

UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO
ZABEZPEČENÍ**

Téma rigorózní práce:

ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU
RESPONSIBILITY IN LABOUR LAW

Vedoucí rigorózní práce:

doc. JUDR. VĚRA ŠTANGOVÁ, CSc.

MGR. IRENA MANDÍKOVÁ
VOZNICE 156
263 01 DOBŘÍŠ

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, řádně jsem citovala všechny využitě prameny a literaturu, přičemž tuto práci jsem nevyužila k získání jiného nebo stejného titulu.“

Ve Voznici dne 31. 10. 2012

Mgr. Irena Mandíková

Ráda bych poděkovala své vedoucí rigorózní práce, paní docentce JUDr. Věře Štangové, CSc., která se mi velmi věnovala, při zpracovávání tématu se mnou konzultovala celou řadu otázek a nejasností, a tím mi pomohla překonat počáteční nejistotu.

OBSAH

Úvod	7
1. Odpovědnost v pracovním právu	9
2. Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti	10
3. Druhy pracovněprávní odpovědnosti	12
3.1. Obecně k druhům odpovědnosti	12
3.2. Jednotlivé druhy odpovědnosti v pracovním právu	13
3.2.1. Hmotná pracovněprávní odpovědnost	13
3.2.2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost	15
3.2.3. Sankce ukládané jinými orgány	15
4. Odpovědnost za škodu	16
4.1. Obecně k odpovědnosti za škodu	16
4.1.1. Právní úprava odpovědnosti za škodu	16
4.1.2. Funkce odpovědnosti za škodu	17
4.1.3. Přecházení škodám	18
4.1.3.1. Povinnosti zaměstnavatele	20
4.1.3.2. Povinnosti zaměstnance	21
4.1.4. Základní předpoklady odpovědnosti za škodu	22
4.1.4.1. Škoda	22
4.1.4.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů	24
4.1.4.3. Příčinná souvislost	33
4.1.4.4. Zavinění	34
4.1.4.5. Protiprávnost	36
4.1.4.6. Poměrné omezení odpovědnosti	37
4.2. Odpovědnost zaměstnance za škodu	37
4.2.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	38
4.2.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	40
4.2.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	42
4.2.3.1. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	42
4.2.3.1.1. Dohoda o hmotné odpovědnosti – podmínky platnosti dohody o hmotné odpovědnosti	43
4.2.3.1.2. Společná hmotná odpovědnost	46
4.2.3.1.3. Odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti a její zánik	47
4.2.3.1.4. Změna právní úpravy	49
4.2.3.1.5. Schodek a způsoby jeho zjišťování	50
4.2.3.1.6. Presumované zavinění zaměstnance	51
4.2.3.2. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	53

4.2.3.2.1. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí _____	56
4.2.4. Rozsah náhrady škody _____	56
4.2.4.1. Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti _____	56
4.2.4.2. Rozsah náhrady škody v případě nesplnění povinnosti k odvrácení škody _____	58
4.2.4.3. Rozsah náhrady škody při odpovědnosti za schodek a za ztrátu svěřených věcí _____	59
4.2.4.4. Podíl náhrady jednotlivých zaměstnanců při společné odpovědnosti za schodek _____	59
4.2.4.5. Společná ustanovení o požadování náhrady škody způsobené zaměstnancem _____	60
4.2.4.5.1. Odpovědnost osob stížených duševní poruchou, nepřičetnost vlastní vinou, úmyslné jednání proti dobrým mravům _____	60
4.2.4.5.2. Určení výše náhrady škody _____	61
4.2.4.5.3. Projednání výše náhrady škody _____	61
4.2.4.5.4. Moderační právo soudu _____	62
4.3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci _____	63
4.3.1. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu _____	64
4.3.2. Odpovědnost při odvrácení škody _____	68
4.3.3. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci na odložených věcech _____	69
4.3.3.1. Věci, které se obvykle do práce nosí a tzv. zvláštní úschova _____	70
4.3.3.2. Místo pro odkládání věcí _____	71
4.3.3.3. Odložení věcí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním _____	72
4.3.3.4. Lhůta pro ohlášení vzniku škody _____	72
4.3.3.5. Rozsah náhrady škody _____	73
4.3.3.6. Objektivní odpovědnost zaměstnavatele _____	74
4.3.4. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu _____	76
4.4. Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu _____	78
4.5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání _____	79
4.5.1. Pojem Pracovního úrazu a nemoci z povolání _____	82
4.5.1.1. Pracovní úraz _____	82
4.5.1.2. Nemoc z povolání _____	85
4.5.2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání _____	92
4.5.3. Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti _____	93
4.5.3.1. Rozsah odpovědnosti _____	93
4.5.3.2. Zproštění odpovědnosti _____	96
4.5.4. Druhy náhrad _____	102
4.5.4.1. Náhrada za ztrátu na výdělku _____	103
4.5.4.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti _____	103

4.5.4.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti	111
4.5.4.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	125
4.5.4.3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	130
4.5.4.4. Věcná škoda	132
4.5.5. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	132
4.5.5.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	133
4.5.5.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	134
4.5.5.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých	135
4.5.5.4. Náhrada věcné škody	136
4.5.6. Změna poměrů	137
4.5.7. Postup při projednávání odškodnění	138
5. Odpovědnost ve služebním poměru	139
5.1. Odpovědnost vojáka za škodu způsobenou státem	140
5.1.1. Obecná odpovědnost	140
5.1.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	140
5.1.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je voják povinen vyúčtovat	140
5.1.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	141
5.1.5. Rozsah náhrady škody	141
5.2. Odpovědnost státu za škodu způsobenou vojákovi	143
5.2.1. Obecná odpovědnost	143
5.2.2. odpovědnost za škodu na odložených věcech	143
5.2.3. Odpovědnost za škodu na věci	143
5.2.4. Odpovědnost za škodu při služebních úrazech a nemocech z povolání	144
5.3. Druhy náhrad	144
6. Bezdůvodné obohacení	146
Závěr	148
Přehled použité literatury a internetových odkazů	151
Resumé	156
Summary	158
Abstrakt	160
Klíčová slova	162

Úvod

Problematika odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, a zejména pak problematika odpovědnosti za škodu, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, patří, dle mého názoru, mezi základní otázky pracovněprávních vztahů. Tato skutečnost byla také důvodem, pro který jsem si téma „Odpovědnosti v pracovním právu“ zvolila. Mimo to se každý z nás, ať už v pozici zaměstnance či zaměstnavatele, může kdykoliv ocitnout v situaci, kdy bude nucen otázky související s odpovědností plynoucí z pracovněprávního vztahu řešit. O to více je pak zapotřebí znát právní úpravu této problematiky, pakliže poskytnete právní pomoc v oblasti pracovního práva. Vzhledem k mému zájmu o působení v advokacii jsem považovala za příhodné blíže se seznámit s touto oblastí právě prostřednictvím této rigorózní práce. Tato má úvaha se následně potvrdila, neboť jsem během své dosavadní praxe měla možnost poskytovat právní pomoc v několika pracovněprávních sporech, avšak zcela jednoznačně musím konstatovat, že za nejdůležitější z nich považuji právě spor, v rámci kterého uplatňoval zaměstnavatel vůči našemu klientovi, jakožto zaměstnanci, nárok na náhradu škody z titulu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. I když se řešení vzniklé situace mohlo na počátku jevit z pohledu zaměstnance jako poměrně jednoznačné, soudní spor v této věci již nebyl z hlediska skutkových tvrzení a prováděného dokazování ničím jednoduchým. Ačkoliv byl náš klient ve sporu úspěšný, vzniklá situace zasáhla významným způsobem do jeho života, jakož i do života celé jeho rodiny.

Z hlediska obsahu této rigorózní práce se zabývám právním rozбором jednotlivých druhů odpovědnosti v pracovním právu, avšak za stěžejní považuji otázku odpovědnosti za škodu. Z tohoto důvodu je také převážná část mé práce věnována právě této problematice. V první řadě se samozřejmě zabývám výkladem platné právní úpravy obsažené v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech. Zde jsem se zaměřila taktéž na problémy, které vznikají při aplikaci jednotlivých ustanovení v praxi. Zabývám se také studiem celé řady rozhodnutí vyšších soudních instancí, neboť právní úprava je v současnosti významně dotvářena judikaturou, která je mj. zejména v této oblasti velice bohatá. U jednotlivých druhů pracovněprávní odpovědnosti proto uvádím též příslušná

rozhodnutí soudů vyšších soudních instancí, která se k danému druhu odpovědnosti vztahují a která považuji s ohledem na výklad příslušného institutu za podstatná.

Vzhledem k tomu, že dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, věnuji se taktéž srovnání dřívější právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce a právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, kdy upozorňuji především na změny, ke kterým v souvislosti s přijetím nového zákona došlo.

Mým cílem bylo komplexním způsobem objasnit a analyzovat problematiku odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, a to jak při zohlednění platné právní úpravy, tak i judikatury, která se touto oblastí zabývá, a poukázat na problémy, k nimž dochází v aplikační praxi.

1. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

Při vymezení pojmu odpovědnosti se v právní teorii objevily dvě rozdílné koncepce. Zastánce jedné z těchto koncepcí V. Knapp považuje **odpovědnost za hrozbu sankcí**. Vychází z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, že tedy ten, kdo jde povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní, a nikoliv teprve ex post za to, že nesplnil. Podle V. Knappa odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinností, kdy se latentní povinnost aktivizuje. Dle druhé z koncepcí, jejímž nejvýznačnějším představitelem je Š. Luby, není možné souhlasit s chápáním odpovědnosti jako hrozby sankcí, neboť v takovém případě by totiž **odpovědnost** přestala být tím, za co se všeobecně i při různosti názorů na její podstatu podkládá a čím je v trestním právu, tj. **následkem porušení právního vztahu**, a v důsledku toho by ztratila všechnu represivní, reparační i satisfakční povahu a funkci a zůstala by jí jen povaha a funkce prevence. Koncepce Š. Lubyho je přitom přijímána převážnou částí odborné veřejnosti.¹

Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.²

¹ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 397 a 398

² Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 398

2. CHARAKTERISTICKÉ RYSY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI

Obecný institut odpovědnosti lze roztřídit dle jednotlivých právních odvětví. V právním řádu tak rozlišujeme zejména trestněprávní odpovědnost, občanskoprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost a také pracovněprávní odpovědnost, přičemž se tyto jednotlivé druhy odpovědnosti navzájem překrývají a doplňují.³

Jak vyplývá ze shora uvedeného, rozlišujeme několik druhů odpovědnosti a pakliže máme vymezit charakteristické rysy odpovědnosti pracovněprávní, je třeba v první řadě přihlídnout k tomu, jakých subjektů se tato odpovědnost dotýká, resp. mezi jakými subjekty může pracovněprávní odpovědnost vzniknout. Těmito subjekty jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci, tj. subjekty mezi nimiž existuje pracovněprávní vztah. Hlavním předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je tak **existence některého ze základních pracovněprávních vztahů**, avšak tato již není předpokladem jejího dalšího trvání. Pracovněprávní odpovědnostní vztah je tedy vždy vztahem odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu.

Dalším typickým rysem pracovněprávní odpovědnosti, jež je patrný zejména z porovnání odpovědnosti občanskoprávní a odpovědnosti pracovněprávní, je, že v případě pracovněprávní odpovědnosti **má „silnější“ postavení zaměstnanec**, který je právní úpravou více chráněn, kdežto u odpovědnosti občanskoprávní mají její subjekty stejné postavení. Dle mého názoru lze toto dovodit už z té skutečnosti, že v případě zaměstnance se jedná o odpovědnost subjektivní, tj. odpovědnost za zavinění (s výjimkou odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, kdy se zavinění předpokládá), avšak v případě zaměstnavatele se jedná o odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost bez ohledu na zavinění.

Současně s naplněním pracovněprávní odpovědnosti může dojít taktéž k naplnění předpokladů stanovených zákonem pro vznik kupříkladu trestněprávní

³ *Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 399*

odpovědnosti, tj. **jednání jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu může vést ke vzniku i jiného druhu odpovědnostního vztahu.**

3. DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI

3.1. OBECNĚ K DRUHŮM ODPOVĚDNOSTI

V rámci vymezení charakteristických znaků pracovněprávní odpovědnosti jsem již uvedla, že **odpovědnost** lze rozlišovat **dle jednotlivých právních odvětví**, a to především na:

- a) **trestněprávní odpovědnost,**
- b) **občanskoprávní odpovědnost,**
- c) **správněprávní odpovědnost a**
- d) **pracovněprávní odpovědnost.**

V rámci jednotlivých shora uvedených druhů odpovědnosti je dále možné klasifikovat tyto na **hmotnou odpovědnost** a **jinou než hmotnou odpovědnost**. Hmotná odpovědnost pak bývá tříděna na odpovědnost za škodu a další druhy hmotné odpovědnosti podle specifik jednotlivých právních odvětví.⁴

Významné pro soukromoprávní oblast je **členění občanskoprávní odpovědnosti**, kdy toto rozlišuje:

- a) **odpovědnost za škodu,**
- b) **odpovědnost za vady,**
- c) **odpovědnost za prodlení,**
- d) **odpovědnost z bezdůvodného obohacení.**⁵

Stejně tak je možné rozlišovat odpovědnost dle toho, zda se jedná o:

- a) odpovědnost za zavinění, tj. **odpovědnost subjektivní** a
- b) odpovědnost bez ohledu na zavinění, tj. **odpovědnost objektivní**.

Na závěr je možné uvést, že v rámci pracovního práva je možné rozlišovat též:

- a) **individuální odpovědnost,**

⁴ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 401

⁵ Knapp V., Knappová M., Švestka J., Dvořák J., Eliáš K., Havel B., Macková A., Mikeš J., Plíva S., Salač J.: *Občanské právo hmotné, svazek I.*, ASPI Publishing, s.r.o., Praha, 2002, str. 223

- b) **kolektivní odpovědnost.**⁶

3.2. JEDNOTLIVÉ DRUHY ODPOVĚDNOSTI V PRACOVNÍM PRÁVU

Odpovědnost v českém pracovním právu lze členit na:

- a) **hmotnou,**
 b) **jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost,**
 c) **odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.**⁷

3.2.1. HMOTNÁ PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

Na tomto místě si dovoluji vrátit se ke členění občanskoprávní odpovědnosti, tak jak je uvedeno shora, neboť toto členění je východiskem pro celou soukromoprávní oblast. Z tohoto pohledu je prvním a nejvýznamnějším druhem pracovněprávní odpovědnosti odpovědnost **zaměstnavatele či zaměstnance za škodu**. Vzhledem k významu tohoto druhu pracovněprávní odpovědnosti, jakož i k jejímu rozsahu, se v rámci této rigorózní práce věnuji obzvláště odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích.

Pracovní právo v současnosti upravuje též institut **smluvní pokuty**, který je typickou závazkovou odpovědností. Avšak dle ustanovení § 4a zákoníku práce smí být smluvní pokuta dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon. Sjednat si smluvní pokutu pak umožňuje ustanovení § 310 zákoníku práce v rámci tzv. konkurenční doložky, a to pro případ porušení závazku zaměstnance, spočívajícímu v nevykonávání činnosti soutěžní povahy vůči podnikání zaměstnavatele po skončení pracovního poměru.⁸ Pro úplnost uvádím, že pokuty za chybně vykonanou práci nebo za porušení pracovních povinností, zákoník práce neupravuje a zaměstnavatel dokonce dle ustanovení § 346b nesmí zaměstnanci za porušení

⁶ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 402

⁷ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 402

⁸ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 402

povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat (to se však nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá).

Dalším druhem pracovněprávní odpovědnosti je **odpovědnost za prodlení**. Za tento druh pracovněprávní odpovědnosti lze, dle mého názoru, považovat kupříkladu odpovědnost zaměstnavatele za to, že nevyplatí v řádném výplatním termínu zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část, a to do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, neboť tato skutečnost je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

V pracovním právu se můžeme setkat i s:

- **odpovědností zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě,**
- **povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce.⁹**

Do rámce odpovědnostních vztahů je rovněž zařazována problematika **odpovědnosti z bezdůvodného obohacení**, neboť tuto považuje právní teorie za zvláštní druh odpovědnosti.¹⁰ Otázce bezdůvodného obohacení se podrobněji věnuji v oddílu 6. této práce.

Zákon č. 65/1965 Sb. upravoval taktéž **odpovědnost za vadné plnění**. Příkladem tohoto druhu odpovědnosti pak byla odpovědnost zaměstnance za zmetek, když platilo, že pokud zaměstnanec vadnou prací zavinil zmetek (vadný výrobek), nepříslušela mu za práci na něm mzda. Zde porušením primární povinnosti vznikala nová sekundární povinnost, totiž povinnost strpět, že zaměstnanci nebude

⁹ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 402 a 403

¹⁰ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 419

poskytnuta za vykonanou práci mzda. Bylo-li možné zmetek opravit a provedl-li zaměstnanec opravu sám, příslušela mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy.¹¹ Současná právní úprava však tento druh odpovědnosti již neobsahuje.

3.2.2. JINÁ NEŽ HMOTNÁ PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

Odpovědnost však nemusí vždy spočívat v hmotném plnění, ale může spočívat i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu. Do této odpovědnosti patří kupříkladu povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem. O odpovědnost však může jít pouze v těch případech, kdy pracovní poměr byl rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti. Takovými případy je vždy okamžité zrušení pracovního poměru. U výpovědi dané zaměstnavatelem jde o odpovědnostní vztah pouze v případě ustanovení § 52 písm. g) a h) zákoníku práce, anebo je-li dána výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.¹²

3.2.3. SANKCE UKLÁDANÉ JINÝMI ORGÁNY

Odpovědnostní pracovněprávní vztah může vzniknout i v některých případech, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnancům nebo zaměstnavatelům) ukládány sankce jiným orgánem. Ve většině případů se jedná o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž došlo k porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti.¹³

Pokud jde o sankce ukládané jinými orgány, je třeba zejména poukázat na novelu zákona o zaměstnanosti, jež nabyla účinnosti dne 1. 1. 2012, a jež směřuje zejména k zamezení nelegální práce.

¹¹ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a přepracované vydání, Praha, 2004, str. 315

¹² Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 403

¹³ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 403 a 404

4. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

4.1. OBECNĚ K ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

4.1.1. PRÁVNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Právní úprava odpovědnosti za škodu je obsažena v části jedenácté zákoníku práce, přičemž tato je členěna na **odpovědnost zaměstnance za škodu** a na **odpovědnost zaměstnavatele za škodu**. Jak je dále zřejmé, je v obou případech odpovědnosti za škodu rozlišována **obecná odpovědnost za škodu** a **zvláštní odpovědnost za škodu**, která je k obecné odpovědnosti za škodu ve vztahu speciality. Je ovšem zapotřebí poznamenat, že vedle právní úpravy odpovědnosti za škodu obsažené v zákoníku práce je dnes nezbytné vycházet též z rozsáhlé judikatury vyšších soudních instancí, která se touto problematikou zabývá.

Z hlediska právní úpravy odpovědnosti za škodu obsažené v zákoníku práce je třeba také vymezit vztah této právní úpravy k právní úpravě odpovědnosti za škodu obsažené v občanském zákoníku. Zásadní rozdíl mezi pracovněprávní odpovědností a občanskoprávní odpovědností spočívá v tom, že občanskoprávní odpovědnost za škodu vychází z rovného postavení subjektů. Odlišujícím znakem mezi shora uvedenými právními úpravami odpovědnosti za škodu tak je individuální pracovněprávní vztah, tj. právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. K této otázce se taktéž vyjádřil Ústavní soud České republiky, který ve svém nálezu vyhlášeném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. v bodu 202 a bodu 203 konstatoval, že:

Účelem veřejnoprávních prvků v pracovním zákonodárství je prioritně ochrana zaměstnanců. Tento účel je souladný s ústavním pořádkem, nicméně i pro jeho naplnění platí požadavek proporcionality, v tomto rámci potřeby (subsidiarity, čili použití mírnějšího z pohledu alternativních legislativních prostředků dosahujícího ústavně souladný účel). Ve vztahu k dispozitivnosti a kogentnosti pracovněprávní regulace metoda kogentní úpravy zajišťuje právě uplatnění veřejnoprávních prvků. Požadavek minimalizace omezení svobody smluvní vůle, jakož i požadavek právní jistoty pak zatěžuje zákonodárce povinností tyto prvky výslovně pojmenovat. Výčtová metoda však nemusí být řešením; vždy se najdou

ustanovení, která by měla být typicky kogentní, avšak ve výčtu obsažena nejsou, stejně jako ustanovení, která jsou svou povahou typicky dispozitivní, avšak do výčtu – bez zjevného důvodu – zahrnuta jsou. Při určení, která ustanovení jsou kogentní a která dispozitivní, proto nelze spoléhat na zcela exaktní kritéria, ale je třeba užít taková měřítko, která umožní jistou míru volné úvahy.

Proto po zrušení věty druhé v ustanovení § 2 odst. 1 bude plynout nemožnost odchýlení se od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů a od ustanovení o náhrady škody z povahy ustanovení zákoníku práce.¹⁴

S ohledem na shora uvedené tak mj. došlo ke zrušení věty druhé ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce (nyní ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce), dle které platilo, že „*Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody.*“, a od ustanovení upravujících náhradu škody se tak nelze odchýlit.

4.1.2. FUNKCE ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní následující funkce, které se vzájemně prolínají a doplňují:

- a) **preventivně výchovnou** (tj. předcházet škodám, působit na zaměstnavatele i zaměstnance, aby předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích),
- b) **reparační** (tj. odčinit škodu na majetku účastníků pracovněprávního vztahu), resp. u újmy na zdraví též satisfakční,
- c) **sankční** (postih za porušení povinnosti, resp. postih za nezabránění škodné události).¹⁵

¹⁴ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12.3.2008 vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

¹⁵ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 404

4.1.3. PŘECHÁZENÍ ŠKODÁM

Jak je zřejmé již z prvních **ustanovení části jedenácté zákoníku práce**, tj. především z ustanovení § 248 a ustanovení § 249 zákoníku práce, **mají tato především preventivní charakter**, tj. prostřednictvím ustanovení obsažených v této části zákona je kladen důraz na samotné předcházení situacím, při nichž by mohlo dojít ke vzniku škody. Je zde tedy uplatňována zejména preventivní – výchovná funkce škody. Tato ustanovení zákoníku práce tak na jedné straně ukládají povinnosti a oprávnění zaměstnavateli při předcházení škodám a na druhé straně taktéž ukládají povinnosti zaměstnanci při předcházení škodám. Jak vyplývá z výše uvedeného, mají tedy shora popsaná ustanovení zákoníku práce především ochrannou funkci, kdy slouží zejména k předcházení ohrožení zdraví a majetku. Zaměstnavatelé a zaměstnanci by se měli chovat tak, aby ke vzniku škod pokud možno nedocházelo. Z tohoto důvodu je při vymezování povinností, jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, nutno taktéž zohlednit ustanovení obsažená v části páté zákoníku práce, jejichž smyslem je zajištění ochrany životů a zdraví zaměstnanců, jakož i ustanovení obsažených v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (dále jen „**zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**“).

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, obsahoval shora uvedené v ustanovení § 170 a ustanovení § 171. Nicméně při porovnání předchozí a současné právní úpravy je zřejmé, že ze strany zákonodárce nebyla do nového zákoníku práce převzata povinnost zaměstnavatele, jež byla obsažena v ustanovení § 170 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, a to povinnost zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Pakliže tedy v tomto ohledu porovnáme postavení zaměstnance ve vztahu k postavení zaměstnavatele, dojdeme k závěru, že zde vznikl určitý nepoměr mezi těmito účastníky pracovněprávních vztahů. Dle platné právní úpravy má na jedné straně zaměstnanec povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení, přičemž na druhé straně má zaměstnavatel povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli

řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Povinnost zaměstnavatele je tak výrazně užší, když tato se vztahuje pouze k pracovním podmínkám, to znamená, že se v tomto případě nejedná o povinnost zaměstnavatele počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám, jež je stanovena zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že zákoník práce v tomto případě neumožňuje použití právní úpravy obsažené v občanském zákoníku, nelze zde aplikovat ustanovení § 415 občanského zákoníku, které upravuje obecnou povinnost k předcházení hrozícím škodám, když stanoví, že každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí. V tomto ohledu je vhodné zmínit **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn.: 21 Cdo 2172/2002 ze dne 7. 5. 2003**, dle něhož:

Povinnost zakotvená v ustanovení § 170 odst. 2 zákoníku práce (toto ustanovení není obsaženo v novém zákoníku práce) soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, jako součást systému preventivních povinností, ukládá zaměstnavateli přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumě požadovat a který – objektivně vzato - je způsobit co nejvíce omezit a snížit riziko vzniku škod. Uvedené ustanovení však zaměstnavateli neukládá povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím případný vznik škody zcela vyloučit.

Takový požadavek by znamenal, že by zaměstnavatel vždy alespoň zčásti snášel škodu, kterou nepředvídal, resp. ani nemohl předvídat a ve svých důsledcích by se rovnal objektivní odpovědnosti za škodu. Zaměstnavateli tak není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím případný vznik škody zcela vyloučit.¹⁶

Jak vyplývá ze shora uvedeného, nespočívala povinnost upravená v ustanovení § 172 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v tom, že by povinností zaměstnavatele bylo zcela vyloučit vznik škody. Předmětná povinnost zaměstnavatele tak byla preventivního charakteru a měla zaměstnavatele přimět přijmout a uplatňovat taková opatření, jež by vzhledem ke konkrétním časovým a místním podmínkám zabránila vzniku škody. Stejně tak uvedl **Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp.zn. 21 Cdo 81/2009 ze dne 11. 3. 2010**, když konstatoval, že:

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2172/2002 ze dne 7. 5. 2003

Prevenční povinnost zakotvená v ustanovení § 170 odst. 2 zákona č. 65/1965, zákoníku práce, neukládá zaměstnavateli, aby předvídal každý v budoucnu možný vznik škody a tomu přizpůsoboval kontrolu svých zaměstnanců; takový požadavek by znamenal, že by zaměstnavatel vždy alespoň zčásti snášel škodu, kterou nepředvídal, resp. ani nemohl předvídat, a ve svých důsledcích by se rovnal objektivní odpovědnosti za škodu.¹⁷

4.1.3.1. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Ustanovení § 248 odst. 1 zákoníku práce **zaměstnavateli ukládá povinnost 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.** Z hlediska tohoto ustanovení zákoníku práce je zapotřebí přihlídnout i k jiným ustanovením zákona, mezi něž například patří ustanovení § 224 zákoníku práce, které upravuje pracovní podmínky zaměstnanců, či ustanovení § 101 a násl. zákoníku práce, která se zabývají bezpečností a ochranou zdraví při práci. Otázkou ovšem je, komu jsou předmětné povinnosti a oprávnění ukládány kupříkladu za situace, kdy zaměstnavatel je právnická osoba. Prevenční povinnosti a oprávnění se převážně týkají vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele na příslušných stupních řízení; těmto zaměstnancům je konkrétněji již přímo zákonem uloženo například vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, popřípadě zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.¹⁸ Za účelem ochrany majetku je zaměstnavateli v ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce dáno **oprávnění v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.** Zaměstnavatel je tak oprávněn provádět kontrolu například tašek zaměstnanců, ale je taktéž oprávněn provést osobní prohlídku zaměstnance, přičemž při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví. Nutno poznamenat, že zaměstnavatelé dnes dosti často realizují shora uvedené právo prostřednictvím nejen svých zaměstnanců, ale i bezpečnostních agentur, s nimiž jsou ve smluvním vztahu. Mnohdy se také můžeme setkat s tím, že zaměstnavatelé stále více využívají

¹⁷ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 81/2009 ze dne 11. 3. 2010*

¹⁸ *Bělina M. a kolektiv: Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 618*

k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jakož i k ochraně svého majetku, kamerové systémy. Zcela běžně jsou umísťovány kamerové systémy například v bankách, kde jsou zaměstnanci stále sledováni právě pomocí kamer. Je ovšem otázkou, kam až sahá ono právo zaměstnavatele provádět za výše specifikovaným účelem předmětnou kontrolu svých zaměstnanců, jakož i kontrolu svých budov, technologií apod., tak, aby byla zajištěna ochrana osobnosti zaměstnanců a těmto bylo zachováno alespoň nějaké soukromí. V tomto ohledu je nezbytné respektovat též ustanovení § 316 zákoníku práce, v němž jsou zakotvena omezení, která ochraňují osobnostní práva zaměstnanců.

4.1.3.2. POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že **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 zaměstnance.** Zde se opět jedná o vymezení určitého chování zaměstnance, který je při výkonu práce a činnostech, které s výkonem práce souvisejí, povinen chovat se tak, aby nedošlo ke vzniku škody, a to i tehdy, když škoda přímo nehrozí. Nicméně i v rámci výše stanovené povinnosti zaměstnance jsou aplikovatelné závěry Nejvyššího soudu České republiky o tom, že zaměstnavateli není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit. Nedodržení zásad obecné pracovněprávní prevence znamená porušení právní povinnosti, které v případě vzniku škody zakládá za splnění dalších předpokladů obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce, a v případě vzniku bezdůvodného obohacení je potom na místě postup dle příslušných ustanovení občanského zákoníku.¹⁹ Jestliže zaměstnanec shledá nebezpečí hrozící škody, je povinen na toto upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce pak upravuje **povinnost zaměstnance zakročit, pakliže je třeba jeho zákroku k odvrácení škody.** Jak ovšem vyplývá z následující věty ustanovení § 249 zákoníku práce, onu **zakročovací povinnost zaměstnanec nemá, pokud by mu v tom bránila důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení**

¹⁹ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 619

sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. Zákoník práce rovněž v ustanovení § 251 upravuje důsledky nesplnění shora popsaných povinností zaměstnance, tj. povinnosti informovat nadřízeného vedoucího zaměstnance o hrozící škodě, jakož i povinnosti zakročovací. Na druhé straně ovšem zákoník práce v ustanovení § 266 upravuje odpovědnost zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnanec plnil své povinnosti, jež mu ukládá ustanovení § 249 zákoníku práce.

