměstnanec za způsobenou škodu v plné výši a zaměstnavatel se může domáhat úplné nebo částečné náhrady škody po všech těchto zaměstnancích, po některých z nich, nebo od každého zvlášť s tím, že uspokojení nároku na náhradu škody jedním ze zaměstnanců zprošťuje povinnosti nahradit škodu ostatní²⁹⁵. Společná materiální odpovědnost zaměstnanců je pak upravena nařízením vlády vydaným na základě čl. 126 § 1 polského zákoníku práce. Jde o úpravu odpovědnosti osob zaměstnaných ve funkcích souvisejících s nakládáním s majetkem ve formě zboží, surovin či materiálů. V případě vzniku manka na tomto majetku, odpovídá každý ze zaměstnanců v části stanovené v písemné smlouvě o společné materiální odpovědnosti uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.²⁹⁶

Pokud bychom měli porovnat polskou a českou právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, lze uvést, že i tyto právní úpravy

²⁹² Viz čl. 124 § 1 polského zákoníku práce

²⁹³ Florek, Ludwik, *Prawo pracy*, Vydavatelství C. H. Beck, Varšava, 2011, 13. vydání, ISBN 978-83-255-3148-5

²⁹⁴ Viz čl. 116 polského zákoníku práce

²⁹⁵ Viz čl. 122 polského zákoníku práce

²⁹⁶ Florek, Ludwik, *Prawo pracy*, Vydavatelství C. H. Beck, Varšava, 2011, 13. vydání, ISBN 978-83-255-3148-5

jsou si poměrně podobné. Polská právní úprava však upravuje kázeňskou odpovědnost zaměstnance, zatímco česká právní úprava tento typ odpovědnosti nezná. Polská úprava tzv. materiální odpovědnosti zaměstnance je pak jednodušší, kdy obsahuje úpravu pouze „všeobecné“ odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu a dále odpovědnost za svěřené předměty, která však v sobě částečně zahrnuje i odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. I v polské právní úpravě se pak projevuje ochranná funkce pracovního práva, a to v limitaci náhrady škody. Kdy polská právní úprava je z porovnávaných úprav nejvstřícnější k zaměstnanci, neboť v případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu stanoví limit trojnásobku měsíční mzdy²⁹⁷.

²⁹⁷ V České republice se jedná o čtyřapůlnásobek, na Slovensku o čtyřnásobek měsíční mzdy

ZÁVĚR

Tématem této rigorózní práce byla odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tato problematika se v průběhu vývoje pracovního práva příliš nemění, přesto anebo právě naopak proto, ji považuji za velmi důležitou, pokud jde o práva a povinnosti subjektů individuálních pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec, ale i zaměstnavatel, díky poměrně konkrétní právní úpravě mají přesně stanoveno, jak má být v případě způsobení škody zaměstnavateli ze strany zaměstnance postupováno. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který byl také stěžejním právním předpisem pro zpracování této rigorózní práce.

V první kapitole této rigorózní práce jsem se zabývala právní odpovědností. Definice odpovědnosti jako takové je poměrně složitá, neboť chápání odpovědnosti je velice subjektivní, a proto i různorodé. Právní odpovědnost je stěžejním pojmem práva a lze ji stručně definovat například jako to, čím právo reaguje na protiprávní jednání. Právní odpovědnost lze dělit podle různých kritérií například na odpovědnost subjektivní (za zavinění) a objektivní (bez ohledu na zavinění) či na odpovědnost veřejnoprávní a soukromoprávní. V této kapitole se dále zabývám porušením právní povinnosti, jehož následkem je právě vznik odpovědnosti. Zaviněné porušení povinnosti je nazýváno jako tzv. právní delikt, který lze následně kvalifikovat na různé druhy jako například trestný čin, přestupek, disciplinární delikt a další. O právním deliktu lze hovořit za předpokladu naplnění všech jeho prvků, kterými jsou objekt, subjekt, objektivní stránka a subjektivní stránka deliktu. Na závěr této kapitoly se krátce věnuji i funkcím právní odpovědnosti, kterými jsou zejména funkce reparační, satisfakční, preventivní a represivní.