4.1.4. ZÁKLADNÍ PŘEDPOKLADY ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Aby vůbec vznikla povinnost k náhradě škody, musí nejprve dojít k naplnění veškerých předpokladů, které jsou totožné pro všechny druhy odpovědnosti za škodu v pracovním právu, přičemž podmínkou je, aby tyto předpoklady byly splněny zároveň. Odpovědnost za škodu podle zákoníku práce nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Těmito základními předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu jsou:

1. **škoda;**
2. **plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním;**
3. **příčinná souvislost mezi škodou a plněním pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním;**
4. **zavinění;**
5. **protiprávnost (porušení pracovněprávní povinnosti).**

4.1.4.1. ŠKODA

Škoda se zpravidla charakterizuje jako majetková újma vyčíslitelná v penězích. Určitým specifikem u odpovědnosti za škodu jako odpovědnosti zásadně za majetkovou újmu je odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění, což je prakticky hmotná odpovědnost za nemajetkovou újmu. **Škodu v pracovněprávních vztazích můžeme chápat jako majetkovou újmu**

vyčíslitelnou v penězích a u újmy na zdraví též jako odčinění fyzické bolesti, popř. zhoršení společenského uplatnění pracovníka, tj. jako satisfakci.²⁰

V této souvislosti rozlišujeme **škodou skutečnou** a **jinou škodu**. V případě **skutečné škody se jedná o situaci, kdy se zmenšila existující hodnota věci, či jiného majetku poškozeného**. Jedná se vlastně o hodnotu, kterou bude třeba vynaložit k uvedení do původního stavu, případně hodnotu, které bude zapotřebí k vyrovnání, jestliže uvedení v předešlý stav nebylo možné. Proto také zaleží na tom, jaký je charakter poškození. Jestliže byla například věc zničena takovým způsobem, že ji nelze již uvést do původního stavu, je skutečnou škodou náklad vynaložený na pořízení věci nové odpovídající hodnotě zničené věci po odečtení částky odpovídající jejímu opotřebení. Při opravitelném poškození věci je skutečnou škodou náklad vynaložený na nutnou opravu k uvedení do takového stavu, v jakém byla poškozená věc předtím, než došlo k jejímu poškození.²¹ Vedle toho je také třeba se zmínit o ušlém výdělku a jiné škodě, resp. ušlém zisku. Vzhledem k tomu, že na výdělku poškozeného je velice často závislý nejenom zaměstnanec sám, ale i jeho rodina, považuje se za skutečnou škodu také **ušlý výdělek**. U poškozeného může na druhé straně škoda vést k nemožnosti rozmnožování majetku, k němuž by za normálních okolností došlo. Zde se pak jedná o **ušlý zisk**, na jehož náhradu má poškozený nárok v případech stanovených zákoníkem práce. Spolu se skutečnou škodou se odškodňují i některé **majetkové újmy způsobené zásahem do osobněprávních vztahů poškozeného** (vytrpěná bolest, ztížení společenského uplatnění spočívající v omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkony a zúžení možnosti uspokojovat životní a společenské potřeby a plnit společenské úkoly).²²

Pokud jde o způsob náhrady škody, **je prioritou uvedení v předešlý stav**. Jestliže k takové nápravě nedojde, hradí se škoda v penězích. To znamená, že ten, kdo škodu způsobil, má možnost si zvolit, zda škodu odčiní v penězích anebo

²⁰ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 406

²¹ Hochman J.: *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde nakladatelství, s.r.o., Praha, 2005, str. 11

²² Škarpa K., *Náhrada škody podle zákoníku práce, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*, AKS Ostrava, Ostrava, 1994, str. 5

uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.²³

Vznik škody a její výši musí vždy prokázat poškozený, který uplatňuje náhradu škody, přičemž objasnění vzniku škody je pak důležité i v souvislosti s rozhodováním soudů v případě vznesené námitky promlčení a její důvodnosti.²⁴

4.1.4.2. PLNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ A PŘÍMÁ SOUVISLOST S PLNĚNÍM PRACOVNÍCH ÚKOLŮ

Dalším důležitým předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu je, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů zaměstnavatele. Na naplnění tohoto předpokladu pak závisí to, zda ona odpovědnost bude posuzována dle příslušných ustanovení zákoníku práce, či nikoliv. V tomto ohledu je třeba přihlídnout k právní úpravě obsažené v ustanoveních § 273 a ustanovení § 274 zákoníku práce, jež stanoví, co se rozumí plněním pracovních úkolů, jakož i přímou souvislostí s plněním pracovních úkolů. Pro úplnost dodávám, že dříve byly shora uvedené pojmy definovány v ustanovení § 25 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, jež bylo ke dni 1. 1. 2007 zrušeno.

Ustanovení § 273 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že **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.** Odst. 2 předmětného ustanovení dále uvádí, že **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**

²³ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 406

²⁴ Škarpa K.: *Náhrada škody podle zákoníku práce, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*, AKS Ostrava, Ostrava, 1994, str. 5

zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V této souvislosti je zapotřebí si připomenout ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, dle kterého **je zaměstnanec od vzniku pracovního poměru povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.** Jak vyplývá z tohoto ustanovení zákoníku práce, je zaměstnanec povinen dle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy. Z tohoto je tedy zřejmé, že plnění pracovních úkolů specifikované v ustanovení § 273 zákoníku práce je oproti výkonu práce dle pracovní smlouvy specifikovanému v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce podstatně širším pojmem, neboť zahrnuje:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod konaných mimo pracovní poměr,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- jinou činnost vykonávanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy (avšak pouze tehdy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele),
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Na tomto místě si taktéž dovoluji poukázat na **rozsudek Nejvyššího soudu v České republice sp.zn. 21 Cdo 3742/2008 ze dne 15. 10. 2009**, dle kterého:

Může být plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 25 odst. 2 nařízení vlády podle okolností konkrétního případu též činnost zaměstnance konaná v období překážky v práci na straně zaměstnavatele, jestliže k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, a jestliže z hlediska místního,

časového a především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.²⁵

Pokud jde o úkony přímo související s plněním pracovních úkolů, tyto jsou vymezeny v ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého **v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konaná v objektu zaměstnavatele.**

Jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, je třeba při posuzování otázky, zda je určitý úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, či nikoliv, posoudit samostatně, resp. každý individuální případ je zapotřebí zhodnotit zvlášť. Důvodem je skutečnost, že každá práce má určitá svá specifika, v důsledku kterých nelze vyčerpávajícím způsobem stanovit, které úkony jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Nicméně toto ustanovení zákoníku práce dává určité vodítko, dle kterého má být posouzeno, zda k úkonu došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zde je možné zmínit **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001**, jenž se zabývá problematikou přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů a uvádí, že:

Tuto souvislost je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.²⁶

Ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce dále pak hovoří o úkonech obvyklých v době přestávky v práci na jídlo a oddech, mezi něž lze zařadit například

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3742/2008 ze dne 15. 10. 2009

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001

stravování zaměstnanců. Dle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trávni nejméně 30 minut. Během těchto 30 minut je tedy zaměstnanec oprávněn se kupříkladu naobědvat. Nicméně úkonem obvyklým v době přestávky v práci na jídlo a oddech není samotné stravování, což výslovně uvádí ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce. Takovým obvyklým úkonem je ale například cesta na oběd, avšak pouze tehdy, pokud se zaměstnanec stravuje v objektu zaměstnavatele. Je tomu tak proto, že zaměstnavatel v rámci svého objektu může přijmout určitá opatření směřující k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což není možné, pakliže se zaměstnanec bude stravovat v restauraci mimo objekt zaměstnavatele. V takovém případě není úkonem obvyklým v době přestávky v práci na jídlo a oddech ani samotné stravování a ani cesta ke stravování. V tomto ohledu je možné uvést, že otázkou cesty ke stravování se zabýval taktéž **Nejvyšší soud České republiky, který ve svém rozsudku sp.zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 6. 6. 2006**, konstatoval, že:

Z hlediska posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl úraz, byla konána v objektu zaměstnavatele, je rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; utrpí-li zaměstnanec úraz mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem. To tedy znamená, že za pracovní úraz je možné považovat poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl cestou ke stravování, jen za předpokladu, že tato cesta byla konána v objektu zaměstnavatele.²⁷

Dále pak zákon stanoví, že **v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je 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**. Podmínkou i v těchto případech ovšem je, že k výše uvedenému dochází v objektu zaměstnavatele. Toto ustanovení zákona tedy zohledňuje případy, kdy je jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci ukládána určitá povinnost, kdy například:

- ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 6. 6. 2006

- ustanovení § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštními právními předpisy vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- ustanovení § 94 odst. 2 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb například před zařazením na noční práci.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2480/2009 ze dne 27. 7. 2010

Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli zaměstnancem při činnosti, která vybočuje z mezí pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, nepředstavuje nárok z pracovněprávních vztahů a řídí se právní úpravou obsaženou především v občanském zákoníku.²⁸

Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnavateli má povahu nároku z pracovněprávních vztahů, jen jestliže ji zaměstnanec způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, tedy řečeno jinak, jestliže ji zaměstnanec způsobil v mezích plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

²⁸ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2480/2009 ze dne 27. 7. 2010*

Předmětné ustanovení zákona dále hovoří o **cestě do zaměstnání a zpět**, jejíž přesnou definici nalezneme v ustanovení § 387 odst. 1 zákoníku práce. Ta je v tomto ustanovení zákona specifikována jako **cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět**. Je tedy zřejmé, kde cesta do zaměstnání počíná, avšak poněkud problematičtější je zodpovězení otázky, kde přesně ona cesta do zaměstnání končí a zároveň, kde počíná cesta zpět ze zaměstnání. Kupříkladu když zaměstnavatel působí na základě nájemní smlouvy v budově, v níž ovšem působí několik dalších zaměstnavatelů, což může být dále pak ztíženo ještě tím, pokud zaměstnanec má přístup do samotné budovy pouze za použití klíčů svěřených mu zaměstnavatelem. Má být pak úraz, který zaměstnanec utrpí na chodbě takové budovy, posuzován jako pracovní, či nikoliv. Zde si dovoluji odkázat na již shora citovaný **Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 6. 6. 2006.**²⁹ Chodba je přitom společným prostorem pro všechny zaměstnavatele, který udržuje majitel budovy. Pakliže tedy zaměstnanec utrpí úraz na chodbě budovy, v níž zaměstnavatel působí, nebude takový úraz považován jako pracovní, neboť předmětná chodba není ve sféře dispozice zaměstnavatele, resp. zaměstnavatel na tomto místě nemůže ovlivnit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vlastními opatřeními a zaměstnanec není povinen se podrobit pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání.

Dále pak je taktéž třeba připomenout **Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 688/2005 ze dne 13. 9. 2005**, který uvádí, že:

*Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 190 odst. 2 zákoníku práce 1965 (nyní § 274 odst. 1 věta druhá zákoníku práce) rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání, z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.*³⁰

²⁹ viz. strana 24

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 688/2005 ze dne 13. 9. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 6 CZ 28/87

Žalobkyně se domáhala na svém zaměstnavateli odškodnění pracovního úrazu utrpěného v areálu podniku na chodníku, který byl ve správě zaměstnavatele. Po provedení potřebných důkazů soud učinil závěr, že skutečnost, že je v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů – organizací, sama o sobě ještě neumožňuje posoudit, kde končí zaměstnancova cesta do zaměstnání. Je-li zaměstnanci určen vchod do společného areálu, končí cesta do zaměstnání u tohoto vchodu bez ohledu na to, kde se případně eviduje příchod do zaměstnání. Není-li vchod do areálu takto určen, je pracovištěm budova, v níž má zaměstnanec plnit své úkoly, popřípadě, v níž je umístěn zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Cesta areálem je v tomto případě ještě cestou do zaměstnání.³¹

Jak je patrné z výše uvedeného výkladu, je v současné době rozhodujícím kritériem pro určení místa, kde končí cesta zaměstnance do zaměstnání okamžik, od kterého je zaměstnanec povinen začít dbát dispozic svého zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že celá řada objektů je dnes již pravidelně střežena prostřednictvím soukromých bezpečnostních agentur, je zapotřebí dodat, že mezi shora uvedené dispozice zaměstnavatele se taktéž řadí ty, jež udělují zaměstnanci těchto bezpečnostních agentur.

Ustanovení § 387 odst. 2 zákoníku práce pak dále uvádí, že **pouze cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.** V takovémto případě by pak úraz, k němuž došlo během takové cesty, byl posuzován jako pracovní úraz. Pokud tedy zaměstnanec, který bydlí a pracuje v Plzni, bude vyslán na pracovní cestu do Prahy, bude cesta z Plzně do hotelu, či na pracoviště v Praze posuzována jako nutný úkon před počátkem práce. Pokud však bude tento zaměstnanec vyslán z místa svého bydliště v Plzni na pracoviště v Plzni, bude taková cesta posuzována jako cesta do zaměstnání.

³¹ Hochman J.: *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde nakladatelství, s.r.o., Praha, 2005, str. 62

Během pracovního dne vykovává zaměstnanec celou řadu úkonů, mezi které mohou patřit například i cesty na různé úřady, soudy apod. Jestliže při takové pochůzce utrpí zaměstnanec úraz je nutné z hlediska odpovědnosti vždy posoudit, zda se tak stalo v souvislosti s plněním pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.

Otázkou však také je, jak vymezit pojem „**pracoviště**“. Můžeme si jej definovat jako **místo, v němž pracovník plní své pracovní úkoly nebo je činný v přímé souvislosti s jejich plněním**. Pracoviště může být pevné (dílna v továrně, administrativní místnost, laboratoř apod.), anebo měnitelné (staveniště budov, stavba ropovodu, geologický průzkum apod.). Jde např. o pracoviště opravářů, montérů, instalatérů, poštovních doručovatelů a jiných operativně působících pracovníků. Jsou tu také řidiči motorových a jiných vozidel, závozníci, osádky vlaků, letadel a lodí, pojízdnych prodejen a jiných zařízení. Pracoviště může být měnitelné i během směn, např. v zemědělství na polích a loukách. Jak je z výše uvedeného zřejmé, může se jednat o celou řadu míst, která nelze všechna vyjmenovat. Ve vztahu k pracovišti je tak plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním. Uznání rozsahu pracoviště v tomto pojetí pak závisí na posouzení konkrétní situace.³²

Dle ustanovení § 274 odst. 2 zákoníku práce pak **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**. Jak plyne z ustanovení § 228 zákoníku práce, považuje se zaškolení nebo zaučení za výkon práce. Stejně tak, pakliže máme na mysli školení, tj. prohlubování kvalifikace zaměstnanců, je taktéž i toto považováno dle ustanovení § 230 odst. 3 zákoníku práce za výkon práce. Pro pracovní cestu a pro školení, které se koná mimo sjednané místo výkonu práce, budou proto platit v podstatě stejná pravidla: Cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se cesta koná (automobil, autobus), je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku. Jestliže je však použit vlak, anebo autobus, který odjíždí

³² Holub M., Borovský J., Pokorný M., Hochman J., Koblíha I., Ondruš R.: *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, 2. aktualizované a doplněné vydání*, Linde Praha, a.s. – Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, Praha, 2004, str. 144

z autobusového nádraží, kloní se praxe k tomu, že cesta do zaměstnání končí vstupem do nádražní budovy (nádraží). Samotná cesta určeným dopravním prostředkem z obce bydliště zaměstnance do stanoveného místa je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení; jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat činnost, která je předmětem pracovní cesty (kde bude probíhat školení), nejdříve ubytuje, končí tento úkon vstupem do místa ubytování, cesta k vlastnímu pracovišti následujícího dne je v praxi považována za cestu do zaměstnání.³³

V této souvislosti se nabízí otázka, jak je to vlastně s tzv. team-buildingy, které jsou zaměstnavateli dnes pro zaměstnance v hojné míře pořádány, a to za účelem stmelení kolektivu, jakož i za účelem motivace svých zaměstnanců. Může být účast na takovémto „soustředění“ zaměstnanců považována za výkon práce? S tímto pak úzce souvisí otázka, jak posuzovat například úraz, který zaměstnanec utrpěl na tzv. team-buildingu. Má být takový úraz posuzován jako pracovní? Zde si dovoluji poukázat na **Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 5060/2007 ze dne 12. 2. 2009**, dle kterého:

Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.

V této věci se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda úraz, který zaměstnanec utrpěl v rámci tzv. team-buildingu, lze chápat jako pracovní či nikoliv. V daném případě, jak je zřejmé z výše uvedeného, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že tzv. team-building bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod. Pro závěr, zda se skutečně jedná o takový kurz týmové spolupráce, není jistě rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň. Významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“, a v tomto rámci také

³³ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 407

posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance. Nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“.³⁴ Z tohoto rozsudku Nejvyššího soudu České republiky lze tedy dovodit, že pokud by bylo prokázáno, že cílem činnosti zaměstnanců na takovémto team-buildingu bylo posílení vztahů mezi zaměstnanci, a to zejména ve smyslu zdokonalení vzájemné spolupráce mezi zaměstnanci, je možné takovou činnost považovat za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Tento závěr byl potvrzen rovněž **Rozsudkem Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 997/2011 ze dne 13. 11. 2011**, dle něhož:

*Poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl v rámci tzv. team-buildingu během některé z plánovaných aktivit, jejichž smyslem a účelem bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, lze posoudit jako pracovní úraz.*³⁵

4.1.4.3. PŘÍČINNÁ SOUVISLOST

Dalším základním předpokladem pro všechny druhy škod je příčinná souvislost, a to příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody – tzv. kauzální nexus. Pokud jde o vztah příčinné souvislosti, tento vystihuje **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007**.

*O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem – tj. bez zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla. Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.*³⁶

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 5060/2007 ze dne 12. 2. 2009

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 997/2011 ze dne 13. 11. 2011

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007

Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním a opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.³⁷

V návaznosti na výše uvedený výklad si dovoluji citovat **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 23 Cdo 1818/2009 ze dne 30. 10. 2009**, který shrnul, že:

Existence příčinné souvislosti mezi protiprávním úkonem a vznikem škody je jedním z předpokladů odpovědnosti za škodu. V každém konkrétním případě je nutno zkoumat, zda mezi protiprávním úkonem a škodou existuje vztah příčiny a následku. Příčinná souvislost je dána tehdy, jestliže je škoda podle obecné povahy, obvyklého chodu věcí a zkušeností adekvátním důsledkem protiprávního úkonu. Současně se musí prokázat, že škoda by nebyla nastala bez této příčiny. Musí jít o přímou (nikoli zprostředkovanou) příčinu.³⁸

4.1.4.4. ZAVINĚNÍ

Pojem zavinění, jakožto další předpoklad vzniku odpovědnosti za vzniklou škodu, není zákoníkem práce definován, a proto se vychází z právní úpravy obsažené v zákoně č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**trestní zákoník**“).

Trestní zákoník ve svých ustanoveních § 15 a § 16 rozlišuje zavinění ve formě úmyslu a zavinění ve formě nedbalosti. **Zavinění ve formě úmyslu** je přitom dáno tehdy, jestliže **pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým způsobem, nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn.** Z výše uvedeného vyplývá, že tedy trestní zákon rozlišuje zavinění ve formě úmyslu ve dvou stupních:

- a) **úmysl přímý (dolus directus)** – ustanovení § 15 odst. 1 písm. a) trestního zákoníku,

³⁷ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 624

³⁸ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 23 Cdo 1818/2009 ze dne 30. 10. 2009*

- b) **úmysl nepřímý** či **eventuální (dolus eventualis)** – ustanovení § 15 odst. 1 písm. b) trestního zákoníku.³⁹

Zavinění ve formě nedbalosti je dáno tehdy, jestliže **pachatel věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí, nebo nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl.** Z tohoto je zřejmé, že trestní zákon rozlišuje:

- a) **nedbalost vědomou** – ustanovení § 16 odst. 1 písm. a) trestního zákoníku,
 b) **nedbalost nevědomou** – ustanovení § 16 odst. 1 písm. b) trestního zákoníku.⁴⁰

Zavinění jako jeden ze základních předpokladů odpovědnosti za škodu se vyžaduje u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. U některých druhů zvláštní odpovědnosti za škodu, zejména odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách k vyúčtování a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, se již ze zákona zavinění předpokládá a škůdce musí prokazovat, že vznik škody nezavinil. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu musí zavinění vždy prokazovat poškozený zaměstnavatel.⁴¹

Ke shora uvedenému je možné zmínit **rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1059/2003 ze dne 5. 2. 2004**

Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednatelkeho ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatelkeho věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatelkeho věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti

³⁹ Šámal, P. a kol.: *Trestní zákoník I. § 1 až 139, Komentář 1. Vydání, Praha: C.H. Beck, 2009, str. 170*

⁴⁰ Šámal, P. a kol.: *Trestní zákoník I. § 1 až 139, Komentář 1. Vydání, Praha: C.H. Beck, 2009, str. 182*

⁴¹ Hochman J.: *Náhrada škody podle zákoníku práce, Linde nakladatelství, s.r.o., Praha, 2005, str. 20*

(nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednatel nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).⁴²

4.1.4.5. PROTIPRÁVNOST

Protiprávní jednání je dalším z předpokladů odpovědnosti za škodu. **Protiprávní jednání je přitom takové jednání, jenž je v rozporu s určitou povinností, která v rámci pracovněprávního vztahu může pro zaměstnavatele či zaměstnance vyplývat ze zákona, jiného právního předpisu, pracovní smlouvy, či například z pracovního řádu.** Protiprávnost je přitom kategorií objektivní, což znamená, že v tomto ohledu není podstatné, zda předmětné jednání je zaviněné, či nezaviněné.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007

O protiprávní jednání zaměstnance jde tehdy, jestliže objektivně existuje rozpor mezi tímto jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivním stavem, který buď je, nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, a jehož existence sama o sobě není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, které se přičítá stanoveným pravidlům chování a k následkům tohoto chování – škodě.⁴³

Existence protiprávního jednání je jedním ze základních předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Není však nutným předpokladem u odpovědnosti za škodu založené na odpovědnosti za výsledek. Odpovědnost se spojuje s existencí zákonem předepsané události, jako je například pracovní úraz nebo nemoc z povolání. K obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, kde je

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1059/2003 ze dne 5. 2. 2004

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007

jedním ze základních předpokladů zaměstnancovo zavinění, je pro úplnost třeba ještě dodat, že zaviněné jednání zaměstnance je současně i protiprávní.⁴⁴

4.1.4.6. POMĚRNÉ OMEZENÍ ODPOVĚDNOSTI

Zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil. Neodpovídá tudíž za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele, případně zviněním jiného zaměstnance, resp. třetích osob vně zaměstnavatele. Omezení odpovědnosti z důvodu spolupůsobení škody ze strany zaměstnavatele pro zaměstnance znamená zejména zmenšení (omezení) a někdy i vyloučení odpovědnostních následků, které by jej jinak postihly, nebýt okolnosti, že vznik škody způsobil rovněž sám zaměstnavatel porušením svých povinností. Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou způsobil sám porušením vlastních povinností.⁴⁵

4.2. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v části jedenácté, hlavě II zákoníku práce. Z této je zřejmé, že odpovědnost zaměstnance za škodu lze z hlediska skutkových podstat jednotlivých druhů odpovědnosti členit na dvě skupiny, a to:

- a) **obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu**, jež je upravena v ustanovení § 250 zákoníku práce a
- b) **zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu**, která je s ohledem na jednotlivé skutkové podstaty upravena v ustanoveních § 251 až § 256 zákoníku práce, a dle kterých se jedná o:
 - **odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**,

⁴⁴ Hochman J.: *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde nakladatelství, s.r.o., Praha, 2005, str. 21

⁴⁵ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 625

- odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

Pokud jde o vztah mezi obecnou a zvláštní odpovědností zaměstnance za škodu, je možné uvést, že mezi těmito je dána vazba *lex generalis* a *lex specialis*, což ve svém důsledku znamená, že pakliže bude naplněno v konkrétním případě ustanovení zakládající některý ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, bude postupováno dle tohoto ustanovení zákona, a nikoliv dle ustanovení upravujícího obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu.

Shora uvedená ustanovení zákoníku práce, která upravují jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, stanoví předpoklady ke vzniku konkrétního druhu odpovědnostního vztahu, jakož i rozsah, v jakém zaměstnanec za škodu odpovídá.

Pro úplnost uvádím, že nový zákoník práce již neupravuje jeden z typů odpovědnosti zaměstnance za škodu, který byl upraven v dřívějším zákoníku práce, a to odpovědnost za zmetek. Podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, konkrétně dle ustanovení § 184, byl zaměstnanec, který z nedbalosti způsobil zaměstnavateli škodu vyroběním zmetku, povinen nahradit mu náklady vynaložené na materiál a mzdy, popř. na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej při výrobě poškodil, a to jen do výše poloviny průměrného měsíčního výdělku. Dle nového zákoníku práce se dnes však jedná o obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, a proto bude zaměstnanec odpovídat za škodu dle limitů uvedených níže.

4.2.1. OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Dle ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce **odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.** Z tohoto ustanovení je tak možné dovodit předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli, a to:

- **vznik škody na straně zaměstnavatele,**

- **porušení právních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním** (za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům),
- **příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance** (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům) – tzv. kauzální nexus,
- **zavinění zaměstnance** (ve formě úmyslu nebo nedbalosti).⁴⁶

Všechny předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu musí být naplněny současně. Podrobnému výkladu jednotlivých předpokladů jsem se již věnovala v oddílu 4.1. této práce.

Jak již bylo uvedeno výše, platí, že ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se použijí tehdy, pokud nejsou naplněny předpoklady u některého typu zvláštní odpovědnosti.

Ustanovení § 250 odst. 2 zákoníku práce dále stanoví, že **byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí**. Z tohoto ustanovení zákona je tedy zřejmé, že obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je do určité míry omezena, když zaměstnanec neodpovídá za škodu, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele. Dle ustanovení § 257 odst. 4 zákoníku práce pak platí, že **způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění**. Omezení odpovědnosti z důvodu spoluzavinění škody ze strany zaměstnavatele pro zaměstnance znamená zejména zmenšení (omezení) a někdy i vyloučení odpovědnostních následků, které by jej jinak postihly, nebýt okolnosti, že vznik škody způsobil rovněž sám zaměstnavatel porušením svých povinností. Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou způsobil sám porušením vlastních povinností.⁴⁷

⁴⁶ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 409

⁴⁷ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 625

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. 1. 2004

Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil, sama o sobě neznamena, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou; věc je třeba i nadále posuzovat podle hledisek ustanovení § 172 zákoníku práce (nyní ustanovení § 250 zákoníku práce) o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. (zaměstnanec nechodil do práce – dostal výpověď – zaměstnavateli vznikla škoda na ušlém zisku).⁴⁸

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002

Škoda ve smyslu ustanovení § 172 a § 179 zákoníku práce (nyní ustanovení § 250 a § 257 zákoníku práce) není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodných událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.⁴⁹

4.2.2. ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je odpovědností za porušení povinnosti stanovené v ustanovení § 249 zákoníku práce, tj. porušení **prevenční povinnosti zaměstnance, kterou jsem se již zabývala v dřívějším výkladu. Předpokladem tohoto druhu odpovědnosti je dle ustanovení § 251 zákoníku práce to, že:**

- **na straně zaměstnavatele vznikla škoda,**
- **zaměstnanec porušil prevenční povinnost upozornit na hrozící škodu či proti takové škodě zakročit,**
- **vznik škody na straně zaměstnavatele byl následkem porušení prevenční povinnosti na straně zaměstnance,**

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. 1. 2004

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002

- **zavinění zaměstnance, které musí být alespoň ve formě vědomé nedbalosti**; pokud by se jednalo pouze o nevědomou nedbalost, odpovědnost za škodu by nevznikla⁵⁰,
- **příčemž škodu není možné uhradit jinak.**

Podstatnou podmínkou vzniku tohoto odpovědnostního vztahu dle výše uvedeného je tedy skutečnost, že škodu nebylo možné uhradit jinak, a to například proto, že přímý škůdce nebyl zjištěn, nebo proto, že od škůdce nelze úhrady dosáhnout. Tento odpovědnostní vztah má tedy akcesorickou povahu a nastupuje až tehdy, kdy zaměstnavatel vyčerpal možnost úhrady škody od přímého škůdce.⁵¹

Při stanovení **rozsahu** tohoto druhu **odpovědnosti** je nutné přihlédnout k ustanovení § 258 zákoníku práce, dle kterého **se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele**. Jsem toho názoru, že u tohoto typu odpovědnosti je zapotřebí přihlédnout jednak k vědomostem konkrétního zaměstnance, k jeho majetkovým a osobním poměrům, také k tomu, zda by takový zásah nebyl nebezpečný pro zaměstnance samotného nebo pro jiné osoby, a dále například také k tomu, zda měl zaměstnanec možnost zasáhnout, resp. rozhodnout se. Toto ustanovení zároveň stanoví limit pro **výši náhrady škody, která nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance**. Z tohoto lze tedy dovodit, že zaměstnanec nehradí celou škodu, ale na náhradě škody se podílí. Zároveň z ustanovení § 251 zákoníku práce vyplývá, že **náhradu škody může zaměstnavatel požadovat**, tzn. že není povinností zaměstnavatele, aby tak učinil.

Zákoník práce v ustanovení § 251 odst. 2 pamatuje i na situaci, kdy **zaměstnanec svou prevenční povinnost splnil, ale při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví vznikla škoda**. Zaměstnanec v tomto případě **za škodu neodpovídá pouze za podmínky, že takový stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem**.

⁵⁰ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 410

⁵¹ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 628

4.2.3. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT A ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ

4.2.3.1. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT

Ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že **byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování** (dále jen „**dohoda o hmotné odpovědnosti**“), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

V případě uvedeného ustanovení zákoníku práce jde o přísnější (kvalifikovanou) odpovědnost zaměstnance u svěřených hodnot, s nimiž manipulace vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav (tato dohoda se uzavírá na hodnoty určené k obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny).⁵²

Z ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce lze dovodit jednotlivé **předpoklady vzniku** tohoto zvláštního druhu pracovněprávní odpovědnosti, jimiž je:

- jednak skutečnost, že **se zaměstnancem byla uzavřena dohoda o odpovědnosti**,
- dále je to skutečnost, že **zaměstnavateli vznikla škoda ve formě schodku na svěřených hodnotách a**
- **presumované zavinění zaměstnance.**

⁵² Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 410

4.2.3.1.1. DOHODA O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI – PODMÍNKY PLATNOSTI DOHODY O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI

Jak vyplývá ze shora uvedeného, je základní podmínkou pro vznik tohoto typu odpovědnosti **uzavření platné dohody o hmotné odpovědnosti**. Pokud dohoda o hmotné odpovědnosti nebyla uzavřena, nelze uplatňovat náhradu škody na hodnotách svěřených k vyúčtování. V takovém případě by zaměstnanec odpovídal za vzniklou škodu dle ustanovení § 250 zákoníku práce o obecné odpovědnosti.

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je dle následujících ustanovení zákoníku práce dále skutečnost, že:

- a) taková **dohoda byla uzavřena s osobou, plně způsobilou k právním úkonům, která dovršila 18. rok svého věku a**
- b) **byla uzavřena v písemné formě**

Písemný projev vůle účastníků dohody nemusí být učiněn vlastnoručně; je proto běžné, že se tyto písemné dohody zhotovují mechanickými prostředky.

Další pojmovou náležitostí formy této dohody je však podpis umístěný na konci textu dohody, neboť teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje účastník, jako subjekt právního vztahu, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu.⁵³ Jak vyplývá z dosavadní judikatury, vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahradit mechanickými prostředky (například podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele). Písemná dohoda o odpovědnosti opatřená jen takovým podpisovým razítkem by tedy byla neplatná.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky sp.zn. 5 Cz 56/79 ze dne 27. 6. 1980

Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti, k jejíž platnosti je zapotřebí písemné formy, je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu organizace).

⁵³ Putna M., *Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce, Daňový expert, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha, 2007, č. 2, str. 22*

Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti opatřená jen takovým podpisovým razítkem je tedy neplatná.⁵⁴

Jestliže by některá z podmínek uvedených výše pod písm. a) a b) nebyla naplněna, je dohoda neplatná.

Další podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je **existence pracovněprávního vztahu**. Dohoda přitom může být uzavřena buď samostatně, může být součástí pracovní smlouvy, nebo ji lze sjednat i se zaměstnancem činným na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁵

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 263/2002 ze dne 24. 2. 2003

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.

Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterémkoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou; tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru.

⁵⁶

Z ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce, jehož znění je uvedeno níže, vyplývá, že **dohodou o odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoli pracovišti, v kterémkoli funkci spojené s touto odpovědností** (případně v jakémkoliv kolektivu společně odpovědných zaměstnanců), **kam bude kdykoli později převeden, zařazen nebo přeložen**. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o odpovědnosti nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou. Tato

⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky sp.zn. 5 Cz 56/79 ze dne 27. 6. 1980

⁵⁵ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 630

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 263/2002 ze dne 24. 2. 2003

odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru (pokud nedojde k odstoupení od dohody). Z hlediska platnosti dohody o odpovědnosti proto není významné, jakou funkci a na jakém pracovišti, popřípadě v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců, zaměstnanec zastává v době jejího uzavření, zda jsou tyto okolnosti v dohodě o odpovědnosti uvedeny a zda stejné okolnosti trvají v době zjištění schodku. Zaměstnanec odpovídá za schodek v kterékoli funkci spojené s hmotnou odpovědností, na kterémkoli pracovišti, zásadně podle původní dohody o odpovědnosti.⁵⁷

Pokud je dohoda uzavřena ohledně věcí, které nejsou určeny k oběhu nebo obratu a s nimiž navíc nemůže odpovědný zaměstnanec sám nebo spolu s hmotně odpovědnými zaměstnanci nakládat po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny, jde o neplatnou dohodu.