Druhá kapitola této rigorózní práce je věnována pracovněprávním vztahům. Základní vymezení tohoto pojmu obsahuje ust. § 1 zákoníku práce. V zákoníku práce nalezneme základní zásady pracovněprávních vztahů, jež jsou důležité zejména z hlediska interpretace zákoníku práce a pracovního práva jako takového. Pracovněprávní vztahy lze členit na pracovněprávní vztahy individuální (zejména vztah zaměstnanec – zaměstnavatel) a kolektivní (zejména vztah zaměstnavatel – určitý kolektiv zaměstnanců). Účastníkem neboli subjektem pracovněprávních vztahů mohou

být na straně zaměstnance pouze fyzické osoby, na straně zaměstnavatele mohou být subjektem fyzické i právnické osoby. Specifickým subjektem pracovněprávních vztahů je stát. Obsah pracovněprávních vztahů tvoří práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Objekt pracovněprávních vztahů lze definovat jako důvod, proč subjekty vstupují do pracovněprávních vztahů.

Ve třetí kapitole této rigorózní práce jsem se zaměřila na pracovněprávní odpovědnost obecně. V úvodu jsem vyjmenovala charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti, kterými jsou například koncepce pasivní právní odpovědnosti, akcesorita pracovněprávní odpovědnosti, obsah odpovědnostního vztahu (právo domáhat se náhrady škody a povinnost způsobenou škodu nahradit), ochrana slabší strany (tj. zaměstnance) a další. Pracovněprávní odpovědnost má zejména preventivně-výchovnou funkci, ochrannou funkci a represivní funkci. Pracovněprávní odpovědnost lze klasifikovat například na odpovědnost hmotnou a jinou než hmotnou. Existují však i další klasifikační kritéria. Jedním z druhů pracovněprávní odpovědnosti je pracovněprávní odpovědnost za škodu, kterou lze následně členit na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a na odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci lze hovořit o obecné odpovědnosti, o odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, o odpovědnosti při odvracení škody a o odpovědnosti za škodu na odložených věcech.

Ve čtvrté kapitole této rigorózní práce se věnuji prevenci v pracovním právu, neboť tento pojem úzce souvisí s pojmem pracovněprávní odpovědnosti. Zákoník práce stanoví v ust. § 248 prevenční povinnost zaměstnavatelů, a to zejména s ohledem na pracovní podmínky zaměstnanců. Na druhou stranu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda jeho zaměstnanci plní pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Zákoník práce zakotvuje i prevenční povinnost zaměstnance, a to v ust. § 249. Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám. Pokud již škoda hrozí, má zaměstnanec v zásadě povinnost zakročit k jejímu odvrácení. Zaměstnanec je taktéž povinen oznámit svému zaměstnavateli závady v pracovních podmínkách. I prevenční povinnosti lze klasifikovat například na ty, které lze zahrnout do prevence generální a na ty, které lze zahrnout do prevence speciální (např. zaměřené na

zaměstnankyně). Závěr této kapitoly je věnován možnosti pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli u komerčních pojišťoven.

V páté kapitole této rigorózní práce se zabývám předpoklady vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Tyto předpoklady lze též nazvat jako skutkovou podstatu pracovněprávní odpovědnosti. Těmito předpoklady jsou subjekt, zavinění, objekt, škodná událost, škoda, chování subjektu a příčinná souvislost. Subjektem, pracovněprávní odpovědnosti musí být osoba deliktně způsobilá. Touto osobou však může být dle judikatury i osoba bývalého zaměstnance zaměstnavatele. Aby byl zaměstnanec odpovědný podle pracovněprávní úpravy a nikoliv například jen podle úpravy občanskoprávní, musí činnost zaměstnance v době způsobení škody být činností vykonávanou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Objektem je pracovněprávní vztah a jeho nerušený výkon. Dalším předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je protiprávnost, tedy chování v rozporu s objektivním právem (tzv. *contra legem*, popř. v rozporu s dobrými mravy). Pracovní právo však pamatuje i na situace, kdy jednání jinak protiprávní za protiprávní považováno není, jsou jimi například výkon práva, krajní nouze, nutná obrana či svolení poškozeného. Za další předpoklad je považováno zavinění, kdy však mohou nastat okolnosti vylučující zavinění – například duševní choroba. Dalším předpokladem je škoda, tj. újma, jež nastala ve sféře poškozeného a kterou lze vyjádřit v penězích. Škodu lze dělit na škodu skutečnou a ušlý zisk. Posledním z předpokladů je příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a způsobenou škodou.