Pakliže by se dohoda týkala odpovědnosti za jiné věci, než jsou zboží, ceniny, pokladní hotovost, pohonné hmoty, přepravky, obaly, stravenky, kupony na mobilní telefony či telefonní karty, kolky a letenky atd., byla by neplatná. Hodnotami, na které nelze uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti, jsou věci, které nejsou určeny pro oběh nebo obrat, jako například motorové vozidlo a inventární věci.⁵⁸ Pokud by tedy byla uzavřena dohoda o odpovědnosti k motorovému vozidlu, byla by tato neplatná a odpovědnost řidiče za svěřené auto by bylo možno posuzovat jen podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance. Přepravované zboží však již představuje hodnotu ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce, i když má charakter základních prostředků nebo věcí drobné spotřeby. U věcí drobné spotřeby převzatých k vyúčtování vycházejí soudy ve svém rozhodování z konkrétních okolností případu, neměl-li odpovědný zaměstnanec vytvořeny podmínky pro péči o svěřené věci bez rizika ztrát, případně bez možnosti účinně je používat a jejich oběh kontrolovat, nelze vycházet z hmotné odpovědnosti zaměstnance. Tak například přístroje ve skladu mají charakter svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Pokud jde o věci, které jsou zaměstnanci svěřeny za účelem půjčování dalším osobám (nádobí, ložní prádlo v hotelích), lze uzavřít dohodu o odpovědnosti

⁵⁷ Putna M., *Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce, Daňový expert, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha, 2007, č. 2, str. 22*

⁵⁸ Jakubka J., Jindrák J.: *Komentář k zákoníku práce, ASPI, Praha, 2003*

jen tehdy, může-li zaměstnanec kontrolovat jejich vrácení. Odpovědnost za škodu na věcech, které jsou vybavením kanceláře, dílny či provozovny, je nutno posuzovat podle ustanovení § 250 zákoníku práce. Ani zásoby paliva nemohou být předmětem dohody o odpovědnosti a odpovědnost topiče lze opět posuzovat podle ustanovení § 250 zákoníku práce. Podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování není provedení inventury hodnot, za něž má zaměstnanec odpovídat.⁵⁹

Dále je zapotřebí uvést, že zaměstnanec nepřebírá odpovědnost pouze za hodnoty, které existovaly v okamžiku, kdy došlo k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Naopak, **zaměstnanec uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti přebírá odpovědnost i za další hodnoty, jež mu budou svěřeny.** Jak jsem již uvedla výše, jsou předmětem dohod o hmotné odpovědnosti kupříkladu stravenky, kolky, přepravky, obaly, kupóny apod., z čehož je zřejmé, že takovéto hodnoty nelze zcela vymezit v dohodě o hmotné odpovědnosti. Jestliže tedy bude zaměstnavatel uplatňovat vůči zaměstnanci nárok z odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, bude muset prokázat, jaké hodnoty byly zaměstnanci svěřeny.

4.2.3.1.2. SPOLEČNÁ HMOTNÁ ODPOVĚDNOST

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve svém ustanovení § 176 odst. 1 stanovil, že **v dohodách může být se zaměstnanci současně ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídají s nimi za schodek společně (společná hmotná odpovědnost).** Nyní již zákoník práce výslovnou právní úpravou společné hmotné odpovědnosti neobsahuje, avšak je zřejmé, že s touto počítá, když v ustanovení § 253 odst. 1 uvádí, že „při společné odpovědnosti může zaměstnanec...“, v ustanovení § 254 odst. 2 uvádí „na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností...“ a v ustanovení § 254 odst. 3 zákoníku práce stanoví „jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností...“. Ustanovení § 260 odst. 3 zákoníku práce dokonce řeší rozsah náhrady škody společně odpovědných zaměstnanců.

⁵⁹ Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha, 2007, str. 322*

Domnívám se, že ačkoliv zákoník práce neobsahuje výslovnou právní úpravu společné hmotné odpovědnosti, uzavírání dohod o společné hmotné odpovědnosti připouští, a to s ohledem na shora uvedená ustanovení.

Předpokladem vzniku společné hmotné odpovědnosti, jak je možné dovodit z ustanovení § 176 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (ačkoliv takovéto ustanovení současný zákoník práce neobsahuje), je uzavření takové dohody o hmotné odpovědnosti, v rámci které se zaměstnanec zaváže, že pokud bude pracovat na pracovišti s více stejně odpovědnými zaměstnanci, bude s těmito odpovídat za vzniklý schodek na svěřených hodnotách.

Jestliže by neměli uzavřenou dohodu o společné odpovědnosti všichni zaměstnanci, kteří se svěřenými hodnotami hospodaří, odpovídali by ti z nich, kteří měli dohodu uzavřenou, jen za schodek snížený o podíly zaměstnanců bez dohod o společné odpovědnosti, zatímco ti, kteří dohodu uzavřenou neměli, by mohli odpovídat jen z důvodu obecné odpovědnosti za podmínek uvedených v ustanovení § 250 zákoníku práce. Nemusí se jednat jen o zaměstnance, kteří se zbožím (hodnotami) přímo manipulují; hospodařením se rozumí případy, kdy zaměstnanec pouze přichází do styku s hodnotami, které jsou předmětem společné odpovědnosti ostatních zaměstnanců. Proto mohou být osobami, které měly mít rovněž uzavřenou dohodu o společné odpovědnosti (např. i uklízečka, aranžér apod.), jestliže působí na prodejně a přicházejí do styku se zbožím.⁶⁰

4.2.3.1.3. Odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti a její zánik

Dle ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce **zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, od ní může odstoupit:**

- a) **vykonává-li jinou práci,**
- b) **je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště,**
- c) **je-li překládán, nebo**

⁶⁰ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 631*

- d) **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.

Ustanovení § 253 odst. 2 zákoníku práce dále stanoví, že **dohoda o odpovědnosti 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.**

Pokud jde o právní úpravu odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti, dovolila bych si na tomto místě porovnat dřívější a současnou právní úpravu, neboť zde došlo k určitým změnám. V případě odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti se dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, postupovalo dle ustanovení § 245, jež obsahovalo právní úpravu odstoupení od smlouvy. Současný zákoník práce již odstoupení od smlouvy neupravuje, a proto je zapotřebí postupovat v souladu s ustanovením § 18 zákoníku práce, jenž odkazuje na právní úpravu obsaženou v občanském zákoníku. První z rozdílů mezi dřívější a současnou právní úpravou spočívá v okamžiku zániku dohody o hmotné odpovědnosti. Dle ustanovení § 245 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, se odstoupením od smlouvy smlouva od počátku rušila, nebylo-li zákoníkem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak. Dle ustanovení § 253 odst. 2 zákoníku práce však dnes dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti doručeno zaměstnavateli, nebyl-li v odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti uveden den pozdější.

Z hlediska důvodů, pro které může zaměstnanec dnes odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti, jsou i v případě těchto určité rozdíly mezi právní úpravou platnou do 31. 12. 2006 a právní úpravou platnou od 1. 7. 2007. Jednak byla zkrácena lhůta pro odstranění závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému

hospodaření se svěřenými hodnotami, po jejímž uplynutí může zaměstnanec odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti. Tato byla zkrácena z původně jednoměsíční lhůty na lhůtu 15 kalendářních dní. Dále pak, oproti dřívější právní úpravě, přibyl další důvod, pro který může zaměstnanec odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti, jímž je výkon jiné práce.

Jak již bylo uvedeno shora, dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, se postupovalo v případě odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti podle ustanovení o odstoupení od smlouvy. Tato mimo jiné stanovila, že účastník, který jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám, měl právo od smlouvy odstoupit, jestliže se omyl týkal okolnosti, že by bez něho ke smlouvě nedošlo. Z tohoto důvodu však již dle současného zákoníku práce od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit nelze. Ustanovení § 49a občanského zákoníku totiž v případě jednání v omylu, za tam uvedených podmínek, považuje právní úkon za neplatný od samého počátku, a to i v případě, že by bylo účastníky dohodnuto, že v případě odstoupení se smlouva ruší až odstoupením. Navíc, jak vyplývá z ustanovení § 18 zákoníku práce, zákoník práce (na rozdíl od dříve platného zákoníku práce) stojí na principu relativní neplatnosti právních úkonů (s výjimkou právních vad pracovněprávních úkonů vymezených v ustanovení § 19 zákoníku práce, jež mají za následek absolutní neplatnost takového právního úkonu). Znamená to, že dokud se účastník neplatnosti právního úkonu nedovolá (za podmínek uvedených v ustanovení § 18 zákoníku práce), považuje se za platný i právní úkon vykazující znaky neplatnosti. S ohledem na aplikaci ustanovení § 48 občanského zákoníku pak lze odstoupit od smlouvy v pracovněprávních vztazích ze všech důvodů, jež jsou uvedeny v občanském zákoníku.⁶¹

4.2.3.1.4. ZMĚNA PRÁVNÍ ÚPRAVY

Pokud jde o dohody o hmotné odpovědnosti či dohody o společné hmotné odpovědnosti, které byly uzavřeny před dnem 1. 1. 2007, je ve vztahu k těmto zapotřebí postupovat v souladu s přechodnými ustanoveními. Dle ustanovení § 364 odst. 1 zákoníku práce se **podle nového zákoníku práce řídí také pracovněprávní**

⁶¹ Putna M.: *Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce, Daňový expert č. 2, ASPI, 2007, str. 22*

vztahy vzniklé před 1. 1. 2007, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak. Ustanovení § 364 odst. 2 zákoníku práce pak stanoví, že **podle dosavadních právních předpisů se řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony učiněné před 1. 1. 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.** Vzhledem k těmto ustanovením zákoníku práce tak dohody o hmotné odpovědnosti, jakož i dohody o společné hmotné odpovědnosti, které byly uzavřeny do 31. 12. 2006, budou jakožto právní úkony posuzovány dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, avšak právní účinky již budou posuzovány dle současného zákoníku práce.

4.2.3.1.5. SCHODEK A ZPŮSOBY JEHO ZJIŠŤOVÁNÍ

V případě tohoto druhu odpovědnosti je zaměstnanec odpovědný za schodek na svěřených hodnotách. Tento **schodek** je možné charakterizovat jako **rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav,** nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích, kdy je to rozdíl mezi hodnotami, které byly svěřeny k vyúčtování a které byly vyúčtovány. Zpravidla bývá zjišťován inventarizací jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným stavem majetku a závazků (§ 29 odst. 1 a § 30 odst. 5 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů), zaměstnavatel však může jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách. V obou případech, bez ohledu na to, jakým způsobem je schodek prokazován, z podstaty věci vyplývá, že schodek vyjadřuje skutečnost, že – i když není možné zjistit, kdy, případně jakým způsobem schodek (manko) na svěřených hodnotách vznikl – hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí.

62

⁶² Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 632*

Ustanovení § 254 zákoníku práce pak upravuje **inventarizaci, která se provádí:**

- a) **při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti,**
- b) **při zániku dohody o hmotné odpovědnosti,**
- c) **při výkonu jiné práce,**
- d) **při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště,**
- e) **při přeložení zaměstnance a**
- f) **při skončení pracovního poměru.**

Původně bylo provádění inventarizace upraveno v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, přičemž úprava obsažená v tomto nařízení vlády byla převzata do dnešního zákoníku práce s tím, že byla doplněna o další situaci, při které se inventarizace provádí, a to o situaci uvedenou pod písm. c), tj. o výkon jiné práce.

4.2.3.1.6. PRESUMOVANÉ ZAVINĚNÍ ZAMĚSTNANCE

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách vzniká, prokáže-li zaměstnavatel, že uzavřel se zaměstnancem platnou dohodu o hmotné odpovědnosti a že na hotovosti, ceninách, zboží, zásobách materiálu nebo jiných hodnotách, které zaměstnanci svěřil k vyúčtování, vznikl schodek. Zavinění zaměstnance na vzniku škody zaměstnavatel není povinen prokazovat, neboť tato odpovědnost je koncipována na principu odpovědnosti za výsledek.⁶³

Dle ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce **se zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.** Z tohoto ustanovení je zřejmé, že pokud se zaměstnanec chce zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí právě on prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zaměstnavatel tak není povinen kupříkladu ani prokazovat, kdy ke vzniku schodku na svěřených hodnotách došlo, tj. zaměstnavatel

⁶³ Putna M., *Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce, Daňový expert, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha, 2007, č. 2, str. 22*

není povinen prokazovat okamžik vzniku schodku. Nutno uvést, že v mnoha případech je „vypátrání“ okamžiku, kdy ke schodku na svěřených hodnotách došlo, nemožné, což je dáno především podstatou samotného schodku, jenž je představován rozdílem mezi skutečným stavem a údaji účetní evidence.

Ačkoliv předpokladem vzniku odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách není způsob vzniku schodku, je tento důležitý právě z hlediska ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce, tj. z hlediska zproštění se odpovědnosti. Podle judikatury vyšších soudních instancí se za schodek, který vznikl bez zavinění odpovědného zaměstnance, považuje takový schodek, který vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob odcizením svěřených hodnot. Odcizí-li třetí osoba zaměstnanci svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá protiprávní jednání třetí osoby samo o sobě za následek zánik odpovědnosti zaměstnance. Bez ohledu na případnou odpovědnost třetí osoby za škodu podle občanskoprávních předpisů, zaměstnanec i v tomto případě za škodu odpovídá, ledaže by prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.⁶⁴

Z hlediska zproštění se odpovědnosti je třeba přihlédnout k ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, dle kterého **jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.** Pokud zaměstnanec poruší tyto své povinnosti, nemůže se své odpovědnosti zprostit. Klasickým případem porušení takovýchto povinností zaměstnance je, pakliže zaměstnanec opustí kupříkladu prodejnu, kterou dostatečným způsobem nezabezpečí proti vniknutí třetích osob (nezamkne, neaktivuje zabezpečovací zařízení apod.), v důsledku čehož pak dojde k odcizení hotovosti z pokladny, vybavení prodejny atd. Zaměstnanec tímto svým opomenutím de facto vytvořil podmínky pro vznik schodku. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby vždy bylo náležitým způsobem posuzováno plnění konkrétních povinností zaměstnance v souvislosti s ustanovením § 301 písm. d) zákoníku práce, jakož i okolností, za nichž ke schodku došlo.

⁶⁴ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 633

Je-li nedbalostní porušení povinností odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít (tj. zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti; to závisí na rozsahu porušení povinnosti, kterým byl umožněn vznik škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby.⁶⁵

Jak vyplývá z ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce, je důvodem pro zproštění se odpovědnosti zaměstnance za vzniklý schodek zejména situace, kdy zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci takové pracovní podmínky, jež by zaměstnanci umožňovaly náležitým způsobem pečovat o svěřené hodnoty.

4.2.3.2. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Vedle odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách existuje ještě druhý typ zvláštní odpovědnosti, který je upraven v ustanovení § 255 zákoníku práce, a to odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Dle odst. 1 tohoto ustanovení zákoníku práce **zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.** Zpravidla se jedná o věci, jež zaměstnanci využívají k práci, jako nejrůznější náradí, mobilní telefony, notebooky apod., přičemž zaměstnanec odpovídá za jejich ztrátu. Pokud by došlo pouze k poškození takových věcí, odpovídal by zaměstnanec za vzniklou škodu dle ustanovení § 250 zákoníku práce.

Ustanovení § 255 odst. 2 zákoníku práce dále stanoví, že **věci, jejichž cena převyšuje 50.000,- Kč, smí být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.** Dle ustanovení § 255 odst. 7 může vláda svým nařízením tuto částku zvýšit.

Zákoník práce v ustanovení § 255 odst. 3 až odst. 6 stanoví **podmínky platnosti dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, a to:**

- a) **dosazení 18. roku věku,**

⁶⁵ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 634*

- b) **plná způsobilost k právním úkonům,**
- c) **písemná forma dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.**

Dle výše uvedených ustanovení zákoníku práce je možné vymezit předpoklady vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, které se liší dle toho, zda je hodnota svěřené věci vyšší či nižší než 50.000,- Kč.

Pakliže je hodnota věci nižší než 50.000,- Kč je předpokladem vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřené věci:

- a) **existence písemného potvrzení o tom, že zaměstnanec věc převzal,** tj. jednostranného právního úkonu zaměstnance,
- b) **škoda,** jež vznikla v důsledku ztráty svěřené věci,
- c) **presumované zavinění zaměstnance.**

Je však otázkou, zda má být dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavírána se zaměstnancem ohledně každé věci, jejíž hodnota přesahuje 50.000,- Kč, nebo zda se hranice 50.000,- Kč týká ceny veškerých věcí, které byly zaměstnanci svěřeny po dobu trvání pracovního poměru. Domnívám se, že odpovědnost zaměstnance by měla být posuzována zvláště u každého jednotlivé věci. Důvodem je především skutečnost, že v dnešní době jsou zaměstnancům svěřovány věci, u nichž lze z hlediska jejich hodnoty dosáhnout částky 50.000,- Kč poměrně lehce. Kupříkladu jen takové mobilní telefony, jež jsou zcela běžným pracovním prostředkem zaměstnanců, dosahují v okamžiku jejich pořízení hodnoty několika tisíců korun. Pakliže by tedy byl zaměstnanci postupně svěřen například mobilní telefon, navigace pro služební cesty, nářadí a notebook, vše v hodnotě přesahující částku 50.000,- Kč odpovídal by zaměstnanec za ztrátu těchto věcí pouze tehdy, pakliže by se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, v důsledku čehož by nebylo možné aplikovat ustanovení o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jejichž hodnota je nižší než 50.000,- Kč. Pro shora uvedené věci je také typické, že jejich hodnota v poměrně krátké době (někdy i v řádech měsíců) velice rychle klesá, což by také mohlo činit určité problémy při zjišťování souhrnu hodnoty veškerých svěřených věcí. Stejně tak je otázkou, zda v případě, kdy zaměstnanci bylo na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí svěřeno například nářadí v hodnotě přesahující částku 50.000,- Kč, zda je třeba, aby

zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí i k dalšímu, v budoucnu mu svěřenému, jinému náradí, jehož hodnota bude vyšší než 50.000,- Kč, či zda postačí pouze potvrzení o převzetí svěřených věcí. Zde lze konstatovat, že zákoník práce nestanoví, resp. z jeho ustanovení nevyplývá, že by zaměstnanec měl uzavírat dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí vícekrát, tj. ke každé věci přesahující hodnotu 50.000,- Kč zvlášť. Zaměstnanec by tedy měl náležitě zvážit případné následky uzavření této dohody.

Pakliže je hodnota věci vyšší než 50.000,- Kč je předpokladem vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřené věci:

- a) **existence dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci**, tj. dvoustranného právního úkonu uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- b) **písemné potvrzení o převzetí svěřené věci**,
- c) **škoda**, jež vznikla v důsledku ztráty svěřené věci,
- d) **presumované zavinění zaměstnance**.⁶⁶

Dle ustanovení § 255 odst. 6 zákoníku práce **se zaměstnanec zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění**. Zde je možné odkázat na výklad uvedený ke zproštění se odpovědnosti u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. I v tomto případě je důležitou skutečností to, zda zaměstnanec měl možnost o věci, jež mu byly svěřeny, náležitým způsobem pečovat, tj. zda zaměstnavatel vytvořil zaměstnanci podmínky k odpovídající péči o svěřené věci. Je tedy třeba posoudit, zda zaměstnanci bylo umožněno odkládat svěřené věci na zabezpečená místa, k nimž by měl přístup pouze tento zaměstnanec, či nikoliv. Stejně tak je však významné, do jaké míry zaměstnanec zapříčinil, že byla věc mu svěřená odcizena, a to kupříkladu tím, že neuložil danou věc do uzamykatelné skříňky apod.

⁶⁶ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 633

4.2.3.2.1. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Stejně jako v případě dohody o hmotné odpovědnosti **může zaměstnanec odstoupit i od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**, přičemž tak může dle ustanovení § 256 odst. 1 zákoníku práce učinit **tehdy, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě**. Odstoupení pak musí být provedeno písemně.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká:

- a) dnem skončení pracovního poměru nebo
- b) dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

4.2.4. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

4.2.4.1. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY U OBECNÉ ODPOVĚDNOSTI

Dle ustanovení § 257 odst. 1 zákoníku práce **je zaměstnanec povinen nahradit skutečnou škodu, a to v penězích**. Tímto způsobem bude zaměstnanec hradit škodu zaměstnavateli pouze tehdy, pokud neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Jde tedy o to, aby zaměstnanec uhradil škodu, kterou skutečně způsobil. Nicméně, jak je dále z příslušného ustanovení zákona zřejmé, rozlišuje se, zda byla škoda způsobena úmyslně, z nedbalosti či v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek, přičemž platí, že pokud:

- a) **zaměstnanec způsobil škodu z nedbalosti**, bude hradit škodu **nejvýše do čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku**,
- b) **zaměstnanec způsobil škodu úmyslně**, omezení uvedené v odst. a) tohoto článku **neplatí a zaměstnavatel může také navíc požadovat i náhradu ušlého zisku**,
- c) **zaměstnanec způsobil škodu v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek**, omezení čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního **neplatí**.

V praxi může nastat situace, kdy kupříkladu v důsledku provedené kontroly ze strany finančního úřadu může být zjištěna celá řada pochybení v rámci vedeného účetnictví. Zde pak vzniká otázka, zda má být každé takové pochybení zaměstnance ve vedení účetnictví posuzováno jako jedna škodní událost či zda má být posuzováno každé zvlášť, tj. jako několik škodních událostí. Zde poukazují na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002, dle kterého

Škoda ve smyslu ustanovení § 172 a § 179 zák. práce (nyní ustanovení § 250 a § 257 zákoníku práce) není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.⁶⁷

S ohledem na shora uvedený rozsudek Nejvyššího soud České republiky lze tedy **v každém jednotlivém případě zvlášť zkoumat, zda byly naplněny předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu.**

Další otázkou, která může být v praxi řešena, je, jaký je rozsah odpovědnosti zaměstnance v případě, kdy se na vzniku škody podílel jiný zaměstnanec či zaměstnavatel. Dle ustanovení § 250 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli pouze za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Ustanovení § 257 odst. 4 a odst. 5 zákoníku práce stanoví, že **způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění**, a pokud **odpovídá za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění**. Zaměstnanec tudíž neodpovídá za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance, resp. třetích osob vně zaměstnavatele. O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců, jeho statutárních orgánů, popřípadě – je-li

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13.8.2002

zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem.⁶⁸

Pakliže se tedy na vzniku škody podílí i zaměstnavatel, příp. jiní zaměstnanci, hradí každý z nich poměrnou část škody, a to podle míry svého zavinění. Namítá-li tedy zaměstnanec, po němž je požadována náhrada škody, že se na vzniku škody podílejí i jiní zaměstnanci nebo sám zaměstnavatel, není možný jiný praktický postup, než zjišťovat splnění předpokladů odpovědnosti i u zaměstnanců, po nichž se náhrada škody nevyžaduje, popřípadě zda v příčinné souvislosti se vznikem škody porušil některou ze svých právních povinností rovněž zaměstnavatel.⁶⁹

4.2.4.2. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY V PŘÍPADĚ NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

Náhrada škody podle ustanovení § 251 zákoníku práce má povahu subsidiární. Jde jen o příspěvek k úhradě vzniklé škody, pokud ji není možné uhradit jinak. Není také předepsáno, že zaměstnavatel musí náhradu požadovat; záleží na jeho postoji, protože příspěvek požadovat „může“ a ze souvislosti se nedá dovodit, že by musel.

Rozsah požadovaného příspěvku je dán tím, že se nejprve musí zjistit, v jaké výši zůstala škoda neuhrazena. Dále **jde jen o příspěvek na tento neuhrazený zbytek**. Příspěvek má být podle zákona přiměřený. Jde tedy o volnou úvahu, avšak jsou pro ni dána určitá kritéria (demonstrativně, nikoliv taxativně). Tak se **má přihlídnout zejména:**

- a) **k tomu, co bránilo splnění povinnosti,**
- b) **jaký je význam škody pro zaměstnavatele.**⁷⁰

V případě odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody nesmí výše náhrady škody dle ustanovení § 258 zákoníku práce přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

⁶⁸ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 648*

⁶⁹ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 648*

⁷⁰ Pokorný M., Hochman J.: *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, Příbram, 2008, str. 288*

4.2.4.3. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY PŘI ODPOVĚDNOSTI ZA SCHODEK A ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Dle ustanovení § 259 zákoníku práce **zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí v plné výši.**

S ohledem na shora citované ustanovení zákoníku práce lze tedy konstatovat, že výše náhrady škody není u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, nebo za ztrátu svěřených věcí, omezena a **zaměstnanec odpovídá za celý zjištěný schodek.** Avšak ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce stanoví, že **zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.**

4.2.4.4. Podíl náhrady jednotlivých zaměstnanců při společné odpovědnosti za schodek

V případě zaměstnanců, kteří se zavázali, že za schodek budou odpovídat společně, se dle ustanovení § 260 zákoníku práce **určí jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.**

Zákon však stanoví **horní hranici podílu** připadajícího na jednotlivé zaměstnance, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, který **nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody.** Pakliže by těmito podíly nebyla uhrazena celá škoda, uhradí zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

Pokud by bylo zjištěno, že schodek nebo jeho část zavinil některý ze společně odpovědných zaměstnanců, bude tento zaměstnanec odpovídat podle míry svého

zavinění a zbývající část schodku uhradí ostatní odpovědné osoby společně, přičemž při určení výše jejich podílů bude postupováno stejně, jak je uvedeno shora.

Dle ustanovení § 260 odst. 4 se při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena a nepřihlíží se k výdělků za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělků se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2426/2009 ze dne 10. 8. 2010

Jestliže nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými; rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti však v takovém případě nelze stanovit podle zásad obsažených v ustanovení § 182 zákoníku práce (nyní ustanovení § 260 zákoníku práce) (tedy podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci), ale každý z nich bude odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců.⁷¹

4.2.4.5. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O POŽADOVÁNÍ NÁHRADY ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZAMĚSTNANCEM

4.2.4.5.1. ODPOVĚDNOST OSOB STIŽENÝCH DUŠEVNÍ PORUCHOU, NEPŘÍČETNOST VLASTNÍ VINO, ÚMYSLNÉ JEDNÁNÍ PROTI DOBRÝM MRAVŮM

Stejně jako v občanském právu i v pracovněprávních vztazích platí zásada, že nelze činit odpovědným za škodu toho, kdo pro duševní poruchu není způsobilý za následky svého jednání nebo není schopen své jednání ovládnout. Není rozhodující,

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2426/2009 ze dne 10. 8. 2010

zda jde o poruchu trvalou či jen přechodnou. Není však důvod vylučovat odpovědnost za škodu toho, kdo se do stavu nepřičetnosti uvede sám vlastní vinou (úmyslně nebo i z nedbalosti). I když rozpoznávací a ovládací schopnosti takové osoby jsou oslabeny, ponese následky jednání, kterým způsobila škodu.⁷²

Shora uvedené je promítnuto do ustanovení § 261 zákoníku práce, dle kterého **zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.** Avšak **zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou** (tj. kupříkladu požitím alkoholu či jiných návykových látek) **do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.** Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

4.2.4.5.2. URČENÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY

Pokud jde o **výši náhrady škody, kterou je zaměstnanec povinen uhradit,** tuto dle ustanovení § 262 zákoníku práce **určuje zaměstnavatel,** přičemž 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 ustanovil.

4.2.4.5.3. PROJEDNÁNÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY

Dle ustanovení § 263 zákoníku práce **je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem výši požadované náhrady škody projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.** V rámci projednání výše požadované náhrady škody se předpokládá, že zaměstnavatel seznámí zaměstnance s tím, z jakého důvodu škodu požaduje a zároveň mu sdělí, jaká je výše této zjištěné škody. Následně mu tyto skutečnosti potvrdí i písemně, a to prostřednictvím písemného oznámení. Toto oznámení však není právním úkonem, neboť na jeho

⁷² Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha, 2007, str. 337*

základě nevzniká žádný právní vztah, a z tohoto hlediska nemá samo o sobě právní význam. Oznámení výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem ale nabude faktický význam v případě, jestliže zaměstnanec shledá uplatněný požadavek oprávněný a svůj závazek nahradit škodu uzná, neboť tím je splněna podmínka, aby mohla být uzavřena **dohoda o způsobu náhrady škody**.⁷³

Uznání závazku zaměstnancem nahradit škodu v určené výši je předpokladem pro uzavření dohody podle ustanovení § 263 odst. 2 zákoníku práce, a prodlužuje, bylo-li učiněno písemně, trvání promlčecí doby na 10 let. Uznání závazku k náhradě škody dle ustanovení § 263 odst. 2 zákoníku práce nepředstavuje samostatný zavazovací titul a ani nezakládá domněnku, že dluh v době uznání trval.⁷⁴ Pokud k dohodě nedojde, musí zaměstnavatel uplatnit náhradu škody v řízení před soudem.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000,- Kč je dle ustanovení § 263 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

4.2.4.5.4. MODERAČNÍ PRÁVO SOUDU

Dle ustanovení § 264 zákoníku práce **může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit**. Jak je z tohoto ustanovení zřejmé, zákon neobsahuje taxativní výčet důvodů, jež by mohly být považovány za důvody zvláštního zřetele hodné, a ani tento pojem nijak nedefinuje. Proto bude vždy věcí soudu, aby přihlédl ke všem okolnostem daného případu a tyto posoudil dle vlastního uvážení. Nicméně lze předpokládat, že těmito důvody, pro něž by soud mohl snížit požadovanou náhradu škody, zpravidla budou důvody, pro které mohla být odpovědnost zaměstnance poměrně omezena. Proto by již při určování výše náhrady škody měly být brány úvahu veškeré okolnosti konkrétního případu.

Judikatura vyšších soudních instancí dále pak dospěla k závěru, že **soud je vždy povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro to, aby požadovaná náhrada škody byla snížena, a to i bez návrhu**.

⁷³ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 654

⁷⁴ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 655

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1330/2004 ze dne 25. 11. 2004

Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ustanovení § 183 zák. práce (nyní ustanovení § 264 zákoníku práce), neboť uvedené ustanovení je – vedle ustanovení upravujících předpoklady vzniku nároku, resp. limitace jeho výše – součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost k náhradě škody umožňující v konkrétním případě s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu vystihnout rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Protože soud může přihlídnout - kromě jiného - kupř. k okolnostem vzniku škody, k formě a míře zavinění škody zaměstnancem apod., tedy ke skutečnostem, které v řízení vyšly v jiných souvislostech, aniž by je účastníci uváděli, nelze sdílet názor, že východiskem pro posouzení věci z hledisek ustanovení § 183 zák. práce (nyní ustanovení § 264 zákoníku práce) může být výlučně úvaha založená na tom, do jaké míry zaměstnanec unesl břemeno tvrzení a břemeno důkazní (kupř. k osobním a majetkovým poměrům odpovědného zaměstnance, k poměrům zaměstnavatele).⁷⁵

4.3. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU ZAMĚSTNANCI

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je charakteristické, že preventivně výchovná funkce je spíše potlačena a převládá jednoznačně reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁷⁶

Pro odpovědnost zaměstnavatele v pracovním právu je dále charakteristické, že se vždy jedná o odpovědnost objektivní. To ve svém důsledku znamená, že zaměstnavatel odpovídá za každou škodu, jež zaměstnanci vznikla, a to jak porušením právní povinnosti, tak i tehdy, kdy zaměstnavatel škodu nezavinil. Zaměstnavatel tedy nemusí být tím, kdo škodu způsobil, ale může jím být i třetí subjekt odlišný od zaměstnavatele.