Šestá kapitola je věnována jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravuje ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tato obecná odpovědnost bývá někdy označovaná za odpovědnost generální a ostatní druhy odpovědnosti za speciální. V případě, že zaměstnanec způsobil škodu pouze z nedbalosti má povinnost zaměstnavateli nahradit pouze skutečnou škodu a pouze do výše čtyřiapůlnásobku jeho průměrného výdělku. Dalším druhem odpovědnosti je odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Tento druh odpovědnosti sankcionuje nesplnění prevenční povinnosti ze strany zaměstnance.

Zaměstnanec totiž odpovídá za škodu, kterou sám nezpůsobil, avšak odpovídá pouze tehdy, pokud škoda nemůže být uhrazena jinak. Zaměstnanec navíc odpovídá pouze do výše trojnásobku svého průměrného výdělku. Jako další druh odpovědnosti uvádím odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, jež je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Předpokladem této odpovědnosti je uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Předmětem dohody pak mohou být pouze věci, s nimiž může zaměstnanec osobně disponovat po celou dobu svěřeni. Zaměstnanec může odpovídat za schodek sám, pak má povinnost nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu v plné výši, odlišná úprava platí, pokud za schodek odpovídá kolektiv zaměstnanců, zde se podíl na náhradě škody určuje poměrem výdělků a navíc vedoucímu zaměstnanci a jeho zástupci se jejich výdělek pro určení poměru započítává dvakrát. Posledním druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí. Zákoník práce vyžaduje pro vznik odpovědnosti předání věci zaměstnanci na písemné potvrzení (platí u věci do 50.000,- Kč), nebo uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (platí u věci nad 50.000,- Kč). Pokud dojde ke vzniku škody, je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu v plné výši. V závěru této kapitoly se zabývám společnými ustanoveními zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnance za škodu, jež upravují zejména způsob určení výše škody, projednání výše požadované škody a moderační právo soudu.

V sedmé kapitole jsem se zaměřila na zajištění závazku zaměstnance nahradit škodu. V úvodu kapitoly je krátce obecně rozebrán institut zajištění závazků. V pracovním právu je možnost zaměstnavatele zajistit závazek zaměstnance limitován, úprava však směřuje k postupnému rozšiřování možností zaměstnavatele. Často využívaným způsobem zajištění závazku je uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato dohoda musí mít písemnou formu a zákonem předepsané náležitosti. Dalším způsobem zajištění závazku je uznání závazku ze strany zaměstnance. Důsledkem takového uznání závazku je zejména zabránění zániku závazku v případě smrti zaměstnance a prodloužení promlčecí doby.

V osmé kapitole se zabývám promlčením nároku zaměstnavatele na náhradu škody. V úvodu kapitoly je krátce pojednáno o institutu promlčení jako takovém.

Zákoník práce v současném znění neobsahuje vlastní úpravu promlčení a v souladu se zásadou subsidiarity se použije úprava promlčení obsažená v občanském zákoníku.

Závěrečná devátá kapitola je kapitolou srovnávací, neboť je v ní shrnuta a porovnána úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v slovenském a polském zákoníku práce. Slovenská právní úprava je velice podobná české právní úpravě, neboť jak český, tak slovenský zákoník práce vycházejí ze zákonač. 65/1965 Sb. Určité odlišnosti lze nalézt ve výši limitace náhrady škody, slovenská úprava také nerozlišuje u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí předmětů podle hodnoty předmětu. Polská právní úprava je více odlišná od české právní úpravy, kdy největším rozdílem je i úprava kázeňské odpovědnosti zaměstnance v polské právní úpravě. Polská právní úprava v případě tzv. materiální odpovědnosti zaměstnance rozlišuje mezi odpovědností způsobenou zaměstnavateli (tj. odpovědností obecnou) a odpovědností za škodu na svěřeném majetku (tj. odpovědností za svěřené předměty, jež však v sobě částečně zahrnuje i odpovědnost za schodek).

Domnívám se, že tato rigorózní práce dosáhla mnou v úvodu stanoveného cíle, tedy obsahuje ucelený přehled právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, a tedy lze se prostřednictvím této práce blíže seznámit s tímto pracovněprávním institutem.

SUMMARY

The subject of this rigorous thesis was the liability of the employee for damage caused to the employer. The law of employee liability for damage is contained in Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, which was also the principal legal regulation for the preparation of this rigorous thesis.

This rigorous thesis is divided into chapters, in each of which a specific institute is analysed. In the introduction the development of labour law in the Czech Republic is briefly summarised.

In the first chapter of this rigorous thesis I focused on legal liability. The definition of liability as such is relatively complex, since the interpretation of liability is highly subjective, and therefore diverse. Legal liability is a basic legal concept and can be briefly defined for instance as the manner in which the law reacts to illegal behaviour. Legal liability can be divided according to various criteria. In this chapter I further focus on the breach of a legal obligation, the consequence of which is precisely the creation of liability. A culpable breach of obligation is called a legal delict. At the end of this chapter I briefly turn my attention to the functions of legal liability.

The second chapter of this rigorous thesis is dedicated to labour relations. The basic definition of this term is contained in § 1 of the Labour Code and individual elements of labour relations. We find in the Labour Code the basic principles of labour relations.

In the third chapter of this rigorous thesis I turn to labour liability in general. Specifically I focus on its characteristic traits, functions or criteria, according to which it is possible to divide labour liability.

In the fourth chapter of this rigorous thesis I devote my attention to prevention in labour law, since this concept is closely connected with the concept of labour liability. The Labour Code sets the preventive responsibilities of both employers and employees. The conclusion of this chapter is dedicated to the options for commercial insurance agency coverage of employee liability for damage caused to the employer.

In the fifth chapter of this rigorous thesis I focus primarily on the conditions for the creation of labour liability. These conditions can also be called the factual basis for

labour liability. These conditions are subject, fault, object, event in which damage was caused, damage, behaviour of the subject and causation.

The sixth chapter is dedicated to individual types of liability of the employee for damage caused to the employer. These types are general liability of the employee for damage caused to the employer, liability of the employee for failure to fulfil the duty to prevent damage, liability for shortfalls in valuables entrusted to him, for which the employee is obligated to account, and liability of the employee for the loss of items entrusted to him. At the end of this chapter I turn to the joint provisions of the Labour Code on employee liability for damage, which treat in particular the method of determining the amount of damage, negotiation of the amount of damage demanded, and the adjustment right of the court.

In the seventh chapter I focused on securing the obligation of the employee to pay compensation for damage. In the chapter's introduction the institute of securing obligations is briefly analysed in general terms. The conclusion of an agreement on salary deductions between the employee and employer is a method which is commonly used to secure the obligation. Another method of securing the obligation is the acknowledgement of the obligation on the part of the employee.

In the eighth chapter I focus on the statute of limitations for the employer claim to compensation for damage. The current text of the Labour Code does not contain its own treatment of the statute of limitations, and pursuant to the principle of subsidiarity the treatment of statute of limitations contained in the Civil Code is used.

The final, ninth chapter is a comparative chapter, since it contains a summary of the treatment of employee liability for damage caused to the employer in the Slovak and the Polish Labour Codes. While the Slovak law is very similar to the Czech law, since both the Czech and Slovak Labour Codes are derived from Act No. 65/1965 Coll., the Polish law differs greatly from the Czech law. The greatest difference is the treatment of disciplinary liability of the employee in the Polish law.

In the conclusion there is a brief summary of the individual chapters of this rigorous thesis.

SEZNAM ZKRATEK

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

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

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

Obchodní zákoník – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Slovenský zákoník práce - zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Polský zákoník práce - zákon ze dne 26. června 1974 Zákoník práce, Sb. Polské republiky č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších předpisů

Listina základních práv a svobod – usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 513/1991, obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 311/2001 z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- směrnice Rady č. 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti
- úmluva MOP č.29/1930 o nucené nebo povinné práci, uveřejněna pod č. 506/1990
- úmluva pro smluvní závazkové vztahy z r. 1980 (Římská úmluva - přímá úprava, 64/2006 Sb., pro ČR platná od 1. 7. 2006)
- zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
- návrh zákona o zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců (sněmovní tisk č. 689)