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1330/2004 ze dne 25. 11. 2004

⁷⁶ Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 412 a 413

Z ustanovení § 269 zákoníku práce vyplývá, že **zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci vzniklou škodu**. Jako prioritní je zákonem stanoveno uvedení v předešlý stav, a pokud toto není možné, hradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v penězích.

Zákoník práce rozeznává, stejně jako zákoník práce platný do konce roku 2006, čtyři druhy odpovědnosti zaměstnavatele. V části desáté, hlavě III zákoníku práce je však upravena pouze:

- **obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu,**
- **odpovědnost při odvracení škody a**
- **odpovědnost na odložených věcech.**

Odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání je v novém zákoníku práce zařazena do části čtrnácté, hlavy I, tj. mezi přechodná ustanovení zákoníku práce. Zde se počítalo s tím, že po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců tato ustanovení budou ze zákoníku práce vypuštěna. Tento druh odpovědnosti měl zaniknout a měl být transformací převeden z pracovního práva do systému sociálního zabezpečení.

4.3.1. OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu je upravena v ustanovení § 265 zákoníku práce. Jak je z tohoto ustanovení zákona zřejmé, lze tento druh odpovědnosti zaměstnavatele charakterizovat jako bezvýhradnou odpovědnost za škodu způsobenou porušením právních povinností, omezenou jen spoluzaviněním poškozeného zaměstnance. Odpovědnost zaměstnavatele podle ustanovení § 265 zákoníku práce je odpovědnost vylučující jakoukoliv subjektivní kategorii v odpovědnostním právním vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu. Zaměstnavatel odpovídá tedy i za takové porušení svých povinností, k nimž došlo bez subjektivního zavinění jeho zaměstnanců.⁷⁷

⁷⁷ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 659

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu se přitom uplatní za předpokladu, že nejsou naplněny předpoklady pro vznik některého druhu zvláštní odpovědnosti.

Dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce **odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.**

Z výše uvedeného lze tedy vyvodit následující předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, kterými jsou:

- **škoda, jež zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,**
- **porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,**
- **příčinná souvislost mezi výše uvedenými předpoklady.**

Dále dle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce **zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.** Zde je tedy předpokladem:

- **vznik škody na straně zaměstnance,**
- **porušení právních povinností zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů,**
- **příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.**

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že předpokladem dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce je, že **škoda vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.** V případě ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce **není však rozhodující, při jaké činnosti zaměstnanci škoda vznikla.** Právě v tomto spočívá rozdíl mezi těmito ustanoveními zákona.

Dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže příčinou škody bylo porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům. V tomto případě není rozhodující, zda právní povinnosti porušil nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům zaměstnavatel, zaměstnanec jednajícím jeho jménem nebo jiná osoba bez jakéhokoliv vztahu k zaměstnavateli.⁷⁸

Příklad:

Zaměstnanec-řidič tramvaje požádal cestujícího, který byl zjevně opilý a obtěžoval ostatní spolucestující, aby vystoupil. Ten odmítl, řidiče fyzicky napadl a při potyčce mu strhl z ruky hodinky, které se rozbily.

Řidiči nahradí utrpěnou škodu (7.000,- Kč za rozbité hodinky) zaměstnavatel, protože ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel, který řidiči škodu uhradil, má nárok na náhradu vůči opilému cestujícímu, který ji řidiči způsobil.⁷⁹

Dle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla mimo rámec plnění pracovních úkolů, jakož i mimo přímou souvislost s ním, a to v důsledku porušení právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Zde není podstatné, při jaké činnosti škoda vznikla, ale jakým jednáním zaměstnanců zaměstnavatele byla způsobena. Ačkoliv ustanovení § 265 odst. 1 hovoří pouze o porušení právních povinností ze strany zaměstnanců zaměstnavatele jednajících jeho jménem, lze předpokládat, že za takového porušení právních povinností by se mohl dopustit sám zaměstnavatel, jakožto fyzická osoba.

Vzhledem k tomu, že nelze taxativním způsobem vymezit právní povinnosti, jejichž porušení by se zaměstnanci zaměstnavatele jeho jménem mohli dopustit, dovoluji si pro lepší pochopení věci poukázat na níže uvedenou judikaturu, která se touto problematikou zabývá.

⁷⁸ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 660*

⁷⁹ Vysokajová M.: *Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, ASPI – Pracovní právo v bodech s příklady, Praha, 2008, str. 115*

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. 7. 2010

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu byla nahrazena škoda (ustanovení § 187 odst. 1 a 2 zák. práce; nyní ustanovení § 265 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance, který by mu jinak náležel, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele (resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem).⁸⁰

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18. 12. 2008

Jestliže (bývalý) zaměstnanec po stanovenou dobu nevykonával (pro sebe) výhodnější výdělečnou činnost pro jiného zaměstnavatele jen proto, že dodržoval svůj závazek z ujednání o tzv. konkurenční doložce, ačkoliv bylo neplatné, zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce (nyní ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce).⁸¹

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2023/2004 ze dne 14. 7. 2005

Újma, která zaměstnanci vznikla proto, že mu zaměstnavatel nesprávně vyplatil náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jednorázově za delší časové období a zaměstnanec z tohoto důvodu zaplatil vyšší daň z příjmů fyzických osob, představuje skutečnou škodu, za kterou nese zaměstnavatel odpovědnost podle § 187 odst. 2 zákoníku práce (nyní ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce).⁸²

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 498/2000 ze dne 30. 8. 2000

Odmítne-li zaměstnanec zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (nyní ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle § 187 odst. 2 zákoníku práce (nyní ustanovení § 265 odst. 2

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. 7. 2010

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18. 12. 2008

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2023/2004 ze dne 14. 7. 2005

zákoníku práce), jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné.⁸³

Dle ustanovení § 265 odst. 3 zákoníku práce **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 náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.** Toto ustanovení vylučuje odpovědnost zaměstnavatele v případech, kdy došlo ke škodě na dopravním prostředku použitým zaměstnancem (na pracovní cestě), aniž by k tomu dal zaměstnavatel souhlas. Pokud by za těchto okolností došlo i ke škodě na zdraví, za tu již zaměstnavatel odpovídá, ale měl by možnost se odpovědnosti zprostit s poukazem na porušení předpisů o bezpečnosti silničního provozu. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu se nevztahuje na předměty zde uvedené, potřebné pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.⁸⁴

4.3.2. ODPOVĚDNOST PŘI ODVRÁCENÍ ŠKODY

Zákoník práce v ustanovení § 249 odst. 2 ukládá zaměstnanci povinnost zakročit, jestliže zaměstnavateli hrozí škoda a je-li tohoto zákroku třeba. V návaznosti na toto ustanovení pak dle ustanovení § 266 zákoníku práce **má zaměstnanec nárok na náhradu škody v případě, kdy plnil tuto zákonem mu uloženou zakročovací povinnost a utrpěl přitom škodu.** Stejně tak tomu je i v případě, **kdy zaměstnanec odvracel nebezpečí hrozící životu a zdraví, pokud by odpovídal za škodu zaměstnavatel.** Podmínkou však je, aby si zaměstnanec počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

Pokud jsou splněny výše uvedené předpoklady, vzniká zaměstnanci nárok na náhradu věcné škody a případně též nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů. Náhrada škody však zaměstnanci nepřísluší, jestliže nebezpečí sám úmyslně vyvolal.

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 498/2000 ze dne 30. 8. 2000

⁸⁴ Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J., *Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha, 2007, str. 342*

Za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody hrozící zaměstnavateli poškozením zdraví zaměstnavatel odpovídá podle ustanovení o odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání; za podmínek stanovených v ustanovení § 368 zákoníku práce je vyloučeno, aby se zaměstnavatel své odpovědnosti zprostil.⁸⁵

4.3.3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU VZNIKLOU ZAMĚSTNANCI NA ODLOŽENÝCH VĚCECH

V rámci tohoto druhu odpovědnosti zaměstnavatele si například můžeme klást otázku, zda zaměstnavatel odpovídá za škodu, která byla způsobena na automobilu zaměstnance zaparkovaného před budovou zaměstnavatele, zda zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za ztrátu osobních věcí, jako jsou kupříkladu šperky, mobilní telefony apod., které si zaměstnanec přinesl do práce. Aby bylo možné tyto otázky zodpovědět, je zapotřebí vymezit si jednotlivé předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti zaměstnavatele.

Dle ustanovení § 267 zákoníku práce je předpokladem vzniku této odpovědnosti zaměstnavatele:

- a) **skutečnost, že se jedná o věci, 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 a**
- b) **zaměstnanec ohlásil bez zbytečného odkladu vznik škody, a to nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.**

⁸⁵ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 665

4.3.3.1. VĚCI, KTERÉ SE OBVYKLE DO PRÁCE NOSÍ A TZV. ZVLÁŠTNÍ ÚSCHOVA

Jak vyplývá ze shora uvedeného, jedním z předpokladů tohoto druhu odpovědnosti zaměstnavatele je, že se musí v daném případě jednat o věci, které se obvykle do práce nosí. Domnívám se však, že takovéto věci nelze podrobně vymezit a je třeba posuzovat v každém individuálním případě, zda se jedná o věci, které zaměstnanci do práce běžně nosí.

Okruh věcí, které zaměstnanci do práce obvykle nenosí (např. cenné šperky, větší částky peněz), **je tak nutno posuzovat z obecného hlediska se zřetelem k věcem, které se obvykle nosí, nikoliv jen ze subjektivního hlediska každého zaměstnance.** Přitom je třeba uvážit celkovou konkrétní situaci s přihlédnutím k povaze a místní situaci pracoviště, k pracovní náplni obvyklé u zaměstnanců určité kategorie a případně i k tomu, ve kterém ročním období došlo ke škodě na odložených věcech. I obecné hledisko může být rozdílné u pracovišť ve městech a na venkově.⁸⁶

Nicméně lze uvést, že mezi věci, které zaměstnanci do práce obvykle nosí, patří například mobilní telefony, hodinky, prsteny, kabelky apod. Pokud jde o to, zda je v daném případě rozhodující též hodnota věci, kdy může být značný finanční rozdíl i v řádech tisíců například mezi různými mobilními telefony, kabelkami, atd. uvádím, že podstatné je pouze to, zda se jedná o věci, které se obvykle do práce nosí a nikoliv hodnota takovýchto věcí. Zaměstnanci s sebou samozřejmě do práce nosí i určitou **finanční hotovost**, avšak je otázkou, jaká výše finanční hotovosti je obvyklá. Stanovit konkrétní částku, jež by měla být částkou obvyklou, není, dle mého názoru, možné, neboť potřeby jednotlivých zaměstnanců mohou být odlišné. Tímto mám na mysli zejména to, že je například rozdíl mezi zaměstnanci, kteří musí zajistit chod několika členné rodiny a mezi samostatně žijícími zaměstnanci. Za částku obvyklou, je taktéž u zaměstnavatelů, u nichž je výplata mzdy prováděna v hotovosti, považována v den výplaty částka odpovídající mzdě zaměstnance.

⁸⁶ Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem*, ASPI, Praha, 2007, str. 349

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v ustanovení § 145 stanovil, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých **dopravních prostředků**, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět s tím, že za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se pro tento účel nepovažuje osobní automobil. Současný zákoník práce dnes v ustanovení § 226 pouze stanoví, že **zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání**. Z tohoto je tedy možné dovodit, že dopravní prostředky dle nového zákoníku práce již nejsou považovány za věci, které se do práce obvykle nosí, přičemž není rozdíl mezi tím, jestli takovýmto dopravním prostředkem má být osobní automobil, motorka, či kolo.

Zaměstnavatel však může převzít do své **úschovy** i věci, které se do práce obvykle nenosí, tj. nejčastěji dopravní prostředky svých zaměstnanců. V takovýchto případech zaměstnavatelé zpravidla vyhradí zaměstnancům místa, na kterých nebo v kterých mohou zanechat své věci, jako jsou uzamykatelné zásuvky, skříňky a v případě dopravních prostředků hlídaná parkoviště. Pakliže ovšem zaměstnavatel převezme do své úschovy věci, které se do práce obvykle nenosí, bude se v případě vzniku škody na těchto věcech postupovat stejným způsobem, jako by se jednalo o věci, které se do práce obvykle nosí.

4.3.3.2. MÍSTO PRO ODKLÁDÁNÍ VĚCÍ

V každém jednotlivém případě je dále nutné posoudit, zda **zaměstnanec skutečně odložil věc na místě k tomu zaměstnavatelem určeném nebo obvyklém**. Záleží tedy především na zaměstnavateli, jaká místa určí svým zaměstnancům pro odkládání jejich věcí. Jestliže zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům pro odkládání věcí kupříkladu uzamykatelné zásuvky v jejich pracovním stole, nebude následně odpovídat za vzniklou škodu v případě, kdy zaměstnanci budou odcizeny hodinky z pracovní desky jeho pracovního stolu nebo neuzamčené zásuvky pracovního stolu. Pakliže toto zaměstnavatel neučiní, tj. neurčí zaměstnavatelům místa pro odkládání jejich věcí, je třeba vycházet z toho, která místa jsou obvyklá pro odkládání věcí. Obvyklým místem pro odložení kabátu je

šatna nebo věšák; mobilní telefon, hodinky apod. odkládáme zpravidla na pracovní stůl.

Pokud jde o místa, která jsou obvyklá pro odkládání věcí, často se také setkáváme s tím, že zaměstnavatelé umísťují do těchto míst upozornění, že „za odložené věci se neručí“. Takové jednostranné prohlášení, které se objevuje i mimo sféru zaměstnavatelů, např. v restauracích, obchodech, samoobsluhách, čekárnách ve zdravotnických zařízeních apod., nemá právní důsledky a nezbavuje zaměstnavatele nebo jiný subjekt odpovědnosti za případnou škodu, kdyby se odložená věc ztratila.⁸⁷

4.3.3.3. ODLOŽENÍ VĚCÍ PŘI PLNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ NEBO V PŘÍMÉ SOUVISLOSTI S NÍM

Dalším nezbytným předpokladem pro vznik této odpovědnosti zaměstnavatele je, že **si zaměstnanec odložil věci**, které se do práce obvykle nosí nebo které převzal zaměstnavatel do své úschovy, na místě k tomu zaměstnavatelem určené nebo obvyklé, a to **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**.

4.3.3.4. LHŮTA PRO OHLÁŠENÍ VZNIKU ŠKODY

Další podmínkou, která musí být splněna, je **dodržení lhůty pro ohlášení vzniku škody. Zaměstnanec je povinen ohlásit vznik škody zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, avšak nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl**. V tomto případě se jedná o lhůtu prekluzivní, takže v případě jejího marného uplynutí nárok zaměstnance na náhradu škody zanikne. V rámci této lhůty má zaměstnanec povinnost uvědomit zaměstnavatele o odcizení, ztrátě nebo poškození věci bez zbytečného odkladu, avšak zánik nároku na náhradu škody nastane teprve („nejpozději“) uplynutím 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o vzniku škody dozvěděl. Zákon již neukládá, aby byl v této lhůtě současně uplatněn nárok na náhradu škody; pro uplatnění nároku platí obecné promlčecí lhůty.⁸⁸

⁸⁷ Jouza J.: *Kdo hradí škodu na vnesených a odložených věcech podle zákoníku práce?*, Bulletin advokacie č. 3, Česká advokátní komora v Praze, Praha, 2009, str. 27

⁸⁸ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 666

4.3.3.5. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

Jak vyplývá z ustanovení § 268 zákoníku práce, **zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu a byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.** Avšak je třeba rozlišovat, zda se jedná o věci, které se do práce obvykle nosí, či nikoliv. U věcí, které se do práce obvykle nenosí, je dále podstatné, zda zaměstnavatel tyto převzal do své úschovy. Pakliže totiž došlo ke **škodě na věcech, které se obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do úschovy, škoda se hradí do zákonem stanoveného limitu, a to do částky 10.000,- Kč.** Toto se ovšem neuplatní, jestliže se zjistí, že škodu způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy. V takovýchto případech je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši. Výše uvedený limit může vláda svým nařízením zvýšit. Zbývá jen dodat, že pro učení výše škody je rozhodující cena věci v okamžiku vzniku škody.

Z ustanovení § 268 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že pokud **škodou na věcech způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele,** hradí zaměstnavatel vzniklou škodu v plné výši. Zákoník práce přitom nestanoví, kdo musí prokázat, že škoda byla způsobena zaměstnancem zaměstnavatele. Zájem na tomto zjištění a i na tom, zda ke škodě nedošlo například krádeží provedenou některým ze zaměstnanců, má zaměstnavatel i zaměstnanec. Je proto v zájmu zaměstnavatele, i pro udržení dobrých vztahů na pracovišti, aby byl takový případ urychleně vyřešen a pachatel zajištěn. Není proto rozhodující, kdo zjistí pachatele. Jakmile se zjistí, že škodu způsobil jiný spolupracovník, je zaměstnavatel povinen nahradit škodu v plné výši. Tato výjimka znamená, že zaměstnanec, který nevěděl, že ke škodě došlo jednáním jiného zaměstnance, dostane uhrazenou škodu jen do výše 10.000,- Kč. Zjistí-li se později pachatel a je jím zaměstnanec zaměstnavatele, může poškozený zaměstnanec uplatnit nárok na náhradu škody, která přesahuje vyplacených 10.000,- Kč a nemohla mu předtím být uhrazena. Potom je možné, aby zaměstnavatel požadoval náhradu škody na pachateli, který ji způsobil.⁸⁹

⁸⁹ Jouza J.: *Kdo hradí škodu na vnesených a odložených věcech podle zákoníku práce?*, *Bulletin advokacie č. 3, Česká advokátní komora v Praze, Praha, 2009, str. 28*

4.3.3.6. OBJEKTIVNÍ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

Ke shora uvedenému je ještě zapotřebí uvést, že se jedná o objektivní odpovědnost zaměstnavatele, tj. **odpovědnost za výsledek, který nastal, bez ohledu na to, zda ke škodě došlo zaviněným porušením předpisu ze strany zaměstnavatele**. Stačí, když zaměstnanec prokáže, že šlo o věc obvyklou a že byla odložena na místě určeném nebo obvyklém. Vůbec nerozhoduje, zda ke škodě nebo k odcizení došlo protiprávním jednáním nebo zaviněním na straně zaměstnavatele nebo bez jeho zavinění. Jde o tzv. objektivní odpovědnost zaměstnavatele, která zajišťuje zaměstnancům zvýšenou ochranu. Této odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit jednostranným prohlášením, že neodpovídá za věci, které jsou uloženy např. na věšáku. Prokáže-li však zaměstnavatel, že škodu také zavinil zaměstnanec, např. tím, že neuzamkl kancelář, ačkoliv to měl přikázáno, výše náhrady škody zaměstnavatele se poměrně omezí.⁹⁰

Ve shora uvedeném výkladu jsem se podrobně zabývala jednotlivými předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech. Nyní se pokusím na několika příkladech ukázat, zda byly naplněny všechny tyto předpoklady či nikoliv. Ve všech příkladech je shodná výchozí situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl, že umožní svým zaměstnancům, aby se dopravovali do zaměstnání svými osobními automobily a za tímto účelem jim ve svém areálu vyhradil několik míst, kde mohou své automobily zaparkovat, a tato místa nechal hlídat hlídačem.

Příklad č. 1

V prvním případě se zaměstnanec vydal v sobotu, která není jeho pracovním dnem, na oslavu, jež se konala v blízkosti areálu jeho zaměstnavatele. Zaměstnanec, aby nemusel platit za parkování přímo před restaurací, zaparkoval svůj automobil v areálu zaměstnavatele na místě, které mu zaměstnavatel za tímto účelem vyhradil a kde zaměstnanec v průběhu pracovního týdne běžně parkuje.

Pokud by během doby, po kterou měl zaměstnanec takto zaparkovaný automobil v areálu zaměstnavatele, došlo k poškození automobilu, neodpovídal by

⁹⁰ Jouza J.: Kdo hradí škodu na vnesených a odložených věcech podle zákoníku práce?, Bulletin advokacie č. 3, Česká advokátní komora v Praze, Praha, 2009, str. 28

zaměstnavatel za vzniklou škodu, neboť zaměstnanec nezaparkoval automobil u zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Příklad č. 2

V druhém případě zaměstnanec v pracovní den zaparkoval automobil před budovou, v níž má zaměstnavatel sídlo, avšak nikoliv v areálu zaměstnavatele.

V tomto případě nebude taktéž zaměstnavatel odpovídat za případnou škodu vzniklou zaměstnanci na jeho osobním automobilu, neboť zaměstnanec nevyužil pro parkování svého osobního automobilu místo určené zaměstnavatelem. Pokud by však zaměstnanec zaparkoval na místě v areálu zaměstnavatele, které je hlídané, odpovídal by zaměstnavatel za vzniklou škodu v plné výši.

Příklad č. 3

Pokud by zaměstnanec zaparkoval svůj automobil v areálu zaměstnavatele v místě, kde běžně zaměstnavatel parkuje automobily, a to i v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ačkoliv zaměstnavatel nepřevzal dopravní prostředky svých zaměstnanců do tzv. zvláštní úschovy, nicméně zaměstnavatel takovéto jednání svého zaměstnance běžně toleroval, zaměstnavatel by za případnou škodu vzniklou na automobilu zaměstnance, která však nebyla způsobená jiným zaměstnancem zaměstnavatele, odpovídal do částky 10.000,- Kč.

Příklad č. 4

Případ, který je popsán v příkladu č. 3, však může být komplikovanější za situace, kdy zaměstnanci byl z automobilu odcizen mobilní telefon, kabát a pracovní taška.

Lze konstatovat, že toto jsou jistě věci, které se do práce obvykle nosí. Důležitější je ovšem zodpovězení otázky, zda byl naplněn další předpoklad vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, a to, že zaměstnanec si odložil věci na místě obvyklém. Bude tedy zaměstnavatel odpovídat za vzniklou škodu i v tomto případě, kdy zaměstnanci byly odcizeny věci z osobního automobilu, který zaměstnavatel nepřevzal do tzv. zvláštní úschovy? Domnívám se, že nikoliv, neboť tyto věci nebyly odloženy zaměstnancem na pracovišti. Zde, dle mého názoru, ani není podstatné, zda zaměstnavatel převzal osobní automobil zaměstnance do tzv. zvláštní úschovy, neboť pro odložení shora uvedených věcí není zcela jistě určen

osobní automobil zaměstnance. Za věci odložené ve vozidle by zaměstnavatel odpovídal pouze v případě, že by se jednalo o zaměstnance – řidiče služebního vozidla, který si tyto věci odložil ve služebním voze v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (viz. níže uvedené rozhodnutí soudu).

Na závěr uvádím dvě rozhodnutí, která se věnují odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 5 Cz 15/76 ze dne 10. 9. 1976

Osobní automobil nelze považovat za obvyklý dopravní prostředek používaný pracovníkem k cestě do práce a zpět, avšak nelze vyloučit odpovědnost organizace ve smyslu ustanovení § 204 odst. 2 zák. práce (nyní ustanovení § 267 a § 268 odst. 2 zákoníku práce) za škodu vzniklou na osobním automobilu, který pracovník umístil v objektu organizace při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě, které organizace k tomu určila, nebo na místě, na němž se takové dopravní prostředky pracovníků obvykle umísťují.⁹¹

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 11 Tz 10/82 ze dne 29. 4. 1982

Věci náležející řidiči služebního motorového vozidla, které si ponechal v uzamčeném motorovém vozidle mimo pracovní dobu, nelze považovat za věci odložené při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle ukládají.⁹²

4.3.4. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Dle ustanovení § 269 zákoníku práce, **je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.**

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 5 Cz 15/76 ze dne 10. 9. 1976

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 11 Tz 10/82 ze dne 29. 4. 1982

Pojmu „**škoda**“, „**skutečná škoda**“ a „**jiná škoda**“ jsem se již podrobně věnovala v bodu 4.1.2.1. této práce. Nicméně na tomto místě alespoň v krátkosti uvádím, že:

- **škodou je třeba chápat takovou újmu, která nastala** (projevuje se) **v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřená všeobecným ekvivalentem** (tj. penězi) **a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz** (nedochází-li k naturální restituci),
- **skutečnou škodu**, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci podle ustanovení § 268 zákoníku práce, **je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnance,**
- **jinou škodou je ušlý majetkový prospěch spočívající v tom, že u poškozeného zaměstnance nedošlo ke zvýšení** (rozmnožení) **majetku, které bylo možné – nebýt škodné události – s ohledem na pravidelný běh věcí důvodně očekávat.**⁹³

Peněžní náhrada za způsobenou škodu je preferována před uvedením v předešlý stav (naturální restitucí). Jestliže byla škoda způsobena úmyslně, má zaměstnanec právo požadovat i náhradu jiné škody (nad rámec škody skutečné).⁹⁴

Ustanovení § 270 zákoníku práce stanoví podmínky pro omezení odpovědnosti zaměstnavatele, když stanoví, že **prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí.** To znamená, že pro stanovení míry odpovědnosti zaměstnavatele bude též rozhodující míra, kterou se zaměstnanec podílel na vzniku škody. Toto se uplatní jak u obecné odpovědnosti za škodu, tak u odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti za škodu na odložených věcech.

Zaměstnavatel, který nahradil zaměstnanci škodu, má dle ustanovení § 271 zákoníku práce **regresní nárok na úhradu této škody vůči třetí osobě, která**

⁹³ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 669*

⁹⁴ Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, ASPI, Praha, 2008, str. 375*

za ni odpovídá podle ustanovení občanského zákoníku.⁹⁵ Z hlediska zaměstnance je zpravidla výhodnější – ať již z praktických důvodů, nebo proto, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy objektivní, ať se již jedná o zvláštní, anebo obecnou odpovědnost – požadovat náhradu škody spíše po zaměstnavateli, než po škůdci, který by odpovídal podle občanskoprávních předpisů. Jde o případy střetu dvou odpovědností, kde má zaměstnanec právo volby, proti kterému z odpovědných subjektů bude náhradu škody požadovat. Jak již bylo uvedeno výše, má zaměstnavatel, který za tohoto stavu zaměstnanci nahradil škodu, právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku. Regresní nárok zaměstnavatele je však limitován rozsahem odpovědnosti občanskoprávního škůdce; to znamená, že pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na úhradě škody, která by svým rozsahem přesáhla nárok, který by měl zaměstnanec proti subjektu odpovědnému podle občanského zákoníku, vzniká zaměstnavateli regresní nárok jen v rozsahu daném občanskoprávními předpisy.⁹⁶

4.4. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Dle ustanovení § 272 zákoníku práce **je při určení výše škody na věci rozhodující cena věci v době poškození nebo ztráty.** Za rozhodnou dobu pro určení výše škody na věci zákon označuje okamžik poškození nebo ztráty, nikoliv období, kdy byla škoda uplatněna, nebo kdy o ní rozhoduje soud. Výše škody bude zpravidla odpovídat obecné ceně věci v rozhodné době, ale nemusí být bezpodmínečně stejná, neboť z obvyklé ceny věci v době poškození nebo ztráty se jen vychází. Není tedy vyloučeno s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu uvážit i jiné skutečnosti tak, aby byla vyjádřena skutečná škoda, která v daném případě vznikla. Podkladem pro určení obecné ceny věci je zpravidla dohoda účastníků nebo znalecký posudek.⁹⁷

⁹⁵ Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, ASPI, Praha, 2008, str. 375*

⁹⁶ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 670*

⁹⁷ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 672*

Mezi společná ustanovení o odpovědnosti za škodu dále patří ustanovení § 273 a § 274 vymezující pojem „**plnění pracovních úkolů**“ a „**úkony přímo související s plněním pracovních úkolů**“. Zde si dovoluji odkázat na oddíl 4.1.2.2., v rámci kterého se touto problematikou podrobně zabývám.

4.5. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Ačkoliv se tomuto druhu odpovědnosti věnuji až v závěru oddílu pojednávajícím o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, považuji právě tento typ odpovědnosti za velice důležitý. Je samozřejmostí, že některá zaměstnání jsou z hlediska možného ohrožení či poškození zdraví zaměstnanců více riziková než jiná zaměstnání, přesto však může pracovní úraz nebo nemoc z povolání postihnout kteréhokoliv zaměstnance. Pakliže takováto událost nastane, dotkne se jak samotného zaměstnance, tak také zaměstnavatele, a ve svých důsledcích zpravidla též rodinných příslušníků zaměstnance, kteří jsou na tomto zaměstnanci finančně závislí.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání je v současné době obsažena v přechodných ustanoveních zákoníku práce, a to v ustanovení § 365 až § 393 zákoníku práce. Tato část zákoníku práce, upravující odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, měla původně platit pouze do doby nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců**“). Právní úprava obsažená v zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců pak měla nahradit současný systém zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání sociálním úrazovým pojištěním zaměstnanců. Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byla přitom již několikrát odložena (s výjimkou ustanovení § 92 a § 93, která nabyly účinnosti již dne 7. června 2006), přičemž zákonem č. 282/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „**zákon č. 282/2009 Sb.**“),

byla účinnost tohoto zákona naposledy posunuta k datu 1. 1. 2013. V září tohoto roku však byl Poslanecké sněmovně znovu předložen návrh na odklad účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců o další dva roky. Tento návrh však byl Poslaneckou sněmovnou zamítnut a naopak bylo rozhodnuto o zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Senát však v říjnu tohoto roku odmítl podpořit zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a znovu navrhl odložit účinnost zákona o další dva roky. Nyní se tedy věc vrátí opět do Poslanecké sněmovny, která rozhodne o osudu tohoto zákona. Pakliže by Poslanecká sněmovna setrvala na zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, došlo by dle dosavadního návrhu k přesunutí ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání z přechodných ustanovení zákoníku práce do části jedenácté hlavy V. zákoníku práce⁹⁸.

Důvody, jež vedly k opakovanému odkládání účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, jsou popsány kupříkladu v důvodové zprávě k zákonu č. 282/2009 Sb. (dále jen „**důvodová zpráva**“). Dle této má zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců představovat zásadní systémovou změnu, která přenáší odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát a mění charakter pojištění. Oproti současné právní úpravě zákon převádí systém zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání do systému úrazového pojištění zaměstnanců jako součásti sociálního zabezpečení; odstraňuje objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a převádí provádění včetně poskytování dávek na orgány sociálního zabezpečení (České pojišťovny, a.s. a Kooperativy, a.s.), které byly určeny zákonem k provádění zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Dále pak je ovšem v důvodové zprávě uvedeno, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců je právní normou, která je ve stávající podobě obtížně aplikovatelná a vyžaduje proto rozsáhlejší novelizaci.