POUŽITÁ LITERATURA

- Barancová, H. Zákonník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2
- Bezouška, P. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-193-9
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5
- Bělina, M. a kol. Zákonník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-7179-607-7
- Boguszak, J. – Čapek, J. – Gerloch, A: Teorie Práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, ISBN 80 -7357- 030 - 0
- Brejcha A. Odpovědnost v soukromém a veřejném právu. Praha. CODEX BOHEMIA, 2000, ISBN 80-85963-92-2
- Bukovjan, P. Náhrada škody z odpovědnosti za schodek. Práce a mzda 11/2010, ASPI ID: LIT36973CZ
- Bukovjan, P. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou odcizením služebního vozidla. Práce a mzda 3/2008, ASPI ID: LIT29864CZ
- Doležilek, J., Vysokajová, M., Kahle, B., § 265. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Obecná odpovědnost. ASPI, 2008, ASPI ID: LIT 31602CZ.
- Doležilek, J., Vysokajová, M., Kahle, B., § 267. Odpovědnost na odložených věcech. ASPI, 2007, ASPI ID: LIT28499CZ.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a další související zákony
- Florek, Ludwik, Prawo pracy, Vydavatelství C. H. Beck, Varšava, 2011, 13. vydání, ISBN 978-83-255-3148-5
- Galvas M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7
- Galvas, M., Gregorová Z. Několik úvah o funkcích pracovněprávní odpovědnosti. Právník, 1983, č. 10
- Galvas M. Pracovní právo do kapsy 2. Brno: ERA group spol. s r.o., 2001, ISBN 80-865-1706-3
- Gerloch, A. Teorie práva. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, ISBN 978-80-7380-023-9
- Havlík, A. Náhrada škody v novém zákoníku práce. Práce a mzda 3/2007, ASPI ID: LIT28428CZ
- Hloušková P., Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, Mzdová účetní, ASPI ID: LIT6476CZ

- Hochman, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů, Praha: Linde, 2001, ISBN 80-7201-306-8
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-724-9
- Hrouzková, V. Zaměstnavatelé a zaměstnanci, praktické odpovědi na otázky z pracovního práva, Praha: Linde, 2003, ISBN 80-86131-38-6
- Jakubka, J. Zákoník práce 2011. 7. Aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-626-6
- Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. GRADA Publishing. ISBN 80-247-0064-6
- Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011.5. Aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-637-2
- Jakubka, J., Jindrák, M. Komentář k zákoníku práce. § 172 Náhrada škody. Odpovědnost zaměstnance za škodu. 2003, ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI, ASPI ID: LIT18348CZ
- Jakubka, J., Jindrák, M. Komentář k zákoníku práce. § 176 Náhrada škody. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. 2003, ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI, ASPI ID: LIT18352CZ
- Jouza, L. Krádež na pracovišti. Právo pro podnikání a zaměstnání, č.12, 2010
- Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č.1-2, 2009
- Kahle, B., Vysokajová, M., Doležilek, J. § 250. Odpovědnost zaměstnance za škodu. Obecná Odpovědnost. ASPI – Zákoník práce s komentářem, 2. Aktualizované vydání, ASPI ID: LIT31587CZ
- Kocourek, J. Zákoník práce 2011. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2011, ISBN 978-80-7317-088-2
- Langerová, B. Zvláštní zvýšená odpovědnost zaměstnance za škodu. Obchodní právo 7/1994, ASPI ID: LIT3294CZ
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Náhrada škody. Předcházení škodám. 2004, Příručka pro personální a platovou agendu ve veřejných službách a správě, ASPI ID: LIT25472CZ
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Odpovědnost za ztrátu předmětů. Vyrobení zmetku. 2004, Příručka pro personální a platovou agendu ve veřejných službách a správě, ASPI ID: LIT25474CZ
- Naušová, K. Diplomová práce – Pracovní cesta, 2009
- Neznámý autor. Výklad k odpovědnosti zaměstnance za škodu. DHK – Daňová a hospodářská kartotéka 14/1998, ASPI ID: LIT10450CZ

Pokorný, M., Hochman J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5

Putna, M. Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce. Daňový expert 2/2007, ASPI ID: LIT28774CZ

Smejkal, L. Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Právní rozhledy, č.13/2008

Smutná, M. Manko v pokladně. 2009, Otázky a odpovědi v praxi 4/2009, ASPI ID: LIT33781CZ

Vysokajová, M. Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu. 2008, ASPI – Právo v bodech s příklady, ASPI ID: LIT31838CZ

Internetové zdroje:

<http://www.ceskapojistovna.cz>

<http://www.concourt.sk>

<http://www.epravo.cz>

<http://www.generali.cz>

<http://www.koop.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.nsoud.cz>

<http://www.supcourt.gov.sk>

<http://www.pravnik.cz>

[http:// www.vozab.com/36-smluvni-pokuta-v pracovnim-pravu](http://www.vozab.com/36-smluvni-pokuta-v-pracovnim-pravu)