V důvodové zprávě jsou dále popsány další okolnosti, které vedly k posunutí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Dle této byly současně

⁹⁸ Sněmovní tisk č. 689 z 6. volebního období PS PČR

s přípravou zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců připravovány a schváleny další zásadní právní předpisy, které na sebe svým obsahem vzájemně navazují. Na tomto místě důvodová zpráva zmiňuje především zákoník práce, který do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců upravuje předmětnou problematiku, a dále pak zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, s tím, že ve vztahu k těmto došlo k některým rozdílům v jejich znění, na které již nebylo možno v rámci probíhajícího legislativního procesu v zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců reagovat. Jako příklad je zde uvedena změna možnosti výpočtu úrazové renty z nového výpočtového základu při změně poškození zdraví jen v případech, kdy je to pro zaměstnance výhodnější; znění zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců totiž může způsobit snížení dávky, i když došlo ke zhoršení zdravotního stavu následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Dále pak je v důvodové zprávě konstatováno, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců obsahuje řadu ustanovení, která jsou formulována ne zcela jednoznačně a není dána ani dostatečná provázanost se zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Příprava zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byla dle důvodové zprávy „ve stínu“ jiných „významnějších“ právních předpisů, což se mělo projevit na kvalitě obsahové i formální stránky zákona. Dále pak je v důvodové zprávě popsán i finanční dopad zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, když provádění úrazového pojištění je svěřeno České správě sociálního zabezpečení a okresním správám sociálního zabezpečení. Z hlediska hospodaření s prostředky úrazového pojištění se předpokládá napojení na státní rozpočet s plánovanými příjmy a výdaji úrazového pojištění s tím, že se ve státním rozpočtu z hlediska střednědobého výhledu nepočítá s finančními prostředky na úrazové pojištění.⁹⁹

Z hlediska právní úpravy si pouze dovoluji poznamenat, že zákoník práce obsahuje celou řadu ustanovení, která se dotýkají ochrany zdraví zaměstnanců, kdy se kupříkladu jedná o tato ustanovení zákoníku práce:

- ustanovení § 38 zákoníku práce, jež stanoví, že ihned po nástupu do zaměstnání musí být zaměstnanec řádně seznámen s pracovním

⁹⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. č. 282/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

řádem a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí dodržovat,

- ustanovení § 301 zákoníku práce, který obsahuje výčet základních povinností zaměstnanců,
- ustanovení § 101 až ustanovení § 108 zákoníku práce, která se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a
- ustanovení § 248 zákoníku práce, který ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku, činit opatření k odstranění zjištěných závad a soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám a především pak ke škodám na zdraví.¹⁰⁰

Ke shora uvedenému dále pak připomínám zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**“).

4.5.1. POJEM PRACOVNÍHO ÚRAZU A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

4.5.1.1. PRACOVNÍ ÚRAZ

V první řadě je zapotřebí jasně vymezit, jaký úraz zaměstnance je možné považovat za pracovní, neboť ne každé poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí, je pracovním úrazem.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, pojem „pracovní úraz“ nevymezoval, a proto byla po dobu platnosti předchozího zákoníku práce východiskem judikatura, která charakterizovala **pracovní úraz jako poruchu na zdraví, která byla zaměstnanci způsobena nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a**

¹⁰⁰ Dandová E.: *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygiena práce č. 7, ASPI, a.s., Praha, 2007, str. 33*

násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.¹⁰¹ V souladu se soudní judikaturou nebylo ovšem pracovním úrazem pouze tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, ale vůbec porušení zdraví, ke kterému došlo nezávisle na vůli poškozeného, pokud bylo toto porušení zdraví způsobeno zevními vlivy, jež byly svou povahou krátkodobé, byl-li zaměstnanec při práci, na níž nebyl zvyklý a která byla nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle, nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musela pak být příčinou úrazu, stačilo ale, aby šlo o jednu z příčin, avšak o příčinu důležitou, podstatnou a značnou. Porušením zdraví se rozumělo jak poškození tělesné, tak poškození psychické.¹⁰²

Nový zákoník práce již definici pojmu „pracovní úraz“ obsahuje, a to v ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce. **Pracovním úrazem 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.** Dále je nutné definici doplnit o znění ustanovení § 380 odst. 2 zákoníku práce, který uvádí, že **jako pracovní úraz se též posuzuje úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.** Dle ustanovení § 380 odst. 3 zákoníku práce **není pracovním úrazem úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.** Pro úplnost uvádím, že definici pracovního úrazu obsahuje také dosud neúčinný zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a to v ustanovení § 10 tohoto zákona.

Výše uvedené znění ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce zavedl až zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „**Technická novela zákoníku práce**“), neboť toto ustanovení původně stanovilo, že pracovním úrazem je poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. V tomto ustanovení však

¹⁰¹ Dandová E. : *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygieny práce č. 7, ASPI, a.s., Praha, 2007, str. 33*

¹⁰² Štangová V.: *K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (IV. část), Právo a zaměstnání č. 7, Praha, 1997, str. 7*

nebylo jasně uvedeno, že k onomu poškození zdraví musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a proto bylo nutné přihlédnout k ustanovení § 366 odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže ta vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jak jsem již uvedla, byl nedostatek tohoto ustanovení novelou zákoníku práce odstraněn.

Definice pracovního úrazu stanoví jako jeden z jeho předpokladů působení „zevních vlivů“. Působení těchto zevních vlivů nemusí spočívat jen v působení zevních sil (pádu břemene, napadení cizí osobou), může se jednat i o působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí, přetržení svalu po vynaložení tělesné námahy).¹⁰³ Z tohoto tedy vyplývá, že zevní vlivy mohou mít různou povahu. To je dáno také tím, že zaměstnanci se pohybují v prostředí, jehož součástí jsou i jiní lidé, živočichové apod. Stejně tak je v tomto ohledu zapotřebí počítat i s různými přírodními událostmi, jako jsou požáry, povodně, vichřice, atd. Zaměstnanec se tedy neustále nachází v prostředí s určitými možnými riziky, v důsledku kterých může dojít k zásahu do tělesné či psychické integrity zdraví zaměstnance, a tak ke vzniku pracovního úrazu.

Dalším předpokladem uvedeným ve vymezení pojmu pracovního úrazu je, že působení zevních vlivů musí být „**krátkodobé a náhlé**“. Z tohoto důvodu je tak možné za pracovní úraz považovat například popáleniny, zlomeniny, tj. takové poškození zdraví, které nebylo způsobeno dlouhodobým působením zevních vlivů.

Pokud jde o požadavek „**násilnosti**“, lze konstatovat, že každé takové krátkodobé a náhlé působení zevních vlivů, v důsledku kterého utrpěl zaměstnanec úraz, je násilné. Pracovním úrazem může být i výhřez meziobratlové ploténky, došlo-li k němu za situace, kdy je zaměstnanec nucen okamžitým vypětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, nadměrně a neobvykle svoji námahu (zvedání břemene, práce ve vynucené poloze). Požadavek násilného působení zevních vlivů však není naplněn, jestliže dojde k výhřezu meziobratlové ploténky kupříkladu při shýbnutí, neboť v takovém případě je příčinou poškození zdraví manifestace

¹⁰³ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 934

obecného onemocnění zaměstnance.¹⁰⁴ Stejně tak již byla v minulosti řešena otázka, zda a za jakých podmínek může být pracovním úrazem infarkt myokardu a jiné cévní příhody. V případě infarktu myokardu platí, že i když zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít v tomto případě o úrazový děj, jde-li o náhlé poškození zdraví, které vzniklo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy tedy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé každodenně vykonávané práce, anebo je sice konán v hranici obvyklé namáhané práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben, nebo na které svými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je totiž psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkolů) nebo fyzické trauma (neobvyklé, běžnému zatížení neodpovídající, jednorázové pracovní vypětí). K takovému psychickému vypětí musí ovšem dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemůže být proto pracovním úrazem náhlá cévní příhoda, která byla vyvolána tím, že nadřizený pracovník nepříznivě hodnotil jiného pracovníka a odvolal jej z funkce, neboť k poruše na zdraví tu nedošlo v důsledku duševního přepětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením, ale z důvodů jiných.¹⁰⁵

4.5.1.2. NEMOC Z POVOLÁNÍ

Nemocemi z povolání jsou dle ustanovení § 380 odst. 4 zákoníku práce **nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.** Zde se jedná o **nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví nemoci z povolání,** jehož ustanovení § 1 stanoví, že **nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.** Ustanovení § 2 shora uvedeného nařízení vlády dále stanoví, že **nemocemi z povolání jsou též nemoci, které byly uvedeny v seznamu nemocí z povolání platném ke dni 31. prosince 1995 a vznikly před dnem účinnosti tohoto nařízení za podmínek uvedených v tomto seznamu.** Ustanovení § 366 odst. 3 zákoníku práce uvádí, že **jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc**

¹⁰⁴ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 935

¹⁰⁵ R 11/1976 (stanovisko); str. 31-32

vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.

V seznamu nemocí z povolání jsou pak uvedeny následující nemoci:

- Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
- Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
- Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice
- Nemoci z povolání kožní
- Nemoci z povolání přenosné a parazitární
- Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

V seznamu nemocí z povolání má pak každá nemoc z povolání své číslo, své označení, jakož jsou stanoveny i podmínky, za kterých taková nemoc vzniká. Tento seznam nemocí z povolání se člení na 6 kapitol a 88 položek.

Příklad

Kapitola I.

Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami

<i>Položka</i>	<i>Nemoc z povolání</i>	<i>Podmínky vzniku nemoci z povolání</i>
<i>1.</i>	<i>Nemoc z olova nebo jeho sloučenin</i>	<i>K položkám č. 1. – 58.: Nemoci vznikají při plnění pracovních a služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dále jen „při práci“), při němž je prokázána taková expozice chemickým látkám, jejich sloučeninám a směsím látek, která je</i>
<i>2.</i>	<i>Nemoc ze rtuti nebo jejích sloučenin</i>	
<i>3.</i>	<i>Nemoc z arzenu nebo jeho sloučenin</i>	
<i>4.</i>	<i>Nemoc z antimonu nebo jeho sloučenin</i>	
<i>5.</i>	<i>Nemoc z berylia nebo jeho sloučenin</i>	

.....	podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
-------	-------	-------------------------------------------------------------

Kapitola II.

Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory

<i>Položka</i>	<i>Nemoc z povolání</i>	<i>Podmínky vzniku nemoci z povolání</i>
1.	Nemoc způsobená ionizujícím zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice ionizujícímu záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
2.	Nemoc způsobená elektromagnetickým zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice elektromagnetickému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci
.....

V této souvislosti je však třeba zmínit **vyhlášku č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku** (dále jen „**vyhláška o posuzování nemocí z povolání**“), která nabyla účinnosti dne 1. 4. 2012 a nahradila vyhlášku č. 342/1997

Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydávání seznamu zdravotnických zařízení, které tyto nemoci uznávají. V příloze vyhlášky o posuzování nemocí z povolání jsou stanoveny podmínky, za nichž nelze nemoc, která byla uznána za nemoc z povolání podle nařízení vlády, nadále uznat za nemoc z povolání.

Ve shora uvedeném výkladu jsem se zabývala pojmem nemocí z povolání. Na tomto místě si ovšem dovoluji taktéž poukázat na ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce, jež stanoví, co se rozumí **ohrožením nemocí z povolání**. Tímto jsou **takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání**. Pojem ohrožení nemocí z povolání je tedy naplněn, pakliže jsou dány shora uvedené podmínky, tj. nastaly takové změny zdravotního stavu, které:

- vznikly v důsledku působení nepříznivých podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání; tyto podmínky jsou opět posuzovány dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví nemoci z povolání,
- nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který je možné hodnotit jako nemoc z povolání, přičemž
- výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

Ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce dále pak obsahuje zmocnění pro vládu, jež může stanovit svým nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají. V současné době závisí posuzování zdravotního stavu zaměstnance ve vztahu k ohrožení nemocí z povolání pouze na lékařském posudku, který musí vycházet z podmínek stanovených v tomto ustanovení zákoníku práce.¹⁰⁶

Posouzení, zda je zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání, je, jak je uvedeno shora, věcí lékařského posudku, který vydává poskytovatel zdravotních služeb, jenž je příslušný k vydávání lékařského posudku o nemoci z povolání. V této souvislosti je

¹⁰⁶ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 905

třeba uvést, že dne 1. 4. 2012 nabyl účinnosti **zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování** (dále jen „**zákon o zdravotních službách**“), který upravuje zdravotní služby, jejich poskytovatele, práva a povinnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků ve zdravotnictví v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb a vymezuje práva a povinnosti pacientů. Obsahuje podrobnosti ke zdravotnické dokumentaci, vedení Národních zdravotních registrů, Národního registru poskytovatelů, Národního registru zdravotnických pracovníků, podání a vyřizování stížností týkajících se poskytování zdravotních služeb apod. Zákonem o zdravotních službách byl zrušen **zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „**zákon o péči o zdraví lidu**“). Dne 1. 4. 2012 dále nabyl účinnosti **zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách** (dále jen „**zákon o specifických zdravotních službách**“). Zákon o specifických zdravotních službách upravuje zdravotní služby poskytované za zvláštních podmínek, např. asistovanou reprodukci, sterilizace, genetická vyšetření, odběr lidské krve aj. Dále předpis upravuje posudkovou péči, pracovně lékařské služby a posuzování nemocí z povolání apod.¹⁰⁷

Na závěr ke shora uvedenému výkladu, jež se týká nemocí z povolání, považuji za vhodné zmínit, že na základě ustanovení § 67d zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu byl zřízen již výše zmiňovaný **Národní registr nemocí z povolání**, který je součástí Národního zdravotnického informačního systému. Dne 6. 4. 2012 pak nabyla účinnosti **vyhláška č. 116/2012 Sb., o předávání údajů do Národního zdravotnického informačního systému**, který upravuje problematiku předávání údajů do Národního zdravotnického informačního systému, jehož součástí je i Národní registr nemocí z povolání. Národní registr nemocí z povolání zahájil svou činnost v roce 1991 a zabezpečuje na celostátní úrovni sběr, evidenci a zpracování dat o hlášených nemocech z povolání, monitoruje jejich strukturu, příčiny vzniku a vývoj výskytu. Správcem registru je Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, zpracovatelem dat je Státní zdravotní ústav v Praze, Centrum hygieny práce a nemocí z povolání. Nemoci z povolání se přitom sledují již od roku 1932. Již v tuto dobu byla zákonem Národního shromáždění č. 99/1932 Sb., o odškodnění nemocí

¹⁰⁷ Chvátalová I.: *Změny ve zdravotnictví, Práce a mzda č. 3, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha, 2012, str. 30*

z povolání, každému nositeli nemocenského pojištění stanovena povinnost oznamovat nemoci z povolání, o nichž se dozví, i každému lékaři, který zjistil nemoc uvedenou v seznamu nemocí z povolání v příloze tohoto zákona. V roce 1958 byly hlášení a evidence nemocí z povolání a profesionálních otrav upraveny směrnicí č. 107/1958 Sb., instrukce o povinném hlášení nemocí z povolání a průmyslových otrav. V roce 1973 byly hlášení a evidence nemocí z povolání upraveny směrnicí ministerstva zdravotnictví (instrukce č. 25/1973 Věstník MZ ČSR), podle níž všechna oddělení a kliniky nemocí z povolání vedly evidenci hlášených případů a v součinnosti s odborem hygieny práce krajské hygienické stanice sestavovaly výkaz. Tyto podklady pak byly zpracovávány do publikace „Nemoci z povolání a profesionální otravy“, patřící do řady „Zdravotnická statistika“, která vychází od roku 1973 až dosud. S ohledem na určité nedostatky tohoto systému pak bylo iniciováno založení Centrálního registru nemocí z povolání. Informace získané z dat v Národním registru nemocí z povolání přitom slouží především jako podklad pro analýzy problémů v oblasti nemocí z povolání. Využívají se také k hodnocení stavu pracovního prostředí, kontrolní činnosti, dodržování opatření souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, pro rozhodování kompetentních orgánů o přijetí potřebných organizačních nebo preventivních opatření, pro vědecký výzkum, vzdělávání v oboru a k mezinárodnímu srovnávání.¹⁰⁸ S Národním registrem nemocí z povolání bylo taktéž počítáno v zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců, který ve svém ustanovení § 88 stanoví, že orgány úrazového pojištění sdělují do Národního registru nemocí z povolání údaje o míře poškození zdraví stanovené při zjišťovacích lékařských prohlídkách zaměstnanců, u nichž příčinou dlouhodobého poškození zdraví je nemoc z povolání.

Pro zajímavost uvádím počet hlášených případů nemocí z povolání za rok 2011, a to podle pohlaví a příčin jejich vzniku.¹⁰⁹

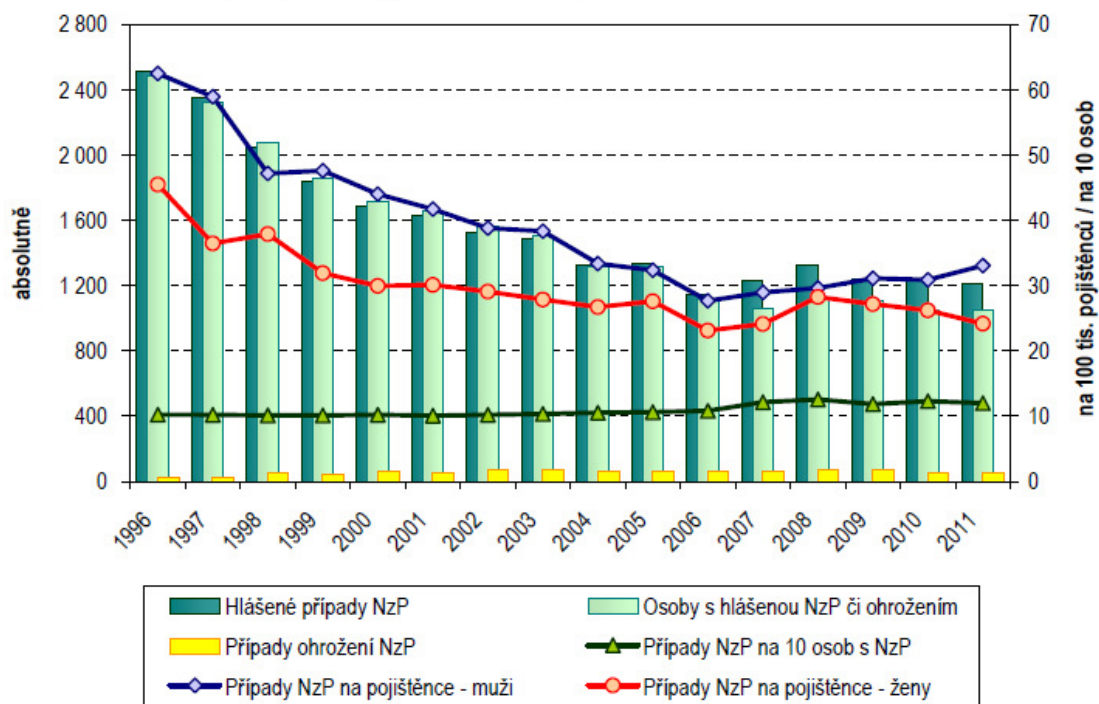
¹⁰⁸ http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozpinfo/citarna/clanky/ochrana_zdravi/rozhovory040513.html

¹⁰⁹ <http://www.uzis.cz/rychle-informace/nove-hlasene-nemoci-povolani-roce-2011>

Hlášené nemoci z povolání podle pohlaví a příčin v ČR v roce 2011

Nemoci z povolání (NzP)	Počet nově hlášených případů				Průměrný počet let	
	absolutně	na 100 000 pojištěnců ¹⁾			věku	expoziční
		muži	ženy	celkem		
NzP způsobené chemickými látkami	10	0,4	0,0	0,2	42,8	3,8
NzP způsobené fyzikálními faktory	627	18,1	11,5	14,9	48,2	10,9
z toho: vada sluchu způsobená hlukem (II.4)	15	0,7	-	0,4	55,1	21,3
nemoci z vibrací (II.6–II.8)	217	9,9	0,2	5,2	49,5	13,6
nemoci z dlouhodobého nadměrného jednostranného zatížení (II.9–II.12)	390	7,3	11,3	9,3	47,0	9,1
NzP týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice	237	8,9	2,2	5,6	54,2	16,3
z toho: pneumokoniózy způsobené SiO ₂ (III.1)	127	5,9	-	3,0	54,4	20,2
rakovina plic z radioaktiv. látek (III.6)	9	0,4	-	0,2	80,0	12,4
astma bronchiální a alergická onemocnění horních cest dýchacích (III.10)	59	1,3	1,5	1,4	42,9	6,9
NzP kožní	166	3,3	4,6	3,9	42,0	4,9
NzP přenosné a parazitární	169	2,4	5,7	4,0	40,1	5,9
NzP způsobené ostatními faktory	1	-	0,0	0,0	51,0	3,0
Případy NzP celkem	1 210	33,1	24,2	28,7	47,4	10,4
Ohrožení nemocí z povolání	56	1,6	1,0	1,3	47,3	9,5
Profesionální onemocnění celkem	1 266	34,7	25,2	30,1	47,3	10,3
Osoby s hlášeným onemocněním	1 054	28,7	21,2	25,0	56,9	12,4

Vývoj hlášených nemocí z povolání v letech 1996–2011



4.5.2 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

V úvodu tohoto oddílu, v rámci kterého se budu zabývat odpovědností zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, je zapotřebí poukázat na ustanovení § 365 zákoníku práce. Dle tohoto platí, že ode dne nabytí účinnosti zákoníku práce do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání:

- ustanovením § 272 až ustanovením § 274 zákoníku práce,
- ustanoveními obsaženými v části čtrnácté, hlavě první – Přejícná ustanovení, zákoníku práce,
- ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb.
- vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb. a vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Otázce platné právní úpravy, týkající se úrazového pojištění zaměstnanců, a to především platné právní úpravě obsažené v zákoníku práce, jakož i zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců, jsem se věnovala již v úvodu tohoto oddílu pojednávajícím o pracovních úrazech a nemocech z povolání. Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je však zapotřebí dodat, že prakticky od počátku 60. let minulého století byla tato upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek – za poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl za stanovených podmínek při výkonu práce. Tato koncepce, která přenášela odpovědnost za zmírnění následků částečné či úplné ztráty pracovní způsobilosti zaměstnance na zaměstnavatele, měla své opodstatnění v situaci, kdy vlastně každá „organizace“ měla vazbu na stát a podílela se na plnění jeho sociální role v tehdejší pojetí. V souvislosti se změnou společenských podmínek přestal tento model vyhovovat přinejmenším v tom, že značně zatěžoval – někdy i likvidačním způsobem – malé podnikatele a neumožňoval zajistit odškodnění

zaměstnanců v případě nesolventnosti zaměstnavatele nebo v případě jeho zániku. Institut zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, který byl s účinností od 1. 1. 1993 přijat, umožnil vzniklou situaci zmírnit, nemohl však řešit samotnou koncepci právní úpravy. Ta měla doznat zásadní změny v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce opuštěním dosavadní úpravy objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (s jeho zákonným pojištěním) a s přechodem na koncepci úrazového pojištění zaměstnance. Jak jsem již uvedla výše, v minulosti nebyly vytvořeny podmínky pro to, aby zákon o úrazovém pojištění nabyl účinnosti. Z tohoto důvodu tak byla vzniklá situace legislativně-technicky vyřešena tak, že byla převzata původní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a do nového zákoníku práce zakomponována formou přechodných ustanovení, jimiž se dosud řídí odškodňování zaměstnanců.¹¹⁰

4.5.3. ROZSAH ODPOVĚDNOSTI A ZPROŠTĚNÍ SE ODPOVĚDNOSTI

4.5.3.1. ROZSAH ODPOVĚDNOSTI

Ustanovení § 366 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že **zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.** Dle odst. 2 shora uvedeného ustanovení pak **zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.** Odst. 4 tohoto ustanovení dále pak stanoví, že **zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští.**

Z ustanovení § 366 zákoníku práce tedy vyplývá, že odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání vychází z tzv. objektivní odpovědnosti zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel je povinen nahradit

¹¹⁰ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 931 a 932*

škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹¹¹

S ohledem na shora uvedené ustanovení zákoníku práce tedy zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání tehdy, pokud jsou naplněny určité **předpoklady**, a to:

- a) **vznik škody na straně zaměstnance** (popř. pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel),
- b) **pracovní úraz nebo nemoc z povolání,**
- c) **příčinná souvislost** mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody.¹¹²

Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele je ovšem dán rozdíl mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání.

- V případě pracovního úrazu odpovídá za vzniklou škodu zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době, kdy k pracovnímu úrazu došlo, v pracovním poměru. Zde tedy není rozhodující, kdy zaměstnanec požádá o odškodnění pracovního úrazu, či zda k pracovnímu úrazu došlo v objektu zaměstnavatele nebo v jiném objektu, v němž se zaměstnanec nacházel z důvodu plnění svých pracovních úkolů.
- U nemoci z povolání je situace jiná. V tomto případě odpovídá za škodu, jež byla zaměstnanci způsobena nemocí z povolání, zaměstnavatel, u kterého pracoval zaměstnanec v pracovním poměru naposledy před zjištěním takové nemoci, a to za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou je postižen. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že odpovědnost za nemoc z povolání nemusí nést zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, ale zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec zaměstnán dříve.

¹¹¹ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 416

¹¹² Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 415

V případě nemocí z povolání tak není zapotřebí, aby byl prokazován vliv podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání k jednotlivým nemocem. V tomto ohledu bude dostačující, pakliže takovéto podmínky u zaměstnavatele existovaly. Samozřejmě mohou nastat i takové případy, kdy zaměstnanec může trpět některou z nemocí, jež je uvedena v seznamu nemocí z povolání, avšak důvodem vzniku takovéto nemoci nemusí být pouze pracovní proces, ale mohou zde být dány i jiné okolnosti. Zaměstnavatel však v takovémto případě odpovídá za škodu z nemoci z povolání bez ohledu na to, že snad pracovník byl zvýšenou měrou disponován pro onemocnění.¹¹³ Je tedy nerozhodné, zda např. zaměstnanec trpí určitou chorobou, která vyvolává úrazový děj, jehož následkem je pracovní úraz. V praxi jsou časté případy nemocných cukrovkou nebo epilepsií, kdy zaměstnancova nemoc je vlastně původcem toho, že dojde k úrazu – zaměstnanec v epileptickém záchvatu upadne na zem a zlomí si ruku. Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci to však nemá žádný význam, neboť stačí pouze, že došlo k poruše zdraví zaměstnance a že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Znamená to tedy, že se nezkoumá, do jaké míry zaměstnavatel něco zavinil, není ani rozhodující, zda zaměstnanec uklouzl na mokré podlaze nebo zda upadl pouze vinou své neopatrnosti. V každém případě nese odpovědnost zaměstnavatel, který se může ve výslovně stanovených případech této odpovědnosti zprostit, prokáže-li zavinění zaměstnance.¹¹⁴

Jakým způsobem by však měla být řešena situace, kdyby zaměstnavatel uhradil zaměstnanci škodu způsobenou mu nemocí z povolání, jež u zaměstnance nastala v důsledku pracovního poměru k více zaměstnavatelům? Zde pak má zaměstnavatel, který zaměstnanci tuto škodu uhradil, nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž zaměstnanec za uvedených pracovních podmínek pracoval. Rozsah nároku na náhradu odpovídá pak době, po kterou by zaměstnanec pracoval u těchto zaměstnavatelů za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl zaměstnanec postižen. Tyto skutečnosti musí prokázat zaměstnavatel požadující náhradu, nemusí však prokazovat, že zaměstnanec pracoval u jiných

¹¹³ R 69/1970 (stanovisko)

¹¹⁴ Dandová E : *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygieny práce č. 7, ASPI, a.s., Praha, 2007, str. 33*

zaměstnavatelů za uvedených podmínek v pracovním poměru, neboť tato podmínka k přiznání náhrady není nutná.¹¹⁵

Otázku také vyvolávají nemoci, jež mají určitou inkubační dobu, v důsledku které se nemoc u zaměstnance projeví, tj. bude zjištěna později, než takováto nemoc u zaměstnance vznikla. V takovýchto případech patří poškozenému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků při nemoci z povolání nejen ode dne zjištění jeho nemoci, ale již ode dne, kdy škoda z nemoci z povolání vznikla.¹¹⁶

Nemoc z povolání v největší části případů vzniká postupným narůstáním následků rizikových vlivů. Za určitých okolností mohou pak lékaři stanovit, že sice ještě nejde o nemoc z povolání, avšak že zaměstnanec podle shledaného stavu organismu je ohrožen nemocí z povolání. V tomto případě je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převést zaměstnance ohroženého nemocí z povolání na jinou práci.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1508/2007 ze dne 6. 2. 2008

Z hlediska naplnění příčinné souvislosti, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu, nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku pracovního úrazu (jeho následku), nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Jestliže se u zaměstnance vyskytne současně několik zdravotních problémů, které ovlivňují jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je právně bezvýznamné aritmetické zjištění podílu, jakým se následky pracovního úrazu podílejí na nepříznivém zdravotním stavu poškozeného; rozhodující je, zda pracovní úraz byl příčinou škody nebo zda má škoda podklad v příčinách jiných s pracovním úrazem nesouvisejících.¹¹⁷

4.5.3.2. ZPROŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI

Jak je uvedeno shora, v případě odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání se jedná o odpovědnost objektivní. V takovémto

¹¹⁵ Hochman J.: Náhrada škody podle zákoníku práce, Linde nakladatelství, s.r.o., Praha, 2005, str. 56

¹¹⁶ R 9/1976(stanovisko)

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1508/2007 ze dne 6. 2. 2008

případě tedy zaměstnanci postačí, pakliže prokáže škodnou událost, že mu vznikla škoda a v jaké výši, jakož i příčinnou souvislost mezi nimi, a zaměstnavatel tak odpovídá bez ohledu na zavinění. Z tohoto důvodu tak ustanovení § 367 zákoníku práce stanoví, v jakých případech se zaměstnavatel zcela či zčásti své odpovědnosti zproští, a to i přes výše uvedenou objektivní odpovědnost zaměstnavatele.

Zcela se může zaměstnavatel zprostit své odpovědnosti, pokud se prokáže, že škoda vznikla:

- a) tím, že **postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo**
 - b) **v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,**
- a že **tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.**

V prvním případě se tedy jedná o **porušení právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.** Tento pojem blíže vymezuje ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se nejen o právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů, ale i o ty předpisy, které jsou ve Sbírce jen registrovány či oznámeny. Podstatné je vždy to, aby se jednalo o předpis, jehož obsahem je ochrana života a zdraví zaměstnanců. Právní nebo ostatní předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být konkrétní, tedy takový, který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Tato zásada vyplývá z § 367 odst. 4 zákoníku práce, neboť při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se nelze dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. Porušení předpisů nebo pokynů jen všeobecného charakteru tedy nemůže mít za následek liberaci z odpovědnosti za škodu.¹¹⁸ Dle tohoto se tedy zaměstnavatel zproští své odpovědnosti, pokud prokáže, že zaměstnanec porušil bezpečnostní

¹¹⁸ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 944

předpis nebo pokyn, ale musí především prokázat, o který konkrétní předpis se jedná a do jaké míry a kdy s ním byl zaměstnanec seznámen a že jejich dodržování bylo soustavně vyžadováno a kontrolováno. V takovém případě zdaleka nestačí např. zaměstnancův podpis pracovní náplně, kde je uvedeno, že dbá všech obecně závazných bezpečnostních předpisů. Musí být prokázáno, kdy byl zaměstnanec naposledy řádně proškolen nebo seznámen s konkrétním předpisem nebo pokynem. Není možno se dovolávat všeobecných ustanovení, jako např., že každý si má počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.¹¹⁹

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1648/2004 ze dne 3. 2. 2005

Z hlediska liberačních důvodů podle ustanovení § 191 odst. 1 písm. a) a ustanovení § 191 odst. 2 písm. a) zákoníku práce není nekonkrétním právní předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který předpokládá, že s ohledem na získanou kvalifikaci, znalosti a zkušenosti musí být zaměstnanec schopen předpis v provozu vyhodnotit a podle něho v individuálním případě postupovat.¹²⁰

V druhém případě se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti také tehdy, jestliže si škodu zaměstnanec způsobil **opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek**. Pojem opilost ovšem zákoník práce nedefinuje, avšak praxe považuje za opilost takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti. Posouzení je především věcí znaleckého posudku. Znalec musí mít ovšem potřebné podklady; důležité je zjištění hladiny alkoholu v krvi v době vzniku úrazu. Pouhá svědecká pozorování mohou být mylná. Ke zproštění nedojde, jestliže nebylo dáno požadované významné snížení duševních funkcí a pohotovosti nebo jestliže opilost nebyla vůbec příčinou úrazu. V podstatě je lhostejné, kdy a jak k opilosti došlo. Mohlo tedy dojít k požití alkoholu ještě před nástupem do práce, tj. předtím, než se odpovědnostní krytí dostalo do realizovatelné, pohotovostní pozice; nezáleží také na tom, zda se do stavu opilosti uvedl zaměstnanec sám.¹²¹ Ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce

¹¹⁹ Dandová E. : *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygieny práce č. 7, ASPI, a.s., Praha, 2007, str. 33*

¹²⁰ *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1648/2004 ze dne 3. 2. 2005*

¹²¹ Pokorný M., Hochman J.: *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, Příbram, 2008, str. 188*

stanoví povinnost zaměstnanců nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, ale ani nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatelé musí mít samozřejmě možnost tuto povinnost zaměstnanců kontrolovat, což umožňuje § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce, dle kterého je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Je tedy možné konstatovat, že výše uvedená ustanovení jsou důležitým prostředkem prevence pracovních úrazů. Často se však stává, že sám zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby se na pracovišti uskutečnila například oslava narozenin jiného zaměstnance, na níž dochází k požívání alkoholu. Pokud by zaměstnanec na takovéto oslavě požil se svolením zaměstnavatele alkohol, a poté utrpěl pracovní úraz, neznamená to však, že by tento případ byl nějakou výjimkou. I zde se postupuje dle zákona.