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – vzor dohody o odpovědnosti za schodek

Příloha č. 1 k rigorózní práci

Dnešního dne, měsíce a roku uzavřeli

1.
se sídlem
IČ
zapsán v obchodním rejstříku soudu v, oddíl,
vložka jednající

na straně jedné jako zaměstnavatel
(dále je „zaměstnavatel“)

a

2. Pan(i)
bytem
datum narození

na straně druhé jako zaměstnanec
(dále jen „zaměstnanec“)

dohodu o odpovědnosti za schodek

podle ustanovení § 252 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění
pozdějších předpisů

Článek I.

1. Zaměstnanec u zaměstnavatele pracuje jako
2. Zaměstnanec na základě této dohody přebírá odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování. Hodnoty, které jsou zaměstnanci opakovaně svěřovány k vyúčtování, jsou
3. Zaměstnanec je povinen vést ohledně svěřených hodnot řádnou evidenci a účetnictví, disponovat s těmito hodnotami podle pokynů zaměstnavatele a jím pověřených osob, účastnit se inventarizací svěřených hodnot a činit potřebná opatření k zabránění vzniku schodků a jiných škod.

Článek II.

1. Zaměstnanec touto dohodou přejímá i odpovědnost za schodek vzniklý na svěřených hodnotách, který bude zjištěn inventarizací a porovnáním s příslušnou

evidencí či účetním stavem. Zaměstnanec bere na vědomí, že je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách v plné výši.

2. Zaměstnanec způsobenou škodu nahradí zaměstnavateli v penězích.
3. Zaměstnavatel je oprávněn kdykoli provést inventarizaci a porovnat skutečný stav svěřených hodnot s příslušnou evidencí či účetním stavem.

Článek III.

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci vytvoří takové pracovní podmínky, které zaměstnanci umožní řádný výkon jeho povinností. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá potřebné podmínky vytvořeny, je povinen závadu neprodleně oznámit písemně zaměstnavateli. Pokud může závadu odstranit sám, je tak povinen neprodleně učinit.
2. Zaměstnanec se zavazuje bezodkladně nahlásit schodek na hodnotách svěřených mu k vyúčtování.

Článek IV.

1. Dohoda o odpovědnosti za schodek zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
2. Tuto dohodu lze také ukončit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
3. Tuto dohodu lze měnit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
4. Při zániku této smlouvy či skončení pracovní smlouvy se provede inventarizace svěřených hodnot za účelem případného zjištění schodku. Inventarizace se dále provede při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště či při jeho přeložení.
5. Zaměstnanec vlastnoručním podpisem potvrzuje, že byl seznámen s právy, povinnostmi a odpovědností vyplývající z této dohody.
6. Tato dohoda je sepsána ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a jeden zaměstnavatel.

V dne

.....

zaměstnavatel

.....

zaměstnanec

Příloha č. 2 – vzor potvrzení zaměstnance o převzetí svěřených věcí

Příloha č. 2 k rigorózní práci

Potvrzení zaměstnance o převzetí svěřených věcí

podle ustanovení § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Pan(i)
bytem
datum narození
(dále jen „zaměstnanec“)

potvrzuje, že dnešního dne převzal(a) tyto svěřené věci:

typ	značka	výrobní číslo	inventární číslo	hodnota

Zaměstnanec má povinnost nahradit ztrátu svěřené věci v plné výši, pokud neprokáže, že ke ztrátě došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Zaměstnanec se zavazuje sám a výlučně svěřené věci používat a dbát na prevenci škod zaměřenou zejména na kvalifikované zabezpečení jejich ochrany před ztrátou, zničením nebo poškozením.

Zaměstnanec se zavazuje bezodkladně nahlásit ztrátu, zničení nebo poškození svěřené věci svému nadřízenému.

Zaměstnanec se zavazuje umožnit zaměstnavateli na jeho výzvu provedení inventarizace svěřeného majetku.

Pomine-li důvod svěření věci, nebo pokud dojde ke skončení pracovního poměru, popř. jiného pracovněprávního vztahu, je zaměstnanec povinen bezodkladně vrátit svěřenou věc zaměstnavateli.