V obou výše uvedených případech vedoucích k úplnému zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele je však důležité, aby **příčinou vzniklé škody nebyla žádná jiná skutečnost**, neboť pak by se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti pouze částečně.

Podle ustanovení § 367 odst. 2 zákoníku práce **se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla:**

- a) **v důsledku skutečností uvedených v ustanovení § 367 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody,**
- b) **proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomylně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví; za lehkomylné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce,**

Toto ustanovení zákoníku práce tedy opětovně uvádí jako důvod pro částečně zproštění se odpovědnosti porušení bezpečnostních předpisů a pokynů, jakož i

opilost a zneužití jiných návykových látek, přičemž tyto ovšem byly pouze jednou z příčin škody.

Z hlediska existence liberačních důvodu obsažených v ustanovení § 367 odst. 1 písm. b) a ustanovení § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce **Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp.zn. 21 Cdo 567/2008 ze dne 4. 3. 2009** judikoval následující.

Existenci liberačních důvodu uvedených v ustanovení § 191 odst. 1 písm. a), případně ustanovení § 191 odst. 2 písm. a) zákoníku práce soud vždy zkoumá s přihlédnutím k okolnostem jednotlivého případu, zejména se zřetelem k tomu, kde (za jakých místních podmínek) a z jakých důvodů byl pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem vydán (zda byl adresátovi s ohledem na jeho fyzickou a psychickou vyspělost srozumitelný), popřípadě čeho jím mělo být dosaženo.¹²²

Dále pak je jako **důvod vedoucí k částečnému zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele** uvedena **lehkomyšlnost**. Je zřejmé, že posouzení toho, zda zaměstnanec jednal lehkomyšlně či nikoliv, bude poměrně dosti problematické a bude zapotřebí toto posuzovat u každého jednotlivého případu. Při takovémto posuzování může být důležitá celá řada faktorů, jako například kvalifikace a zkušenosti zaměstnance, věk zaměstnance a domnívám se, že v některých případech by mohl být podstatný i psychický stav zaměstnance. S přihlédnutím k těmto faktorům by pak mělo být posouzeno, zda zaměstnanec jednal lehkomyšlně, či nikoliv. Jak vyplývá z předmětného ustanovení zákoníku práce, za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 71/2001 ze dne 8. 1. 2002

O lehkomyšlné jednání zaměstnance se jedná tehdy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu sice neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, avšak jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování či hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozící újmy na zdraví, a zároveň jde o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 567/2008 ze dne 4. 3. 2009

zaměstnanců. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, o kterých zákon stanoví výslovně, že je za lehkomyšlné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zákoníku práce vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i když by jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní) je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje.¹²³

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2372/2006 ze dne 12. 7. 2007

*Jestliže zaměstnavatel neplní svou povinnost podle ustanovení § 133 zákoníku práce a vytváří na svých pracovištích nebezpečná a riziková prostředí, nepřipadá v úvahu možnost, aby se zaměstnavatel zprostil zcela nebo zčásti své odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance.*¹²⁴

Pakliže **se zaměstnavatel zproští zčásti své odpovědnosti**, pak dle ustanovení § 367 odst. 3 zákoníku práce **je povinen určit část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění**, tj. z hlediska odpovědnosti zaměstnance je rozhodující míra jeho zavinění. Pokud se zaměstnavatel zčásti zprostil své odpovědnosti z důvodu **lehkomyslného jednání zaměstnance**, stanoví však shora uvedené ustanovení určité omezení, dle kterého v tomto případě **je zaměstnavatel povinen uhradit alespoň jednu třetinu škody**, tj. zaměstnanec tak může být povinen uhradit nejvíce dvě třetiny vzniklé škody.

Dle ustanovení § 368 zákoníku práce **se zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal**. V tomto ustanovení zákoníku práce je tak zohledněna prevenční povinnost zaměstnance upravená v ustanovení § 249 zákoníku práce.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 71/2001 ze dne 8. 1. 2002

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2372/2006 ze dne 12. 7. 2007

Na závěr poukazuji na **Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3330/2006 ze dne 6. 11. 2007**, dle kterého

Procesní povinnost tvrdit a prokázat skutečnosti o tom, že jsou splněny předpoklady pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu podle ustanovení § 191 zákoníku práce, má v občanském soudním řízení zaměstnavatel.

4.5.4. DRUHY NÁHRAD

Dle ustanovení § 366 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za veškerou škodu, která mu vznikne následkem utrpěného pracovního úrazu či nemoci z povolání, se dvěma výjimkami. Škodou „podle tohoto zákona“ není případná ztráta na důchodu (ustanovení § 374 zákoníku práce), a v rámci věcné škody je z rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele vyloučena náhrada škody na dopravním prostředku, škoda vzniká na nářadích, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce, došlo-li k jejich použití bez souhlasu zaměstnavatele (ustanovení § 265 odst. 3 zákoníku práce).¹²⁵

V ustanovení § 369 zákoníku práce jsou pak taxativním způsobem vymezeny náhrady, jež náleží zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu za:

- a) ztrátu na výděлку,**
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,**
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,**
- d) věcnou škodu.**

Dle ustanovení § 375 zákoníku práce je zaměstnavatel v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání povinen poskytnout v rozsahu své odpovědnosti:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,**
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,**
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,**

¹²⁵ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 951

- d) **jednorázové odškodnění pozůstalých,**
- e) **náhradu věcné škody.**

4.5.4.1. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

V případě náhrady za ztrátu na výdělků se rozlišují dva druhy náhrad, a to:

- náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a
- náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Zákoník práce v ustanovení § 381 stanoví, že **náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe.**

4.5.4.1.1. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI OBECNĚ

Předpoklady vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti jsou:

- a) **pracovní úraz nebo existence nemoci z povolání,**
- b) **ztráta na výdělků po dobu určité pracovní neschopnosti,**
- c) **příčinná souvislost mezi konkrétní pracovní neschopností a ztrátou na výdělků.¹²⁶**

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je upravena v ustanovení § 370 zákoníku práce. Jak lze dovodit ze shora specifikovaných předpokladů vzniku tohoto nároku, je v tomto případě důležité, aby zaměstnanec byl uznán práce neschopným, a to z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pakliže by zaměstnanec kupříkladu utrpěl pracovní úraz, ale nadále by docházel do

¹²⁶ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 955

zaměstnání, nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti by mu nevznikl.

Dalším důležitým předpokladem je, aby pracovní neschopnost nastala u zaměstnance právě z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tj. aby mezi těmito byla příčinná souvislost. Je zřejmé, že pokud by zaměstnanec například trpěl nemocí, jež není uvedena v seznamu nemocí z povolání, nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti by zaměstnanci nevznikl.

Jak již bylo uvedeno, náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe. Nicméně lze si představit situaci, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, v důsledku kterého pobírá náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. V souvislosti s utrpěným úrazem však zaměstnanec bude muset například podstoupit další operaci, v důsledku čehož bude znovu uznán práce neschopným. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 381 zákoníku práce nepřipouští souběh náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, domnívám se, že za dané situace bude zapotřebí přerušit poskytování náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti s tím, že zaměstnanci bude náležet náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. S ohledem na znění ustanovení § 381 zákoníku práce lze dovést, že pokud by zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu byla poskytována náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přičemž během této doby by u zaměstnance byla diagnostikována nemoc z povolání, jež by neměla souvislost s utrpěným pracovním úrazem, náležela by zaměstnanci jak náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, tak náhrada za ztrátu po skončení pracovní neschopnosti, neboť by tyto nároky nebyly poskytovány z téhož důvodu. Toto stanoví taktéž ustanovení § 371 zákoníku práce, dle kterého náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

K výše uvedenému pouze dodávám, že shora uvedené bylo zařazeno do zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, a to konkrétně do ustanovení § 193a

v souvislosti s rozhodnutím Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 5 Cz 32/74 ze dne 18. 10.1974.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn.: 5 Cz 32/74 ze dne 18. 10. 1974

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (§ 194 zák. práce - nyní ustanovení § 370 zákoníku práce) a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (§ 195 zák. práce - nyní ustanovení § 371 zákoníku práce) jsou samostatnými dílčími nároky na náhradu škody při pracovních úrazech (nemocích z povolání).

Skutečnost, že invalidita pracovníka navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti pracovníka, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.¹²⁷

VÝPOČET NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Pro způsob výpočtu předmětného nároku tak, jak to vyplývá z ustanovení § 370 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, je podstatné, do jakého průměrného výdělků bude náhrada zaměstnanci poskytována. V tomto případě je rozdíl mezi:

- a) náhradou, jež bude počítána ve vztahu ke stejné práci, kterou zaměstnanec vykonával předtím, než utrpěl pracovní úraz nebo předtím, než u něho byla zjištěna nemoc z povolání, a
- b) náhradou, jež bude naopak počítána ve vztahu k méně placené práci, na kterou byl zaměstnanec převeden z důvodu nemožnosti vykonávat stejnou práci, jenž vykonal předtím, než utrpěl pracovní úraz nebo předtím, než u něho byla zjištěna nemoc z povolání.

V prvním případě bude postupováno v souladu s ustanovením § 370 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého **představuje náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského**. Toto ustanovení zákoníku práce dále pak stanoví, že náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělků před

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn.: 5 Cz 32/74 ze dne 18. 10. 1974

vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu podle ustanovení § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

Ke shora uvedenému ustanovení zákoníku práce uvádím, že zde bylo reagováno na skutečnost, že dne 1. ledna 2009 nabyl účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, dle kterého má zaměstnanec nárok na nemocenské od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti s tím, že po dobu prvních 14. kalendářních dnů bude zaměstnanec, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění, zabezpečen náhradou mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti podle § 192 a násl. zákoníku práce. Zároveň zde byl také zohledněn zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, jenž zavedl zásadu, dle které po dobu prvních 3 dnů pracovní neschopnosti nepřísluší zaměstnanci nemocenské dávky. Toto bylo v zákoníku práce provedeno zákonem č. 362/2007 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2008. K tomuto dodám, že ode dne 1. ledna 2011 do dne 31. prosince 2013 má zaměstnanec nárok na nemocenské počínaje 22. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo 22. kalendářním dnem nařízené karantény, v důsledku čehož tak po dobu prvních 21. kalendářních dnů bude zaměstnanec, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění, zabezpečen náhradou mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti podle § 192 a násl. zákoníku práce.

Ode dne 1. ledna 2009 tedy platí následující vzorec pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti:

$$\text{NŠ} = \text{PV} - \text{MN (P)} + \text{DN}$$

- NŠ se rozumí náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti neboli náhrada škody,
- PV se rozumí výdělek poškozeného před vznikem škody zjištěný z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období,

- NM (P) se rozumí náhrada mzdy nebo platbu při dočasné pracovní neschopnosti podle § 192 a násl. zákoníku práce,
- DN se rozumí dávky nemocenského za dobu trvání pracovní neschopnosti od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti (počítáno v kalendářních dnech) a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti. Jde tedy o rozdíl mezi dávkami nemocenského a průměrným výdělkem před vznikem škody, tedy před vznikem pracovní neschopnosti.¹²⁸

Průměrný výdělek se vypočítá podle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Dle ustanovení § 353 odst. 1 zákoníku práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Jak vyplývá z ustanovení § 354 zákoníku práce, je rozhodným obdobím zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí. Pokud ovšem zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele po celé předchozí kalendářní čtvrtletí, je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Ustanovení § 355 zákoníku práce pak řeší situaci, kdy zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele v rozhodném období ani 21 dnů. V takovém případě se použije tzv. pravděpodobný výdělek.

Dle dřívější právní úpravy byl způsob zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely upraven v ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělkem. Nový zákoník práce pak s účinností od 1. ledna 2007 v ustanovení § 360 odkazoval na právní úpravu obsaženou v zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců, když stanovil, že **bude-li to pro zaměstnance výhodnější, je pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.** Avšak vzhledem k odložené účinnosti zákona o úrazovém pojištění nebylo možné toto ustanovení použít. Z tohoto důvodu bylo do zákoníku práce zařazeno ustanovení, konkrétně ustanovení § 382 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého **je při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních**

¹²⁸ Dandová E.: *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Bezpečnost a hygiena práce č. 7, ASPI, Praha, 2008, str. 56*

úrazech nebo nemocech z povolání rozhodným obdobím předchodzí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

V druhém případě se jedná o situaci, kdy se zaměstnanec stal opětovně práce neschopným, a to z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pro které již byl dříve uznán práce neschopným, avšak v období po ukončení první pracovní neschopnosti byl převeden na jinou práci, za níž mu náležela nižší mzda či plat. Na takovéto situace pamatuje právě ustanovení § 370 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že **náhrada za ztrátu na výdělků podle ustanovení § 370 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrným výdělkem před vznikem škody je v tomto případě průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělků dle ustanovení § 370 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnanci poskytne do částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce.** Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce a nemocenské. S ohledem na shora uvedené lze tedy konstatovat, že pakliže byl zaměstnanec v „mezidobí“ převeden na méně placenou práci, nemá tato skutečnost vliv na výši poskytované náhrady při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu či nemoci z povolání. Toto ovšem neplatí v případě, kdy zaměstnanec bude uznán práce neschopným z jiných důvodů, než byl utrpěný pracovní úraz či nemoc z povolání (blíže viz.výklad k náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti).

V souvislosti s výpočtem průměrného výdělků je zapotřebí také dodat, že se **u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, dle ustanovení § 385 zákoníku práce se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.** Poškozený zaměstnanec nemusí svůj výdělek vždy dosahovat za vykonanou

práci pouze v jediném pracovním poměru. Pracuje-li v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr nebo začne-li vykonávat jako podnikatel – vedle činnosti konané v pracovním poměru nebo v poměru obdobném pracovnímu poměru – soustavnou činnost vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, vychází se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků z průměrných výdělků ve všech těchto pracovněprávních vztazích. Také tyto příjmy mohou být ovlivněny tím, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu, který utrpěl v pracovním poměru, snížena (omezena) a že tedy zaměstnanec své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem takové příjmy, které by odpovídaly výdělků, jenž měl před poškozením. Má-li zaměstnanec souběžně více pracovních poměrů, anebo vykonává-li vedle pracovního poměru rovněž činnost konanou vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, nelze náhradu za ztrátu na výdělků určovat v každém z těchto pracovněprávních vztahů izolovaně zvlášť, jakoby jiných pracovních vztahů nebylo; zásada, aby zaměstnanci byla nahrazena skutečná škoda, kterou v důsledku poškození zdraví pracovním úrazem (nemocí z povolání) utrpěl, vyžaduje, aby se při stanovení náhrady za ztrátu na výdělků přihlíželo nejen ke ztrátě výdělků, ke které došlo u zaměstnance v tom jednom pracovním poměru, ve kterém utrpěl pracovní úraz (nemoc z povolání), ale aby bylo přihlíženo také k příjmům v dalším pracovněprávním vztahu, resp. souběžné výdělečné činnosti. V praxi totiž nemusí docházet jen k synchronnímu paralelnímu poklesu příjmů ve všech pracovněprávních vztazích; může dojít k mírnému poklesu výdělků v pracovním vztahu, v němž zaměstnanec pracovní úraz utrpěl, avšak současně může dojít k výraznému růstu příjmů v souběžných vztazích třeba i tak, že v souhrnu zaměstnanec dosahuje vyšších příjmů, než měl před poklesem výdělků v pracovním vztahu, v němž pracovní úraz utrpěl. Stejně tak je myslitelný případ, že zaměstnanec nezaznamená ztrátu na výdělků v pracovním poměru, v němž pracovní úraz utrpěl, avšak bude mít ztrátu v jiném souběžném pracovněprávním vztahu.¹²⁹

¹²⁹ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 989 a 990

DOPLATEK KE MZDĚ NEBO PLATU

S ohledem na výše uvedené si dovoluji zmínit též problematiku poskytování doplatku ke mzdě nebo platu, ačkoliv jsem si vědoma toho, že tato přímo nesouvisí s problematikou poskytování náhrad za ztrátu na výdělku. Na druhé straně považuji za vhodné zmínit se o tom, jakým způsobem je z hlediska mzdových či platových podmínek zaměstnanců řešena situace, kdy je zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání převeden na jinou méně placenou práci.

Dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je totiž **zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání** nebo pro ohrožení nemocí z povolání, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce pak **zaměstnanci, který byl převeden na jinou vhodnou práci z důvodu uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, za níž mu náleží nižší mzda nebo plat, přísluší za do převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.** Pokud tedy takováto situace nastane, tj. zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo u něho bude zjištěna nemoc z povolání a z tohoto důvodu bude předveden zaměstnavatelem na jinou vhodnou, avšak méně placenou, práci, nebude toto znamenat pokles výdělku, neboť zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat doplatek ke mzdě nebo platu.

Původně zákoník práce v ustanovení § 139 odst. 2 stanovil, že doplatek poskytovaný zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce přísluší i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr a nastoupil v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, protože dosavadní zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci. Tzv. technickou novelou zákoníku práce však byla tato povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci doplatek do výše předchozího průměrného výdělku z důvodů nutnosti převedení

zaměstnance na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zrušena.

Zde si ještě dovolím uvést, že z náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, ale také z náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se odvádí záloha na daň z příjmu fyzických osob. Pojistné na zdravotní pojištění se z této náhrady nestanoví, neboť ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, platí, že vyměřovacím základem u zaměstnance v pracovním poměru je úhrn příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, s výjimkou nezapočitatelných příjmů, jimiž jsou mimo jiné náhrady škody podle § 369 až 393 zákoníku práce. Pojistně na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se též z náhrady za ztrátu na výdělků nestanoví, neboť podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanci, ve znění pozdějších předpisů, je náhrada škody podle § 369 až § 393 zákoníku práce tzv. nezapočitatelným příjmem. Jinak ale platí zásada, že vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů zúčtovaných mu organizací v souvislosti s výkonem zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, s výjimkou nezapočitatelných příjmů.¹³⁰

4.5.4.1.2. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI – OBECNĚ

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se poskytuje zaměstnanci, který v důsledku utrpěného pracovního úrazu či nemoci z povolání již buď není schopen nadále vykonávat stejnou práci, v důsledku čehož je převeden na jinou práci, nebo je vzhledem k takovýmto okolnostem nucen ucházet se o jiné

¹³⁰ Dandová E.: *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Bezpečnost a hygiena práce č. 7, ASPI, Praha, 2008, str. 56*

zaměstnání, či dokonce již není schopen pracovat a je uznán částečně či plně invalidním. Jedná se tedy o případy, kdy zaměstnanec není schopen pracovat tak, jako pracoval dříve a pokud se tato skutečnost projeví na jeho výdělků, vzniká mu nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Předpokladem vzniku nároku na náhradu za ztrátu výdělků po skončení pracovní neschopnosti je tedy s ohledem na shora uvedené:

- a) pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- b) ztráta výdělků,
- c) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou výdělků, která od určitého data vzniká.

Výkladem pojmu pracovního úrazu a nemoci z povolání, jejichž existence je prvním z předpokladů vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, jsem se již věnovala, a proto se dále budu zabývat problematikou „ztráty výdělků“ a „příčinnou souvislostí mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou výdělků“.

Druhým z předpokladů vzniku nároku na náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je ztráta na výdělků. Zjednodušeně řečeno je ztrátou výdělků možno rozumět rozdíl mezi výdělkem, kterého zaměstnanec dosahoval předtím, než došlo k pracovnímu úrazu nebo ke zjištění nemoci z povolání a výdělkem, kterého zaměstnanec dosáhne po takovémto poškození zdraví. Takovýto rozdíl mezi dosahovanými výdělků zaměstnance je pak škodou, která má být zaměstnanci dorovnána právě pomocí náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Jak vyplývá z ustanovení § 371 zákoníku práce k výdělků, jež zaměstnanec dosahuje po poškození zdraví, je třeba připočítat případný invalidní důchod, který zaměstnanec pobírá z téhož důvodu.

Ztrátou na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nelze rozumět jen ztrátu na mzdě nebo jiném příjmu ze závislé činnosti; z toho, že zaměstnanec odpovídá za podmínek uvedených v ustanovení § 366 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce za veškerou vzniklou škodu, vyplývá, že ztrátou na výdělků je nutno rozumět i

ztrátu na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance.¹³¹

Příčinnou souvislostí, která je třetím z předpokladů vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, je nutno rozumět zkoumání souvislostí mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a ztrátou na výdělku, tj. toho, zda pracovní úraz, či nemoc z povolání jsou důvodem toho, že zaměstnanec již nedosahuje takového výdělku, jehož dosahoval před poškozením zdraví. Z tohoto důvodu tak musí být posuzovány pouze skutečnosti existující v okamžiku poškození zdraví a ke skutečnostem, které nastaly až následně, se nepřihlíží. Avšak takovéto nové skutečnosti mohou být důvodem pro to, aby se zaměstnanec jakožto poškozený nebo zaměstnavatel domáhali dle ustanovení § 390 zákoníku práce změny v úpravě svých práv, či povinností. Ustanovení § 390 zákoníku práce totiž stanoví, že změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

Příčinná souvislost je otázkou skutkovou; proto z hlediska vzniku předpokladů odpovědnosti není rozhodující samostatné administrativní zjištění nemoci z povolání, nýbrž skutečnost, zda důvodem ztráty na výdělku byla po stránce skutkové nemoc z povolání. Skutkové okolnosti, které jsou příčinou vzniku škody, jsou také podkladem závěru, z něhož ustálená soudní praxe vychází, že náhrada za ztrátu na výdělku při nemoci z povolání náleží poškozenému nejen ode dne zjištění této nemoci, ale už ode dne, kdy škoda z nemoci z povolání poškozenému prokazatelně vznikla.¹³² Zde je ovšem zapotřebí rozlišovat dva případy. V prvním případě se jedná o zaměstnance, který byl převeden na jinou, méně placenou práci, neboť u něho byla zjištěna nemoc z povolání. V druhém případě pak jde o zaměstnance, který byl převeden na jinou, méně placenou práci, a to z důvodů ohrožení nemocí z povolání. Pakliže by u druhého zaměstnance došlo následně ke zjištění nemoci z povolání, přičemž tento zaměstnanec by byl přesvědčen, že v okamžiku jeho převedení na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání u něho tato nemoc z povolání byla dána, nemohl by se tohoto z hlediska náhrady za ztrátu na výdělku při nemoci

¹³¹ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 958

¹³² Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 959

z povolání zpětně dovolávat, neboť, jak je uvedeno shora, v takovémto případě je rozhodný den, ke kterému zaměstnanci škoda z nemoci z povolání prokazatelně vznikla.

Poměrně dosti často je řešena otázka, do jaké míry by při případném stanovení rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jež vznikla zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, měla být zohledňována skutečnost, že zaměstnanec již dříve trpěl určitými nemocemi, které jsou ve spojení s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání důsledkem následného zdravotního stavu zaměstnance. V tomto ohledu je zapotřebí odkázat na již citovaný rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1508/2007 ze dne 6. 2. 2008, jenž konstatoval, že pokud se u zaměstnance vyskytne současně několik zdravotních problémů, které ovlivňují jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je právně bezvýznamné aritmetické zjištění podílu, jakým se následky pracovního úrazu podílejí na nepříznivém zdravotním stavu poškozeného; rozhodující je, zda pracovní úraz byl příčinou škody nebo zda má škoda podklad v příčinách jiných s pracovním úrazem nesouvisejících. To znamená, že z hlediska posuzování odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jež zaměstnanci vznikla, je podstatná ta skutečnost, že zaměstnanec vykonával určitou práci, a to bez ohledu na jiná onemocnění či zdravotní komplikace, kterými ještě před samotným poškozením zdraví trpěl. Tento zaměstnanec by totiž, nebýt pracovního úrazu či nemoci z povolání, vykonával svoji práci nadále, a to i za existence případných jiných zdravotních potíží.

Stejně tak není z obecného hlediska podstatný aktuální zdravotní stav zaměstnance ve vztahu k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, tj. to, v jaké zdravotní kondici je zaměstnanec po prodělaném zdravotním úrazu. Důležitá je totiž pouze ta skutečnost, že v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže zaměstnanec nadále vykonávat svoji dřívější práci, a proto musel být převeden na práci jinou.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2286/2006 ze dne 6. 9. 2007

Byl-li zaměstnanec z dosavadní lépe placené práce převeden na jinou práci (uvolněn k jinému zaměstnavateli) z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, může zaměstnanci

dodatečně postiženému nemocí z povolání vzniknout nárok na náhradu za ztrátu na výdělků podle ustanovení § 195 zákoníku práce, jestliže jeho výdělků, jichž dosahuje po ukončení pracovního poměru (byť rozvázaného pro dosažení nejvyšší přípustné expozice) jsou nižší práce v důsledku onemocnění nemocí z povolání. Při stanovení průměrného výdělků před vznikem škody je ovšem třeba vycházet nikoliv z příjmů, které poškozený pobíral od (bývalého) zaměstnavatele, který mu odpovídá za škodu podle ustanovení § 190 odst. 3 zákoníku práce, nýbrž z průměrného výdělků, jehož by poškozený zaměstnanec prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele nebýt nemoci z povolání.¹³³

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1478/2003 ze dne 9. 3. 2004

Z hlediska vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti není rozhodující okolnost, že zaměstnanec v důsledku onemocnění nemocí z povolání splnil předpoklady pro vyměření dávky důchodového zabezpečení (pojištění) – invalidního důchodu; podstatné je, zda nemoc z povolání byla příčinnou jeho nezpůsobilosti k soustavné výdělečné činnosti. Vztah příčinné souvislosti mezi škodou na výdělků (jeho poklesem) a nemocí z povolání je vyloučen, jestliže zaměstnanec – i kdyby zde nebylo jeho nemoci z povolání – je od doby poklesu výdělků neschopen soustavné výdělečné činnosti, protože jeho pracovní uplatnění vylučují sama o sobě obecná onemocnění, jimiž rovněž trpí.¹³⁴

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1075/2008 ze dne 15. 12. 2009

Zaměstnanec (kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu nebo kdyby neonemocněl nemocí z povolání) by mohl prokazatelně u jiného zaměstnavatele konat jen takovou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu (neovlivněnému pracovním úrazem nebo nemocí z povolání), která nepřesahuje jeho schopnosti a získanou kvalifikaci, a kterou nabízí pracovní trh, a to v místě, o němž lze důvodně předpokládat, že by v něm zaměstnanec konal práci, kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání (tedy zejména v místě určenému místem dosavadního zaměstnání nebo bydlištěm zaměstnance). Kromě toho mohou být uvažovány další okolnosti významné při přijímání postiženého zaměstnance do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli (např. obsah posudků o pracovní činnosti ohledně dosavadních zaměstnání postiženého zaměstnance); přihlíženo však nesmí být

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2286/2006 ze dne 6.9.2007

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1478/2003 ze dne 9. 3. 2004

k tomu, co představuje nepřípustnou diskriminaci zaměstnanců z důvodů uvedených v ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce, kdyby bylo jinak (protiprávně) uplatňováno ze strany (některých) zaměstnavatelů na trhu práce.¹³⁵

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2382/2008 ze dne 15. 12. 2009

Pro určení výše náhrady za ztrátu na výděлку po uznání invalidity (částečné invalidity) je rozhodný průměrný výdělek zaměstnance před vznikem škody i tehdy, změní-li se podstatně poměry poškozeného zaměstnance v důsledku toho, že mu byl pro následky nemoci z povolání namísto dosud pobíraného plného invalidního důchodu přiznán pouze částečný invalidní důchod.¹³⁶

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1564/2009 ze dne 6. 5. 2010

Z vyššího než skutečně dosaženého výděлку po pracovním úraze lze ve smyslu ustanovení

§ 195 odst. 3 zákoníku práce vycházet v případě, že zaměstnanec má v příslušném kalendářním měsíci neomluvenou absenci, nebo jestliže zaměstnanec odškodňovaný náhradou za ztrátu na výděлку podle ustanovení § 195 zákoníku práce podá sám výpověď z pracovního poměru bez jakékoliv souvislosti s jeho zdravotním stavem ovlivněným následky pracovního úrazu a v novém zaměstnání dosahuje nižších výdělků než v dosavadním, anebo jestliže částečně invalidní zaměstnanec z vlastního rozhodnutí plně nevyužívá svůj zachovaný pracovní potenciál (není zaměstnán nebo pracuje na zkrácený pracovní úvazek, aniž by to bylo výslovně stanoveno lékařským posudkem), a tudíž je nutno vycházet z předpokládaného výděлку v zaměstnání, v němž by byly výdělečné schopnosti postiženého zaměstnance plně využity.¹³⁷

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2861/2008 ze dne 27. 10. 2009

Jestliže je zaměstnanci poskytována náhrada za ztrátu na výděлку podle ustanovení § 195 zákoníku práce, neboť důvodem, pro který zaměstnanec přestal vykonávat dosavadní práci a ukončil pracovní poměr, byla jeho nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci pro následky utrpeného pracovního úrazu, nemá na další poskytování náhrady za ztrátu na

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1075/2008 ze dne 15. 12. 2009

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2382/2008 ze dne 15. 12. 2009

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1564/2009 ze dne 6. 5. 2010

výdělku žádný vliv případné dodatečné zjištění, že zaměstnanec v den rozvázání pracovního poměru ve skutečnosti byl i nadále schopen vykonávat dosavadní práci.¹³⁸

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2933/2008 ze dne 30. 6. 2009

Z hlediska změny poměrů ve smyslu ustanovení § 202 odst. 1 zákoníku práce není sama o sobě rozhodující skutečnost změny částečného „úrazového“ invalidního důchodu na invalidní důchod „z obecných příčin“, anebo okolnost, začne-li v celkovém rozsahu poškození zdraví zaměstnance převažovat poškození zdraví „z obecných příčin“; významné je, zda jsou zde onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, jež nejsou v příčinné souvislosti s utrpeným pracovním úrazem poškozeného a jež samy o sobě vylučují jakoukoliv výdělečnou činnost, tedy zda (a odkdy) byl poškozený zaměstnanec v důsledku „obecných příčin“ neschopen soustavné výdělečné činnosti, i kdyby následků pracovního úrazu nebylo.¹³⁹

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 5141/2007 ze dne 29. 1. 2009

Skutečnost, že poškozenému byl pro následky pracovního úrazu namísto doposud pobíraného plného invalidního důchodu přiznán pouze částečný invalidní důchod, nepředstavuje změnu poměrů poškozeného ve smyslu ustanovení § 202 odst. 1 zákoníku práce, odůvodňující úpravu, případně zánik, povinnosti bývalého zaměstnavatele platit poškozenému náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti tehdy, jestliže ke změně invalidity poškozeného nedošlo z důvodu změny (zlepšení) jeho zdravotního stavu, nýbrž kupř. jen v důsledku změny posudkových kritérií.¹⁴⁰

VÝPOČET NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Dle ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce **přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo uznání invalidity ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem**

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2861/2008 ze dne 27. 10. 2009

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2933/2008 ze dne 30. 6. 2009

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 5141/2007 ze dne 29. 1. 2009

dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Podstata náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle ustanovení § 371 zákoníku práce principiálně vychází z právní úpravy obsažené v ustanovení § 195 starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a spočívá v tom, že se porovnává průměrný výdělek poškozeného zaměstnance před vznikem škody s výdělkem dosahovaným po skončení pracovní neschopnosti (při převedení na jinou práci, změně pracovního úvazku nebo jiné změně v pracovním poměru v důsledku pracovního úrazu) při započtení invalidního, resp. částečně invalidního důchodu. Podle ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce jsou možné tři varianty výpočtu:

- 1) případ, kdy se od průměrného výdělků před vznikem škody odečítá invalidní důchod, neboť poškozený již více nepracuje, rovnice výpočtu

$$\text{NŠ} = \text{PM} - \text{ID}$$

- 2) případ, kdy se od průměrného výdělků před vznikem škody odečítá částečný invalidní důchod spolu s výdělkem dosahovaným po úraze, neboť poškozenému byl přiznán pouze částečný invalidní důchod, rovnice výpočtu

$$\text{NŠ} = \text{PM} - (\text{ČID} + \text{V})$$

- 3) případ, kdy se poškozenému od průměrného výdělků před vznikem škody odečítá výdělek dosahovaný po úraze, resp. po přiznání choroby z povolání, neboť dotyčnému nebyl přiznán ani plný ani částečný invalidní důchod, rovnice výpočtu

$$\text{NŠ} = \text{PM} - \text{V}$$

PM - průměrný výdělek

ID - invalidní důchod

ČID - částečný invalidní důchod

V - výdělek poškozeného po skončení pracovní neschopnosti ¹⁴¹

Jak je zřejmé ze shora uvedeného, podstatný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je průměrný výdělek před vznikem škody. Z tohoto tedy vyplývá, že to není průměrný výdělek, kterého zaměstnanec dosahoval předtím, než utrpěl pracovní úraz nebo předtím, než u něho byla zjištěna nemoc z povolání. Z tohoto důvodu tak tyto dva průměrné výdělky nemusí být shodné. Kupříkladu zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, v důsledku čehož byl uznán dočasně práce neschopným a vznikl mu tedy nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po ukončení pracovní neschopnosti byl zaměstnanec přeřazen na jinou práci, následkem čehož zaměstnanci vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Průměrný výdělek ze závislé činnosti se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Podkladem výpočtů může být výhradě příjem dosažený za výkon práce a skutečně odpracovaná doba; jakákoliv další plnění (např. náhrady mzdy za dovolenou, za překážky v práci, nemocenská) do základu pro výpočet průměrného výdělků nenáleží. V případě, vykonával-li poškozený zaměstnanec podnikatelskou činnost, a v příčinné souvislosti s následky pracovního úrazu (nemoci z povolání), za které odpovídá dřívější zaměstnavatel, utrpěl škodu, je třeba jeho „průměrný“ výdělek“ stanovit způsobem, který odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 371 zákoníku práce. Smyslu, účelu a zásadám ovládajícím odškodňování pracovních úrazů odpovídá postup, který tyto výdělky určuje jako průměrné výdělky stanovení ke dni, v němž zaměstnanci vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání částečné invalidity). Takový průměrný výdělek zpravidla nelze zjišťovat podle pracovněprávních předpisů, neboť se netýká příjmů z pracovněprávních vztahů, ale podle jiných předpisů, např. „z okolností jednotlivého případu, zejména z daňového přiznání“ na základě ustanovení § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník. Tento postup neznamena, že je tímto způsobem průměrný výdělek určen jako výdělek pravděpodobný; z ustanovení § 2 odst. 2 tohoto nařízení vlády totiž vyplývá, že i

¹⁴¹ Dandová E., *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygiena práce č. 7, Wolter Kluwer ČR, 2007, str. 33*

v tomto případě jsou podkladem výpočtu průměrného výdělku skutečně dosažené příjmy v rozhodném období, jejichž výše je zjištělná „zejména z daňového přiznání“. Teprve tehdy, kdyby výsledek mechanického výpočtu průměrného výdělku založeného na údajích daňového přiznání dostatečně nevystihoval specifické okolnosti individuálního případu, lze k těmto skutkovým okolnostem přihlédnout a zjištěný výsledek náležitě upravit ať již v kladném, nebo v záporném směru.¹⁴²

Dále je třeba dodat, že každý zaměstnanec se s určitým zdravotním postižením vyrovnává jiným způsobem a stejně tak má každý zaměstnanec jistě rozdílný přístup k tomu, zda se takovéto zdravotní postižení bude snažit překonat a i přes jisté znevýhodnění pracovat, ačkoliv to pro tohoto zaměstnance bude znamenat vynaložení vyššího pracovního úsilí. Pakliže takto zaměstnanec pracuje, nepřihlíží se z hlediska výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti k výděleku, kterého zaměstnanec tímto způsobem dosáhne. Z povahy věci pak samozřejmě vyplývá, že zaměstnanec musí vyvíjet ono zvýšené pracovní úsilí v souvislosti s překonáváním překážek daným poškozením zdraví způsobeného pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, za kterou zaměstnavatel odpovídá.

Dle ustanovení § 371 odst. 2 zákoníku práce **přísluší náhrada za ztrátu na výděleku dle ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.**

Dále platí zásada, že náhrada za ztrátu na výděleku vypočtená podle výše uvedených rovnic přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz. V praxi to znamená, že v případě, kdy zaměstnanec onemocní, např. chřipkou, bude nadále dostávat náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti. Pokud by onemocněl z důvodů souvisejících s pracovním úrazem a musel např. podstoupit operaci, pak by vzniklo nové právo na náhradu za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti podle ustanovení § 370 zákoníku práce.

¹⁴² Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 962

Ustanovení § 371 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru. Zařazení tohoto ustanovení do zákoníku práce je reakcí na dosavadní, níže uvedenou, judikaturu vyšších soudních instancí.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 2 Cdon 27/97 ze dne 23. 4. 1998

Pobírá-li poškozený náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání částečné invalidity) podle ustanovení § 195 zákoníku práce (nyní § 371 zákoníku práce), neboť pro onemocnění nemocí z povolání musel být převeden na jinou, méně placenou práci, nelze v samotných skutečnostech, že tuto méně placenou práci přestal vykonávat z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (nyní § 52 písm. c) zákoníku práce) a že potom dosahoval bez vlastní viny při výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost ještě nižších výdělků, resp. bez vlastní viny byl veden jako uchazeč o zaměstnání, spatřovat vznik nové (další) škody a nejde ani o podstatnou změnu poměrů ve smyslu ustanovení § 202 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 390 zákoníku práce).

Poškozenému přísluší i v době po rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (dnes § 52 písm. c) zákoníku práce) náhrada za ztrátu na výdělků (§ 195 zák. práce) (nyní § 371 zákoníku práce) v dosavadní výši, v jaké mu vznikl nárok ještě za trvání pracovního poměru účastníků (s přihlédnutím k valorizaci průměrného výdělků před vznikem škody).¹⁴³

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1029/2004 ze dne 24. 9. 2004

Hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání, které je mu poskytováno podle ustanovení § 12 a násl. zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (nyní dle § 39 a násl. zákona

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 2 Cdon 27/97 ze dne 23. 4. 1998

č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), nelze považovat za „výdělek po pracovním úraze“ ve smyslu ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 371 zákoníku práce).

Minimální mzda vyjadřuje nejnižší možnou hranici „výdělku po pracovním úraze“ ve smyslu ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 371 zákoníku práce); nemusí však vyjadřovat výši mzdy, kterou by zaměstnanec se zachovanou pracovní schopností za příznivější situace na trhu práce pravděpodobně dosahoval při práci, odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, jíž by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí.¹⁴⁴

Dle ustanovení § 371 odst. 4 zákoníku práce platí, že **dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úraze nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.**

Mnohokrát je výše popsána situace, kdy zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo situace, kdy u zaměstnance bude zjištěna nemoc z povolání, v důsledku čehož již zaměstnanec nebude schopen vykonávat práci, kterou dosud vykonával, a proto zaměstnavatel tohoto zaměstnance převede na jinou práci. Nicméně může nastat případ, kdy zaměstnanec nebude s tímto převedením na jinou práci souhlasit a do práce nenastoupí. Na toto pamatuje ustanovení § 371 odst. 5 zákoníku práce, dle kterého **zaměstnanec, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.** Podmínkou aplikace tohoto ustanovení zákoníku práce je, že zaměstnanec odmítne nastoupit práci zajištěnou zaměstnavatelem bez vážných důvodů. Co se rozumí těmito vážnými důvody, však již zákoník práce nestanoví, a proto bude nezbytné posuzovat tyto vážné důvody v každém jednotlivém případě zvlášť, přičemž dle dosavadní judikatury se může kupříkladu jednat o práci, která neodpovídá

¹⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1029/2004 ze dne 24. 9. 2004

zdravotnímu stavu zaměstnance či jeho kvalifikaci. Stejně tak zákoník práce blíže nedefinuje pojem opomenutí výdělku. Zde si opět dovoluji poukázat na soudní judikaturu, dle které se de facto jedná o výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl, pokud by zvýšil svou dosavadní kvalifikaci.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001

Úvahu ve smyslu ustanovení § 195 odst. 3 zákoníku práce o důvodnosti odmítnutí zajištěné práce lze založit nejen na úsudku o tom, zda se tak stalo z důvodů souvisejících s pracovním úrazem (nemocí z povolání), nýbrž i na okolnostech, zda je zajištěná práce pro zaměstnance vhodná také vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Z hlediska místa výkonu nabízené práce je třeba při posuzování důvodnosti odmítnutí nabízeného zaměstnání přihlížet k tomu, zda ve srovnání s dosavadním stavem lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby vzhledem ke svým osobním a rodinným poměrům přistoupil na nabídku nového zaměstnání v jiném místě, než bylo místo výkonu dosavadní práce.¹⁴⁵

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3003/2005 ze dne 8. 2. 2007

Poškozený si ve smyslu ustanovení § 195 odst. 3 věty druhé zákoníku práce opomenul vydělat také ty částky, které by si vydělal, kdyby se jako uchazeč o zaměstnání podrobil rekvalifikaci odpovídající jeho dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem, a poté vykonával tomu odpovídající zaměstnání.¹⁴⁶

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci dle ustanovení § 371 odst. 6 zákoníku práce nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Pakliže by nastala situace, kdy by zaměstnanec po poškození svého zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání začal vykonávat jako podnikatel soustavnou činnost vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, představují jeho příjmy z podnikání rovněž výdělek po pracovním úrazu ve smyslu ustanovení § 371

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001

¹⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3003/2005 ze dne 8. 2. 2007

zákoníku práce. Také tyto příjmy totiž mohou být ovlivněny tím, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu snížena (omezena) a že tedy zaměstnanec není schopen při svém podnikání dosahovat pro své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem takové příjmy, které by odpovídaly výdělku, jenž měl před poškozením.¹⁴⁷

SPLATNOST NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI A NÁHRADY NÁKLADŮ NA VÝŽIVU POZŮSTALÝCH

Zákoník práce v ustanovení § 382 odst. 2 stanoví, že **náhradu za ztrátu na výdělku vyplácí zaměstnavatel jednou měsíčně.**

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 792/2005 ze dne 18. 1. 2006

Doba uspokojení nároků z odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání, včetně nároků na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity, není žádným právním předpisem stanovena. Z povahy věci vyplývá (a výslovně to uvádí ustanovení § 205b odst. 3 zákoníku práce) pouze to, že náhradu za ztrátu na výdělku je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat pravidelně jednou měsíčně.

Nebyla-li doba uspokojení nároku na náhradu za ztrátu na výdělku z odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání určena v rozhodnutí nebo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta, je zaměstnavatel povinen dávky za dobu minulou (náležející za dobu před podáním žádosti) uspokojit do 3 dnů ode dne, kdy ho o to zaměstnanec požádal, a požadované dávky splatné teprve v budoucnu mu platit pravidelně jednou měsíčně, a to nejpozději do konce měsíce, neurčil-li zaměstnanec v žádosti jiný (dřívější) den. Ocitne-li se zaměstnavatel v prodlení s uspokojením nároků na náhradu za ztrátu na výdělku, může zaměstnanec požadovat úroky z prodlení; pro úroky z prodlení ohledně dávek náhrad, které se stanou splatnými teprve v budoucnu, jsou rozhodné okolnosti, které tu jsou (budou) v době, kdy nastala splatnost jednotlivých dávek.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Bělina M. a kolektiv: Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 964

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 792/2005 ze dne 18. 1. 2006

4.5.4.2. NÁHRADA ZA BOLEST A ZTÍŽENÍ SPOLEČENSKÉHO UPLATNĚNÍ

Právní úprava náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění je obsažena:

- a) v ustanovení § 372 zákoníku práce, a
- b) ve vyhlášce č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**vyhláška o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění**“), která stanoví výši tohoto druhu náhrady; dle ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce se dle této vyhlášky postupuje do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění, tj. do dne, kdy měl nabýt účinnosti zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Oba druhy odškodnění, tj. jak náhrada za bolest, tak náhrada za ztížení společenského uplatnění, jsou náhradou tzv. imateriální škody a mají sloužit k tomu, aby si postižený mohl opatřit náhradní požitky k vyrovnání prožitých či prožívaných utrpení, strastí a omezování v životě. Odškodnění bolesti se určuje za bolest způsobenou škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků. Za bolest se přitom považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Ztížení společenského uplatnění je pojem použitý poprvé v zákoně č. 150/1961 Sb. Nahradil dřívější termín a pojem „zohyzdění“, jenž se původně týkal jen zevního trvalého znehodnocení podoby člověka. Vychází se z toho, že člověk je tvor společenský a uplatňuje se v rodině, v práci, na poli politickém, ve veřejné činnosti, v kultuře a sporu atd. Následky pracovních úrazů nebo nemocí z povolání se pak mohou projevat v tom, že se postiženému takovéto jeho společenské uplatnění ztíží. Ztížení společenského uplatnění se odškodňuje, jestliže trvalé poškození na zdraví má prokazatelně nepříznivé důsledky pro životní úkony poškozeného, pro uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo pro plnění jeho společenských úkolů, což vše jsou následky poškození zdraví. Odškodnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti. Odškodnění nenáleží za poškození jen přechodného rázu pojené jen s dočasným, přechodným ztížením společenského uplatnění. To platí i pro nepříznivý zdravotní stav, s jehož zlepšením lze podle poznatků lékařské vědy počítat v době kratší jednoho roku, a dále za menší

jizvy, drobné kosmetické vady a chorobné změny lehčího rázu, které nemohou vést k významnějšímu omezení společenského uplatnění.¹⁴⁹

Dle ustanovení § 372 odst. 1 zákoníku práce, **se jedná o náhradu, která je zaměstnanci poskytována jednorázově**. Jak již bylo uvedeno shora, konkrétní výši, do které se poskytuje náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo jiným poškozením zdraví, a určení výše této náhrady v jednotlivých případech, stanoví vyhláška o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Dle ustanovení § 2 odst. 1 **se odškodnění bolesti určuje podle sazeb bodového ohodnocení stanoveného v přílohách č. 1 a 3 vyhlášky, a to za bolest způsobenou škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků**; za bolest se považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění se odškodnění ztížení společenského uplatnění určuje podle sazeb bodového ohodnocení stanoveného v přílohách č. 2 a 4 vyhlášky, a to za následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti.

Bodové ohodnocení v případě obou druhů náhrad se vymezuje v lékařském posudku. Dle ustanovení § 7 odst. 2 vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění činí hodnota 1 bodu 120,- Kč. Stejně tak se u obou těchto

¹⁴⁹ Pokorný M., Hochman J.: *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*, 2008, str. 227

náhrad v případě, že bodové ohodnocení není uvedeno v předmětných přílohách, použije bodové ohodnocení nejbližše srovnatelné.

Při určování bodového ohodnocení bolesti se dle ustanovení § 4 vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění hodnotí akutní fáze bolesti, přitom posuzující lékař vychází z podrobných písemných informací předaných předchozím ošetřujícím lékařem. Dále pak se přihlíží zejména k rozsahu a způsobu poškození zdraví, jeho závažnosti, k průběhu léčení včetně náročnosti použité léčby a ke vzniklým komplikacím. Jak je však uvedeno dále, je bodové ohodnocení možné provést až v době, kdy dojde ke stabilizaci bolesti. Dále pak je stanoveno, že první operace u zlomenin a uzavřených poranění kostí nebo jiných systémů organismu se hodnotí jako otevřená rána; u každé další operace provedené v těchto případech se bodové ohodnocení zvyšuje o polovinu. Pakliže bolest vznikla v souvislosti s původně nepředpokládanou operací, k níž však původní škoda na zdraví vedla, hodnotí se tato jako nově vzniklá bolest.

Při určování bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění se dle ustanovení § 5 vyhlášky o odškodnění a ztížení společenského uplatnění hodnotí závažnost škody na zdraví, její předpokládaný vývoj a průběh léčení. Pokud byl poškozený již za ztížení společenského uplatnění odškodněn, avšak následně došlo ke zhoršení ztížení společenského uplatnění, které při dřívějším hodnocení nebylo předpokládáno, odečte se z bodového ohodnocení nově hodnoceného ztížení společenského uplatnění výše bodového ohodnocení dříve přiznaná. Pokud společenské uplatnění poškozeného bylo již ztíženo předchozími změnami zdravotního stavu nesouvisejícími s posuzovanou škodou na zdraví, hodnotí se pouze následky, které vznikly z této škody na zdraví, popřípadě vedly k podstatnému zhoršení předchozích změn zdravotního stavu.

Ustanovení § 6 vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění pak upravuje určité modifikace stanovení bodového ohodnocení, a to:

- a) v případě, že škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení, zvýší se bodové ohodnocení bolesti nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení; náročným způsobem se rozumí zejména infekce rány prodlužující dobu léčení,

- b) vyžadovala-li škoda na zdraví mimořádně náročný způsob léčení, zvýší se bodové ohodnocení bolesti nejvýše na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení; mimořádně náročným způsobem léčení se rozumí zejména léčení zahrnující dlouhodobou plicní ventilaci, kanylaci velkých cév nebo dialýzu;
- c) vedla-li škoda na zdraví ke zvlášť těžkým následkům, zvýší se bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení; zvlášť těžkými následky škody na zdraví se rozumí takové následky, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě anebo znemožňují další uplatnění v životě, a to s ohledem na věk poškozeného i jeho předpokládané uplatnění v životě.

Pakliže se jedná o takovou škodu na zdraví, kterou je z hlediska bodového ohodnocení možné posuzovat dle více položek poškození zdraví stanovených v přílohách vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, bodové ohodnocení těchto položek se sčítá. Jedná-li se však o poškození téhož orgánu, nesmí součet bodového ohodnocení převýšit bodové ohodnocení za jeho anatomickou nebo funkční ztrátu.

Dále pak je důležité poukázat na možnost zvýšení odškodnění soudem. Toto umožňuje ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, dle kterého ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může soud výši odškodnění stanovenou podle vyhlášky přiměřeně zvýšit. Toto umožňuje taktéž ustanovení § 388 zákoníku práce, dle kterého může soud ve výjimečných případech výši odškodnění stanovenou prováděcím předpisem přiměřeně zvýšit. Toto oprávnění je svěřeno výhradně soudu, a tak povinnost zaplatit náhradu odpovídající dalšímu zvýšení odškodnění proto vzniká až na základě soudního rozhodnutí, v němž je určena doba splnění.¹⁵⁰

Podkladem pro stanovení bodového ohodnocení je lékařský posudek. Je zřejmé, že náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění bude možné stanovit až po určité době, kdy již bude možné určit, jaké konkrétní důsledky škoda

¹⁵⁰ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 973

na zdraví má. Z tohoto důvodu tak dle vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění platí, že lékařský posudek se u bolesti vydává, jakmile je možno zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený a u ztížení společenského uplatnění zpravidla až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví. Pokud by došlo ke zhoršení následků, lze vydat nový lékařský posudek.

Zde je důležité poukázat na rozdílnost dřívější právní úpravy a nové právní úpravy ve vztahu k tomuto druhu náhrady. Dle ustanovení § 260 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance zanikl. Tímto měla být zdůrazněna určitá satisfakční funkce tohoto druhu náhrady. Nynější zákoník práce však v ustanovení § 328 odst. 1 stanoví, že peněžité práva zaměstnance nezanikají, což tedy platí i pro náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění.

Pro příklad si dovoluji uvést několik položek způsobených škod na zdraví z jednotlivých příloh vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

**Sazby bodového hodnocení za bolest u úrazů
(příloha č. 1)**

<i>Klasifikace poškození zdraví</i>	<i>Počet bodů</i>
<i>Povrchní poranění hlavy</i>	<i>2</i>
<i>Povrchní poranění nosu</i>	<i>5</i>
<i>Povrchní poranění ucha</i>	<i>5</i>

**Sazby bodového hodnocení za ztížení společenského uplatnění u úrazů
(příloha č. 2)**

<i>Klasifikace poškození zdraví</i>	<i>Počet bodů</i>
<i>Hlava a smyslové orgány – ztráta vlasů po skalpaci úplná u muže</i>	<i>150</i>

<i>Hlava a smyslové orgány – ztráta vlasů po skalpaci úplná u ženy</i>	450
<i>Postkomoční syndrom</i>	70 - 200

**Sazby bodového hodnocení za bolest u nemocí z povolání
(příloha č. 3)**

<i>Položka seznamu nemocí z povolání</i>	<i>Počet bodů</i>
<i>Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory – nemoc způsobená ionizujícím zářením</i>	100 – 600
<i>Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory – nemoc způsobená elektromagnetickým zářením</i>	50 - 300

**Sazby bodového hodnocení za ztížení společenského uplatnění u nemocí z povolání
(příloha č. 4)**

<i>Položka seznamu nemocí z povolání</i>	<i>Počet bodů</i>
<i>Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami – nervový systém – toxické poškození centrálního nervového systému lehké poruchy</i>	200 - 600
<i>Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami – nervový systém – toxické poškození centrálního nervového systému středně těžké poruchy</i>	600 -1200

4.5.4.3. ÚČELNĚ VYNALOŽENÉ NÁKLADY SPOJENÉ S LÉČENÍM

Ustanovení § 373 zákoníku práce stanoví, že **účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil**. Zákoník práce ale již dále neuvádí, co je možné za takovéto účelně vynaložené náklady spojené s léčením považovat. Nicméně lze předpokládat, že by se mělo jednat o náklady, které byly vynaloženy k tomu, aby se zdravotní stav zaměstnance, který utrpěl

pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, zlepšil. Takovýmito náklady tedy mohou být, a to i s ohledem na níže uvedenou judikaturu Nejvyššího soud České republiky, různé vitamínové doplňky, náklady dietního stravování, náklady vynaložené na rehabilitace, cesty k lékaři, náklady na některé speciální zdravotní pomůcky apod. Avšak musí se jednat o náklady již vynaložené, což znamená, že není možné zaměstnanci či jiné osobě, která vynakládá určité částky za účelem zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, poskytovat paušální částku kupříkladu na speciální obuv.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 6 Cz 14/81 ze dne 31. 3. 1981

Náklady dietního stravování lze jako náklady spojené s léčením ve smyslu ustanovení § 193 odst. 1 písm. c) zákoníku práce přiznat jen jako náklady již prokazatelně účelně vynaložené nikoliv formou peněžního důchodu.¹⁵¹

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 424/2003 ze dne 2. 7. 2003

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům; náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poškozeného zaměstnance nižší.¹⁵²

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2697/2004 ze dne 7. 7. 2005

Náklady spojené s poskytnutím potřebné zdravotní (lázeňské) péče, které poškozený zaměstnanec uhradil ze svého, přestože mu vzniklo právo na jejich úhradu ze zdravotního pojištění, nelze považovat za účelně vynaložené náklady spojené s léčením ve smyslu ustanovení § 193 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.¹⁵³

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 6 Cz 14/81 ze dne 31. 3. 1981

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 424/2003 ze dne 2. 7. 2003

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2697/2004 ze dne 7. 7. 2005

4.5.4.4. VĚCNÁ ŠKODA

Dle ustálené praxe platí, že pod pojem věcné škody je třeba zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 369 odst. 1 písm. a), b), c). S ohledem na povahu věci se domnívám, že se tedy **jedná o škodu, která zaměstnanci vznikla na jeho věcech, které měl při škodné události na sobě či u sebe**, tj. takovouto věcnou škodou je poškození hodinek, mobilního telefonu, obuvi atd., ke kterému došlo následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

4.5.5. DRUHY NÁHRAD PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE

Dojde-li ke smrti zaměstnance na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mohou vzniknout dvojí práva na odškodnění, a to:

- a) práva postiženého samého, jestliže mezi poškozením na zdraví a smrtí uplynula taková doba, že práva uvedená v ustanovení § 375 zákoníku práce mohla vzniknout; tato práva vzniklá zaměstnanci samému jsou předmětem dědictví,
- b) práva osob, které jsou označeny jako pozůstalí (tedy nikoli jako dědici); tato práva „pozůstalých“ jsou upravena v ustanovení § 375 až ustanovení § 379 zákoníku práce.¹⁵⁴

Ustanovení § 375 odst. 1 obsahuje výčet práv, která mohou vzniknout pozůstalým, když stanoví, že zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) **náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,**
- b) **náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,**
- c) **náhradu nákladů na výživu pozůstalých,**
- d) **jednorázové odškodnění pozůstalých,**
- e) **náhradu věcné škody.**

¹⁵⁴ Pokorný M., Hochman J.: *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*, Příbram, 2008, str. 234

U pozůstalých nejde o příbuzenský nebo jiný vztah k zemřelému v obecné rovině, nejde o dědice. Může jít o řadu různých osob s vlastními právy a okruh oprávněných osob je dán úpravami jednotlivých dílčích práv.¹⁵⁵

4.5.5.1. NÁHRADA ÚČELNĚ VYNALOŽENÝCH NÁKLADŮ SPOJENÝCH S LÉČENÍM A NÁHRADA PŘIMĚŘENÝCH NÁKLADŮ SPOJENÝCH S POHŘBEM

Dle ustanovení § 376 odst. 1 zákoníku práce náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

Pokud jde o účelně vynaložené náklady spojené s léčením, vychází se zde ze shodných principů jako v případě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením postiženého zaměstnance. V případě těchto nákladů se ovšem nemůže jednat o náklady, které ještě za života vynaložil sám zaměstnanec a které nebyly odpovědným zaměstnavatelem k okamžiku smrti vypořádány formou náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením. Tyto náklady by byly zahrnuty do dědictví jako práva zůstavitele.

Ustanovení § 376 odst. 2 zákoníku práce pak taxativním způsobem vypočítává, které náklady je možné zahrnout pod přiměřené náklady spojené s pohřbem, přičemž tyto tvoří:

- a) **výdaje účtované za pohřeb,**
- b) **hřbitovní poplatky,**
- c) **výdaje za zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20.000,- Kč,**
- d) **výdaje na úpravu pomníku nebo desky,**
- e) **cestovní výlohy a**
- f) **jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.**

¹⁵⁵ Pokorný M., Hochman J.: *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*, Příbram, 2008, str. 234

4.5.5.2. NÁHRADA NÁKLADŮ NA VÝŽIVU POZŮSTALÝCH

Oprávněnými osobami, jimž náleží náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jsou dle ustanovení § 377 odst. 1 zákoníku práce pozůstalí, kterým zemřelý zaměstnanec výživu:

- a) poskytoval nebo**
- b) byl povinen poskytovat,**

a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Jak je zřejmé ze shora uvedeného, v prvním případě se jedná o osoby, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval, tj. které skutečně živil, jako například své družce či druhovi, nevlastním dětem. V druhém případě se pak jedná osoby, kterým byl zemřelý zaměstnanec povinen poskytovat výživu dle zákona, jako kupříkladu manželce a dětem. Podstatné je však to, aby se jednalo o osoby, které byly v tomto ohledu na zemřelém zaměstnanci závislé.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, neobsahoval ustanovení, které by stanovilo, jak tuto náhradu přesně počítat. Z tohoto důvodu se při výpočtu této náhrady vycházelo z judikatury vyšších soudních instancí, jež byla založena na tzv. dílové teorii. Tzv. dílová teorie určení výživného nestanovila jednotný způsob výpočtu: někdy vycházela ze zásady, že na každého příslušníka domácnosti je třeba z průměrného výdělku zemřelého počítat jedním dílem a že jeden díl je třeba připočítat na společnou režii domácnosti, jindy zase, že na pracujícího člena rodiny je třeba počítat dvěma díly z průměrného výdělku a na nepracujícího člena jedním dílem, v dalším případě určení náhrady nákladů na výživu pozůstalé manželky byl sečten příjem manželky s průměrným výdělkem zaměstnance a polovina byla považována za výsledný nárok. Soudní praxe na tento způsob výpočtu nepřistoupila, neboť vycházela z toho, že rozsah náhrady nákladů na výživu pozůstalých je určen rozsahem výživného, které jim náleží podle hledisek zákona o rodině. Tzv. dílová teorie nebyla podle názoru soudní praxe v souladu se zákonem, neboť nebrala v úvahu všechny skutečnosti, které jsou v jednotlivých případech významné pro

určení výživného podle hledisek uvedených v zákoně o rodině.¹⁵⁶ Dle nového zákoníku práce je tak pro určení rozsahu této náhrady rozhodující, kolika osobám **zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu**. Pakliže se jednalo o **jednu osobu**, přísluší pozůstalým dle ustanovení § 377 odst. 2 zákoníku práce **náhrada nákladů ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance**, pakliže se ovšem jednalo o **více osob**, činí **náhrada nákladů 80 % tohoto průměrného výdělku**. Od těchto částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým, tj. například vdovský důchod či sirotčí důchod. K případnému výdělku pozůstalých se přitom nepřihlíží. Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 371 zákoníku práce, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle ustanovení § 371 odst. 6 zákoníku práce, tj. do konce kalendářního měsíce, v němž by zaměstnanec dosáhl věku 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu.

4.5.5.3. JEDNORÁZOVÉ ODŠKODNĚNÍ POZŮSTALÝCH

Dle ustanovení § 378 odst. 1 zákoníku práce **má právo na jednorázové odškodnění:**

- a) **pozůstalý manžel,**
- b) **nezaopatřené dítě,**
- c) **rodiče zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti.**

Ze shora uvedeného je patrné, že jednorázové odškodnění náleží pouze pozůstalému manželovi nebo manželce, takže toto právo nemůže být přiznáno druhovi nebo družce.

Pojem **nezaopatřené dítě** je definován v ustanovení § 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, tak, že za nezaopatřené

¹⁵⁶ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 980

dítě se považuje **dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže:**

- a) **se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo**
- b) **se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo**
- c) **z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.**

Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které **je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.** Za nezaopatřené dítě nelze však považovat dítě, které je poživatelem invalidního důchodu z důchodového pojištění pro invaliditu třetího stupně.