V..... dne

.....
zaměstnanec

Příloha č. 3 – vzor dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Příloha č. 3 k rigorózní práci

Dnešního dne, měsíce a roku uzavřeli

1.
se sídlem
IČ
zapsán v obchodním rejstříku soudu v, oddíl,
vložka jednající

na straně jedné jako zaměstnavatel
(dále je „zaměstnavatel“)

a

2. Pan(i)
bytem
datum narození

na straně druhé jako zaměstnanec
(dále jen „zaměstnanec“)

dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

podle ustanovení § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění
pozdějších předpisů

Článek I.

1. Zaměstnanec na základě této dohody přebírá odpovědnost za ztrátu dále uvedené věci, která mu byla svěřena. Jedná se o, značky, výrobní číslo, inventární číslo, v hodnotě (dále jen „svěřená věc“).
2. Zaměstnanec svým podpisem potvrzuje, že si svěřenou věc dnešního dne od zaměstnavatele převzal.

Článek II.

1. Zaměstnanec bere na vědomí, že v případě ztráty svěřené věci je povinen nahradit způsobenou škodu v plné výši.
2. Zaměstnanec způsobenou škodu nahradí zaměstnavateli v penězích.

3. Zaměstnavatel je kdykoli oprávněn kontrolovat stav svěřené věci a zaměstnanec je povinen svěřenou věc ke kontrole na vyzvání předložit, a to zejména při inventarizaci.

Článek III.

1. Zaměstnavatel může kdykoli požadovat vrácení svěřené věci a zaměstnanec je v takovém případě povinen svěřenou věc neodkladně vrátit.
2. Zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, že svěřenou věc bude mít u sebe i mimo pracoviště, a to také mimo pracovní dobu a zajistí proto jeho ochranu před ztrátou i v tomto období. Z toho důvodu zaměstnanec nepožaduje, aby mu zaměstnavatel zajistil uzamykatelný prostor na pracovišti. Zaměstnanec tímto bere na vědomí, že za ztrátu svěřené věci odpovídá po celou dobu, kdy je mu věc svěřena.
3. Zaměstnanec se zavazuje bezodkladně nahlásit ztrátu, zničení nebo poškození svěřené věci svému nadřízenému.

Článek IV.

1. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
2. Tuto dohodu lze také ukončit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
3. Tuto dohodu lze měnit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
4. Při zániku této smlouvy je zaměstnanec povinen svěřené věci bezodkladně zaměstnavateli vrátit.
5. Zaměstnanec vlastnoručním podpisem potvrzuje, že byl seznámen s právy, povinnostmi a odpovědností vyplývající z této dohody.
6. Tato dohoda je sepsána ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a jeden zaměstnavatel.

V dne

.....

zaměstnavatel

.....

zaměstnanec

Příloha č. 4 – vzor dohody o srážkách ze mzdy

Příloha č. 4 k rigorózní práci

Dnešního dne, měsíce a roku uzavřeli

1.
se sídlem
IČ
zapsán v obchodním rejstříku soudu v, oddíl,
vločka
jednající

na straně jedné jako zaměstnavatel
(dále je „zaměstnavatel“)

a

2. Pan(i)
bytem
datum narození

na straně druhé jako zaměstnanec
(dále jen „zaměstnanec“)

dohodu o srážkách ze mzdy

podle ustanovení § 327 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění
pozdějších předpisů

Článek I.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že zaměstnavatel bude srážet zaměstnanci z jeho mzdy měsíčně částku,- Kč na úhradu dluhu zaměstnance ve výši,- Kč. Jde o dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli z titulu náhrady škody způsobené dne

Článek II.

Tyto srážky bude zaměstnavatel provádět počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci podpisu této dohody do doby úplného splacení dluhu zaměstnance. Srážka v žádném měsíci nemůže činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.

Článek III.

Smluvní strany s touto dohodou souhlasí, na důkaz toho připojují své podpisy.
Tuto dohodu lze měnit pouze písemně.
Tato dohoda byla vyhotovena ve dvou výtiscích, přičemž každá ze smluvních stran obdrží po jednom výtisku.

V dne

.....
zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

KLÍČOVÁ SLOVA

pracovní právní odpovědnost – labour liability

odpovědnost zaměstnance za škodu – liability of the employee for damage

náhrada škody způsobené zaměstnavateli – compensation for damage caused to the employer