Pojem nezaopatřené dítěte je taktéž definován zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Jak je zřejmé z ustanovení § 378 zákoníku práce **jednorázové odškodnění** náleží v první řadě **manželovi a nezaopatřeným dětem**, a to **každému ve výši nejméně 240.000,- Kč.** Jednorázové odškodnění dále náleží **rodičům či rodiči, jež žili se zaměstnancem ve společné domácnosti**, a to ve výši **nejméně 240.000,- Kč.**

Dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, bylo možné, na rozdíl od nového zákoníku práce, v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu stanovit částky vyšší. Nový zákoník práce ovšem obsahuje zmocnění pro vládu, která může nařízením jednorázové odškodnění pozůstalých zvýšit vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

4.5.5.4. NÁHRADA VĚCNÉ ŠKODY

Náhrada věcné škody přísluší dle ustanovení § 379 zákoníku práce **dědicům zaměstnance**, přičemž tato se stanoví stejným způsobem jako náhrada věcné škody postiženému zaměstnanci.

4.5.6. ZMĚNA POMĚRŮ

V předcházejícím výkladu jsem se podrobně zabývala tím, jaké následky může mít poškození zdraví zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání na jeho další život, a to především s ohledem na náhradu škody způsobené zaměstnanci. Je však samozřejmostí, že zdravotní stav zaměstnance se může v průběhu času měnit, neboť tento se může zlepšit či zhoršit. V důsledku takovéto změny zdravotního stavu pak kupříkladu může zaměstnanec opět vykonávat práci, kterou následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vykonávat nemohl, nebo naopak již není nadále schopen vykonávat práci, na kterou byl z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání převeden. Na tyto situace pamatuje ustanovení § 390 zákoníku práce, dle kterého **změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností**. Jak již bylo naznačeno shora, za podstatnou změnu poměrů lze pokládat právě změnu zdravotního stavu zaměstnance. S ohledem na dosavadní judikaturu vyšších soudních instancí lze však konstatovat, že za podstatnou změnu poměrů nelze kupříkladu považovat změnu mzdového předpisu u zaměstnavatele nebo vznik nároku na starobní důchod.

Ustanovení § 390 odst. 2 zákoníku práce obsahuje zmocnění pro vládu, aby ta s ohledem na změny, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravila podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků, příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Smyslem této úpravy náhrady za ztrátu na výdělků tedy je, aby v zájmu zachování reálné hodnoty pobírané náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti byl při dalším určení výše této náhrady zohledněn obecný vývoj mezd v ekonomice, k němuž po vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků došlo, ve srovnání s úrovní mezd, která tu byla v době vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Bělina M. a kolektiv: *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008, str. 996

4.5.7. POSTUP PŘI PROJEDNÁVÁNÍ ODŠKODNĚNÍ

Jak jsem již uvedla výše, v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání je dána objektivní odpovědnost zaměstnavatele. Zaměstnanec tak pouze prokazuje, že mu vznikla újma na zdraví či u něj byla zjištěna nemoc z povolání, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. V případě pracovního úrazu je základní formou průkaznosti řádně vyplněný a pravdivě sepsaný **záznam o pracovním úrazu**. Pokud byl sepsán v rozporu se skutečnostmi nebo nebyl sepsán vůbec, je možno i jiným způsobem prokázat, že k úrazovému ději došlo v okamžiku, kdy zaměstnanec plnil pracovní úkoly nebo vykonával věci související. Mohou zde pomoci svědectví a prohlášení osob, které byly úrazu přítomny apod. V případě sporu si může soud vyžádat i znalecké posudky odborníků především lékařů. Trochu obtížnější bývá v tomto směru situace u nemocí z povolání, protože ta se často může projevit až v době, kdy zaměstnanec u odpovědného zaměstnavatele nepracuje a musí se vyjasnit naprosto jednoznačně, že tento zaměstnavatel je skutečně tím zaměstnavatelem, u kterého zaměstnanec pracoval za podmínek, ze kterých **nemoc z povolání** vzniká, aby byla dána zákonná odpovědnost. Tyto případy se ale většinou řeší soudní cestou za pomoci **znaleckého posudku**. Ale ani zaměstnanec by neměl s žádostí o uspokojení svých nároků otálet a měl by svůj požadavek zaměstnavateli sdělit pokud možno písemně a co nejdříve. Z tohoto podání musí být patrné, jaká škoda zaměstnanci vznikla a jakou náhradu požaduje. V případě, kdy zaměstnanec zjistí, že zaměstnavatel buď sám nezhájil o odškodnění jednání či odmítá zaměstnancův požadavek na náhradu škody, protože má za to, že za ni neodpovídá nebo protože nesouhlasí s požadovanou výší náhrady škody, je třeba se urychleně obrátit na soud a podat návrh na zahájení řízení.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Dandová E.: *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygiena práce č. 7, Wolters Kluwer ČR, Praha, 2007, str. 33*

5. ODPOVĚDNOST VE SLUŽEBNÍM POMĚRU

Mezi další formy závislé práce a další pracovní vztahy vedle výkonu práce v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří především služební poměry. Na rozdíl od ostatních pracovněprávních vztahů **nejsou služební poměry upraveny pouze zákoníkem práce a předpisy na něj navazujícími, ale především zvláštními zákony o služebních poměrech.** Zákoník práce se na služební poměry vztahuje jen částečně a na základě principu delegace nebo subsidiarity.¹⁵⁹

Služební poměry zpravidla rozlišujeme na:

- a) **služební poměry příslušníků ozbrojených sil a**
- b) **služební poměry civilních zaměstnanců státu.**

Služební poměry příslušníků ozbrojených sil jsou upraveny:

- **zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „**zákon o vojácích z povolání**“),
- **zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „**zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**“) – bezpečnostním sborem se dle ustanovení § 1 odst. 1 tohoto zákona rozumí Policie ČR, Celní správa ČR, Vězeňská služba ČR, Bezpečnostní a informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace

Služební poměr státních zaměstnanců upravuje **zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech** (dále jen „**služební zákon**“), který se v části sedmé zabývá náhradou škody, služebním úrazem a nemocí z povolání.

¹⁵⁹ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, 2007, str. 375

Otázkou služebních poměrů se zabývám z toho důvodu, že výše specifikované zákony obsahují vlastní právní úpravu odpovědnosti. Za účelem výkladu v rámci této rigorózní práce a pro přiblížení rozdílů mezi jednotlivými právními úpravami jsem si vybrala problematiku odpovědnosti vojáků dle zákona o vojácích z povolání.

5.1. ODPOVĚDNOST VOJÁKA ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU STÁTU

5.1.1. OBECNÁ ODPOVĚDNOST

V rámci obecné odpovědnosti odpovídá voják státu za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením svých povinností při plnění služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud však byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany státu, odpovědnost vojáka se poměrně omezí. Zavinění vojáka prokazuje nadřízený, avšak s výjimkou případů, kdy se jedná o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je voják povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

5.1.2. ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

Dle ustanovení § 113 zákona o vojácích z povolání může nadřízený na vojákovi, který vědomě nezakročil proti hrozící škodě nebo neohlásil hrozící škodu, požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla způsobena státu, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, nelze-li škodu nahradit jinak. Přitom se přihlédne zejména k tomu, co bránilo splnění povinnosti, k výši a povaze škody.

5.1.3. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE VOJÁK POVINEN VYÚČTOVAT

Dle ustanovení § 104 zákona o vojácích z povolání může ministr stanovit služební zařazení, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Pokud voják převzal na základě dohody o hmotné odpovědnosti odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování, odpovídá za vzniklý schodek. V dohodě se může s vojákem současně ujednat, že bude-li vykonávat službu s více

vojáky, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídá s nimi za schodek společně. Stejně jako v případě dohody o hmotné odpovědnosti uzavírané dle zákoníku práce, musí být dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřena písemně, jinak je neplatná. Zákon o vojácích z povolání dále připouští, aby se voják odpovědnosti zprostil zcela, popřípadě zčásti, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

5.1.4. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ

Voják odpovídá za ztrátu vojenského materiálu a jiných předmětů, které mu byly svěřeny proti písemnému potvrzení. Této odpovědnosti se zproští, prokáže-li, že ztrátu nezavinil.

5.1.5. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

Voják, který odpovídá za škodu, je povinen nahradit skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže ji neodčiní uvedením do předchozího stavu. Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti a při nesplnění povinnosti k odvrácení škody nesmí přesáhnout u jednotlivého vojáka čtyřapůlnásobek jeho průměrného platu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena:

- a) na svěřených hodnotách, které je voják povinen vyúčtovat nebo ztrátou svěřených předmětů,
- b) po požití alkoholických nápojů nebo po vědomém užití jiných návykových látek.

Pakliže však za škodu odpovídá několik vojáků, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody, a to podle míry svého zavinění, pokud však někteří nebo některý z nich způsobil škodu úmyslně, odpovídají za celou škodu.

Shodně, jako je tomu v případě zákoníku práce, se při určování výše škody na věci vychází z její ceny v době poškození nebo ztráty. Dle ustanovení § 110 odst. 1 zákona o vojácích z povolání pak výši náhrady škody způsobené z nedbalosti lze určit nižší částkou, než je skutečná škoda, popřípadě než je čtyřapůlnásobek průměrného hrubého měsíčního platu. Náhradu škody v nižší částce může určit

pouze odvolací orgán nebo jde-li o škodu způsobenou trestným činem soud, v případě:

- a) jde-li o škodu způsobenou po požití alkoholických nápojů nebo po vědomém užití jiných návykových látek nebo
- b) o škodu na svěřených hodnotách, které je voják povinen vyúčtovat, anebo
- c) o škodu způsobenou ztrátou svěřených předmětů.

Při takovémto určování výše náhrady škody se pak přihlíží zejména k plnění služebních povinností ze strany vojáka, ke společenskému významu škody, k výši a povaze škody a k tomu, jak k ní došlo.

Zákon o vojácích z povolání dokonce připouští, aby od vymáhání náhrady škody bylo ve zvlášť odůvodněných případech zcela upuštěno, a to v případech, kdy voják způsobil škodu z nedbalosti při dopravní nehodě, pakliže

- a) došlo k dopravní nehodě za ztížených podmínek,
- b) jde-li o první zavinění vojáka nebo
- c) jde-li o nehodu způsobenou v důsledku jeho malé zkušenosti anebo
- d) došlo-li při dopravní nehodě k vážnému poškození jeho zdraví.

Pokud ovšem byla škoda způsobena úmyslně, nelze náhradu škody snížit.

Dle ustanovení § 111 zákona o vojácích z povolání rozhoduje o náhradě škody služební orgán, pokud nedojde k dohodě o její náhradě. Dohoda o náhradě škody musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Byla-li však škoda způsobena trestným činem, rozhodne služební orgán o povinnosti vojáka uhradit škodu jen tehdy, jestliže o ní nerozhodl soud. Zákon o vojácích z povolání připouští, aby bylo upuštěno od vymáhání zbylé částky náhrady škody:

- a) jestliže voják uhradil alespoň dvě třetiny určené náhrady škody a
- b) dosahuje-li mimořádných kladných výsledků při výkonu služby.

Toto ovšem neplatí v případě škody, kterou voják způsobil úmyslně, po požití alkoholických nápojů nebo po vědomém užití jiných návykových látek, na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat nebo ztrátou svěřených předmětů.

5.2. ODPOVĚDNOST STÁTU ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU VOJÁKOVI

5.2.1. OBECNÁ ODPOVĚDNOST

Za škodu způsobenou vojákovu při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby porušením právní povinnosti odpovídá dle ustanovení § 112 zákona o vojácích z povolání stát.

5.2.2. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU NA ODLOŽENÝCH VĚCECH

Dle ustanovení § 113 odst. 1 zákona o vojácích z povolání odpovídá stát za škodu na věcech, které voják odložil při výkonu služby nebo v přímé souvislosti s ním na určeném nebo obvyklém místě. Rozdílná oproti právní úpravě obsažené v zákoníku práce je odpovědnost státu za věci, které obvykle voják do služby nenosí a které nadřízený nepřevzal do zvláštní úschovy, neboť za tyto odpovídá státu jen do výše dvojnásobku minimální mzdy, kterou stanoví zvláštní právní předpis. Avšak stejně jako dle zákoníku práce platí i v tomto případě, že pokud škoda na těchto věcech byla způsobena jiným vojákem nebo jestliže nadřízený tyto věci převzal do úschovy, hradí se škoda bez omezení. Zrovna tak je zapotřebí, aby voják ohlásil nadřízenému vznik škody bez zbytečného odkladu, avšak nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.

5.2.3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU NA VĚCI

Dle ustanovení § 114 zákona o vojácích z povolání za vzniklou škodu vojáka při výkonu služby nebo v přímé souvislosti s ním anebo při odvracení nebezpečí, které hrozí životu nebo zdraví, nebo škody, které hrozí majetku, odpovídá stát.

5.2.4. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU PŘI SLUŽEBNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Zákon o vojácích z povolání v ustanovení § 115 stanoví, že za

- škodu na zdraví, kterou voják utrpěl při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby, odpovídá stát;
- za škodu způsobenou vojákovi nemocí z povolání odpovídá stát, přičemž toto platí i tehdy, jestliže občan byl před zjištěním nemoci z povolání vojákem a ve služebním zařazení vykonával službu, při níž může vzniknout nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

5.3. DRUHY NÁHRAD

Zákon o vojácích z povolání dále pak upravuje **jednotlivé druhy náhrad**, které náležejí vojákovi, a to:

- a) **náhradu za ztrátu na platu po dobu neschopnosti výkonu služby,**
- b) **náhradu za ztrátu na platu po skončení neschopnosti výkonu služby,**
- c) **náhradu za bolest,**
- d) **náhradu za ztížení společenského uplatnění,**
- e) **náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením,**
- f) **jednorázové mimořádné odškodnění,**
- g) **náhradu za věcnou škodu.**

Zákon o vojácích z povolání dále obsahuje společná ustanovení o odpovědnosti státu za škodu, v rámci kterých je upraveno, za jakých podmínek se stát zproští odpovědnosti za škodu, co se rozumí přímou souvislostí s výkonem služby atd. V rámci společných ustanovení je pak upraven určitý druh náhrady, který zákoník práce nezná, a to peněžitý příspěvek. Dle ustanovení § 129 zákona o vojácích z povolání může ministr nebo jím zmocněný služební orgán přiznat v případech hodných zřetele peněžitý příspěvek do výše dvacetinásobku minimální mzdy

vojákoví, který utrpěl škodu na zdraví v souvislosti s plněním pracovních úkolů ozbrojených sil, za níž stát neodpovídá podle tohoto zákona. Tento peněžitý příspěvek lze za stejných podmínek přiznat i pozůstalým po vojákoví, kterým náleží jednorázové mimořádné odškodnění dle ustanovení § 125 zákona o vojácích z povolání.

6. BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ

Bezdůvodné obohacení považuje právní teorie zpravidla za zvláštní druh odpovědnosti. Odpovědnost za získání bezdůvodného obohacení považuje teorie občanského práva za mimozávazkovou odpovědnost (deliktní odpovědnost). Získání bezdůvodného obohacení bývá považováno za kvazidelikt. Avšak vzhledem k tomu, že odpovědností vztah může vzniknout pouze při porušení povinnosti, pak povinnost vrátit bezdůvodné obohacení není odpovědnostní povinností. Odpovědnostní povinnost je vždy povinností sekundární, která předpokládá porušení primární právní povinnosti. Přitom předpokladem získání bezdůvodného obohacení nemusí být vždy porušení primární právní povinnosti. Obohacení se na úrok jiného je svou podstatou protiprávní. V případě bezdůvodného obohacení jde vlastně o odpovědnost za protiprávní stav, i když takový stav může být i nezaviněný, objektivně daný.¹⁶⁰

Pokud jde o právní úpravu problematiky bezdůvodného obohacení, zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval právní úpravu bezdůvodného obohacení v ustanovení § 243. Dle tohoto platilo, že získá-li zaměstnanec bezdůvodné obohacení na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel na úrok zaměstnance, musí je vydat. Zákon č. 65/1965 Sb. pak definoval bezdůvodné obohacení jako prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu. Dále pak bylo stanoveno, že vrácení neprávem vyplacených částek může však zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to ve lhůtě tří let od jejich výplaty.

Zákoník práce na rozdíl od zákona č. 65/1965 Sb. s ohledem na subsidiaritu občanského zákoníku do dne 1. 1. 2012 odkazoval ve svém ustanovení § 324 na příslušná ustanovení občanského zákoníku. Zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, však byla hlava XI. zákoníku práce zrušena. Dle důvodové zprávy k tomuto zákonu došlo ke zrušení ustanovení § 324, jakož i dalších ustanovení odkazujících na použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, v

¹⁶⁰ Bělina M. a kolektiv: *Pracovní právo*, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 419

důsledku uplatnění principu podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce.¹⁶¹

Pracovněprávní úprava, pokud se jedná o institut bezdůvodného obohacení, tak s ohledem na princip subsidiarity přebrala celou občanskoprávní úpravu, dle které, jak vyplývá z ustanovení § 451 občanského zákoníku, je **bezdůvodným obohacením majetkový prospěch získaný:**

- a) plněním bez právního důvodu,
- b) plněním z neplatného právního úkonu nebo
- c) plněním z právního důvodu, který odpadl, jakož i
- d) majetkový prospěch získaný z nepoctivých zdrojů.

Dle odst. 1 tohoto ustanovení občanského zákoníku **je ten, kdo se na úkor jiného bezdůvodně obohatil, povinen bezdůvodné obohacení vydat.**

Při uplatňování shora uvedené právní úpravy občanského zákoníku je však třeba zohlednit ustanovení § 331 zákoníku práce, dle kterého **vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty.** Povinnost vydat bezdůvodné bohacení je tak tímto ustanovením zákoníku práce, a to především s ohledem na zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance při výkonu práce, jež je upravena v ustanovení § 1a zákoníku práce, výrazně modifikována ve prospěch zaměstnance.¹⁶²

¹⁶¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, PSP, 2011, sněmovní tisk 411/00

¹⁶² Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, C.H.Beck, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, 2012, str. 419

ZÁVĚR

Cílem této mé rigorózní práce bylo komplexním a přehledným způsobem shrnout a analyzovat problematiku odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, a především pak právní úpravu odpovědnosti za škodu, jež bezpochyby představuje jednu z nevýznamnějších oblastí pracovního práva. Vzhledem k tomu, že se převážná většina z nás nachází během svého pracovního života buď v pozici zaměstnance či zaměstnavatele, domnívám se, že je velice užitečné, ba dokonce nezbytné, mít alespoň základní znalost o této problematice, a z tohoto důvodu jsem se taktéž na oblast odpovědnosti v pracovním právu, a zejména pak odpovědnosti za škodu, zaměřila. V této souvislosti si dovoluji zmínit, že od počátku mého působení v advokacii jsou mi poměrně pravidelně ze strany klientů, ale i přátel, kladeny dotazy, jež se týkají odpovědnosti zaměstnance či zaměstnavatele, neboť mnoho z nich je nuceno se touto problematikou zabývat. Nutno podotknout, že pro většinu klientů je pak vyřešení vzniklé situace jednou z nejdůležitějších priorit, neboť tato se zcela zásadně dotýká nejen jejich pracovního, ale i soukromého života.

Pokud jde o samotný obsah této práce, zabývala jsem se objasněním jednotlivých typů odpovědnostních vztahů, jakož i nároků z nich vyplývajících, přičemž jsem vycházela z platné právní úpravy, a dále pak z bohaté judikatury vyšších soudních instancí, která nám napomáhá správně pochopit jednotlivé instituty této právní oblasti. V případě některých institutů jsem rovněž považovala za vhodné upozornit na určité odlišnosti dřívější a současné právní úpravy, kdy jsem se předně zaměřila na komparaci zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve srovnání se zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Důvodem byla jednak ta skutečnost, že k dřívější právní úpravě se váže celá řada významných rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, a dále pak ta skutečnost, že tyto odlišnosti rovněž dokládají, jakým směrem se právní úprava vyvíjí.

Jak jsem uvedla již shora, v rámci této práce jsem se v první řadě soustředila na úpravu odpovědnosti za škodu, neboť tato, dle mého názoru, představuje nevýznamnější součást předmětné oblasti. Ačkoliv východiskem pro oblast soukromého práva je právní úprava obsažená v občanském zákoníku, tato se

v případě náhrady škody nepoužije, a vychází se tak z právní úpravy náhrady škody obsažené v části jedenácté zákoníku práce, v níž je poměrně uceleným a přehledným způsobem odpovědnost za škodu zpracována. V tomto ohledu je však třeba poznamenat, že zákoník práce klade především důraz na to, aby se předcházelo situacím, při nichž může dojít ke vzniku škody. Za tímto účelem taktéž stanoví jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci povinnosti k předcházení škodám. Význam těchto povinností je pak podtržen tím, že je v rámci odpovědnosti za škodu, jakožto prvního typu zvláštní odpovědnosti za škodu, v případě zaměstnance upravena odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a v případě zaměstnavatele odpovědnost při odvrácení škody. Teprve poté následují ostatní druhy odpovědnostních vztahů.

V rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsem se pak v samostatné kapitole věnovala odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jež je upravena v části čtrnácté, tj. v přechodných a závěrečných ustanoveních zákoníku práce, přičemž zde měla být upravena pouze nabytí účinnosti zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Ačkoliv účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byla několikrát odložena, měl zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nabýt účinnosti dne 1. 1. 2013. S ohledem na dosavadní vývoj problematiky úrazového pojištění zaměstnanců, kdy Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky nepodpořila další odložení účinnosti tohoto zákona a naopak se vyslovila pro zrušení tohoto zákona, přičemž druhá komora Parlamentu České republiky naopak odsouhlasila odložení účinnosti zákona o další dva roky, je však otázkou, zda zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nabude účinnosti či bude zrušen. Pakliže by došlo ke zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, byla by ustanovení zákoníku práce, upravující problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání, dle současného návrhu přesunuta z přechodných ustanovení do části jedenácté hlavy V. zákoníku práce.

Závěrem si dovoluji uvést, že problematika odpovědnosti v pracovním právu, a obzvláště pak odpovědnosti za škodu, je poměrně rozsáhlou a nikterak jednoduchou oblastí práva, pro jejíž pochopení je třeba věnovat se nejenom studiu platné právní úpravy, ale i rozsáhlé judikatury, jež významným způsobem tuto úpravu dotváří. Domnívám se však, že právní úprava této oblasti je vyhovující, neboť zejména

zohledňuje postavení subjektů pracovněprávních vztahů, jakož i podrobně vymezuje rámec jednotlivých odpovědnostních vztahů.

PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ODKAZŮ

1. POUŽITÁ LITERATURA

Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2012,

Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2004

Bělina M. a kolektiv : Zákoník práce, Komentář, 1. vydání 2008, C.H.BECK, Praha, 2008

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

Holub M., Borovský J., Pokorný M., Hochman J., Koblíha I., Ondruš R.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, 2. aktualizované a doplněné vydání, Linde Praha, a.s. – Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, Praha, 2004

Jakubka J, Jindrák J.: Komentář k zákoníku práce, ASPI, Praha, 2003

Kahle B., Vysokajová M., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha, 2007

Knapp V., Knappová M., Švestka J., Dvořák J., Eliáš K., Havel B., Macková A., Mikeš J, Plíva S., Salač J. : Občanské právo hmotné, svazek I., ASPI Publishing, s.r.o., Praha, 2002

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

Šámal, P. a kol. : Trestní zákoník I. § 1 až 139, Komentář 1. Vydání, Praha: C.H. Beck, 2009

Škarpa K.: Náhrada škody podle zákoníku práce, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, AKS Ostrava, Ostrava, 1994

Vysokajová M. : Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, ASPI – Pracovní právo v bodech s příklady, Praha, 2008

2. POUŽITÁ ČASOPISECKÁ LITERATURA

Dandová E.: Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání, Bezpečnost a hygiena práce č. 7, ASPI, a.s., Praha, 2007

Chvátalová I.: Změny ve zdravotnictví, Práce a mzda č. 3, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha, 2012, str. 30

Jouza J.: Kdo hradí škodu na vnesených a odložených věcech podle zákoníku práce?, Bulletin advokacie č. 3, Česká advokátní komora v Praze, Praha, 2009

Putna M., Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce, Daňový expert, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha, 2007, č. 2

Štangová V.: K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (IV. část), Právo a zaměstnání č. 7, Praha, 1997

3. PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Zákon č. 282/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění účinném k 1. 6. 1994

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 116/2012 Sb., o předávání údajů do Národního zdravotnického informačního systému

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k návrhu zákona č.266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
(sněmovní tisk 1156)

Důvodová zpráva k zákonu č. 282/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (sněmovní tisk 827)

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, PSP, 2011, sněmovní tisk 411/00

Sněmovní tisk č. 689 z 6. volebního období PS PČR

4. JUDIKATURA

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008 vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2172/2002 ze dne 7. 5. 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 81/2009 ze dne 11. 3. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3742/2008 ze dne 15. 10. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 6. 6. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2480/2009 ze dne 27. 7. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 6. 6. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 688/2005 ze dne 13. 9. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn.: 21 Cdo 5060/2007 ze dne 12. 2. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 997/2011 ze dne 13. 11. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 23 Cdo 1818/2009 ze dne 30. 10. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. 1. 2004
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002
Rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky sp.zn. 5 Cz 56/79 ze dne 27. 6. 1980
Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 2. 2003
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2426/2009 ze dne 10. 8. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. 7. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18. 12. 2008
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2023/2004 ze dne 14. 7. 2005
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 498/2000 ze dne 30. 8. 2000
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1547/2000 ze dne 25. 10. 2001
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2023/2004 ze dne 14. 7. 2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 5 Cz 15/76 ze dne 10. 9. 1976
Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp.zn. 11 Tz 10/82 ze dne 29. 4. 1982
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1648/2004 ze dne 3. 2. 2005
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 567/2008 ze dne 4. 3. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 71/2001 ze dne 8. 1. 2002
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2372/2006 ze dne 12. 7. 2007
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 5 Cz 32/74 ze dne 18. 10. 1974
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2286/2006 ze dne 6. 9. 2007
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1478/2003 ze dne 9. 3. 2004
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1075/2008 ze dne 15. 12. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2382/2008 ze dne 15. 12. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1564/2009 ze dne 6. 5. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2861/2008 ze dne 27. 10. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2933/2008 ze dne 30. 6. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 5141/2007 ze dne 29. 1. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 2 Cdon 27/97 ze dne 23. 4. 1998
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1029/2004 ze dne 24. 9. 2004
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3003/2005 ze dne 8. 2. 2007
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 792/2005 ze dne 18. 1. 2006
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 6 Cz 14/81 ze dne 31. 3. 1981
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 424/2003 ze dne 2. 7. 2003
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2697/2004 ze dne 7. 7. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1059/2003 ze dne 5. 2. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1330/2004 ze dne 25. 11. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1508/2007 ze dne 6. 2. 2008

5. INTERNETOVÉ ODKAZY

http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/rozhovory040513.html

http://www.szu.cz/uploads/Nemoci_z_povolani_v_CR_2009.pdf

<http://www.nsoud.cz>

RESUMÉ

Tato práce se zabývá problematikou odpovědnosti v pracovněprávních vztazích upravenou zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími souvisejícími právními předpisy.

Úvod práce je zaměřen na vymezení odpovědnosti v pracovním právu z obecného hlediska, a to především prostřednictvím jejích charakteristických rysů. Poté následuje klasifikace odpovědnosti z pohledu jednotlivých právních odvětví, přičemž za výchozí je pro oblast soukromého práva, tudíž i práva pracovního, považováno členění občanskoprávní odpovědnosti. Za základní členění odpovědnosti v českém pracovním právu tato práce považuje členění na hmotnou pracovněprávní odpovědnost, jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost a odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu, jež následně v krátkosti vymezuje.

Převážná část této práce je zaměřena na nejvýznamnější druh pracovněprávní odpovědnosti, jíž je odpovědnost za škodu. Zde jsou podrobně popsány jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, přičemž v obou případech rozlišována obecná odpovědnost za škodu a zvláštní odpovědnosti za škodu, které jsou k obecné odpovědnosti za škodu ve vztahu speciality. Avšak na počátku je nejprve poukázáno na povinnosti, které má zaměstnavatel a zaměstnanec ve vztahu k předcházení škodám. Dále pak jsou vymezeny jednotlivé předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu, tj. škoda, plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů, příčinná souvislost, zavinění a protiprávnost, které jsou společné jak pro odpovědnost zaměstnavatele, tak pro odpovědnost zaměstnance.

Pokud jde o část věnující se odpovědnosti zaměstnance za škodu, je v rámci této práce proveden právní rozbor obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, a dále pak odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. V závěru tohoto oddílu je vymezen rozsah škody u těchto jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je popisována obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu, jakož i odpovědnost při odvrácení škody, odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci na odložených věcech. Dále následuje komentář ke společným ustanovením o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Samostatný oddíl této práce je věnován odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy je nejprve definován pojem pracovního úrazu a nemoci z povolání, a dále jsou popsány předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti, jakož i vymezen rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V závěru tohoto oddílu jsou specifikovány jednotlivé druhy náhrad, jež náležejí zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, jakož i druhy náhrad, které náležejí pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance.

Práce se rovněž zabývá odpovědností za škodu ve služebním poměru, tj. odpovědností příslušníků ozbrojených sil a civilních zaměstnanců státu, kdy pro objasnění odlišností odpovědnosti za škodu dle zákoníku práce a zákonů, jež upravují služební poměr těchto zaměstnanců, je provedena podrobná analýza odpovědnosti vojáků z povolání.

V závěru se práce v krátkosti zmiňuje taktéž o odpovědnosti vznikající z titulu bezdůvodného obohacení, jakožto zvláštnímu druhu odpovědnostního vztahu.

Výklad se u jednotlivých druhů odpovědnosti v oblasti pracovního práva zaměřuje také na problémy, jež se v praxi vyskytují při aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Dále je doplněn o řadu rozhodnutí vyšších soudních instancí, jejichž znalost je zejména v některých případech nezbytná pro správnou aplikaci zákonných ustanovení, jakož i o příklady, které mají napomoci správnému pochopení problematiky.

SUMMARY

This thesis deals with responsibility in labour-law relationships, stipulated in Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, as amended, and other related legislation.

At the beginning, the thesis focuses on defining responsibility in labour law from a general perspective, in particular in the light of its characteristics. This part is followed by a classification of responsibility in terms of individual branches of law, where the categorization of civil-law responsibility is the basis in private law, and therefore also in labour law. As defined in this thesis, the basic classes of responsibility under the Czech law are substantive labour-law responsibility, other than substantive labour-law responsibility and responsibility exercised by bodies other than parties to a labour-law relationship; these groups are then briefly defined.

A prevalent part of this thesis examines the most common type of labour-law responsibility, i.e. responsibility for damage. This part describes in detail the individual types of responsibility for damage from the point of view of employees as well as employers, where general responsibility for damage and special responsibility for damage are distinguished in both cases. However, the obligations of the employer and the employee with respect to damage avoidance are first pointed out. The individual conditions for occurrence of responsibility for damage are then stipulated, i.e. damage, fulfilment of working duties and direct relationship to the performance of working duties, causal relationship, guilt and illegality, which are common for employer's as well as for employee's responsibility.

In the part focusing on the employee's responsibility for damage, this thesis contains a legal analysis of general responsibility for damage on the part of employees, as well as responsibility for failure to perform obligations aimed at averting damage, responsibility for deficits in entrusted valuables, which the employee is obliged to account for, and responsibility for loss of entrusted things. At the end of this section, the scope of damage is defined for these individual types of employee's responsibility for damage.

The part dealing with employer's responsibility for damage describes the employer's general responsibility for damage as well as responsibility for averting damage, and responsibility for damage done to the employee's things put aside. This part also comments on joint provisions on employer's responsibility for damage.

A special part of this thesis is devoted to the employer's responsibility for damage in case of occupational injuries and diseases, wherein the terms "occupational injury" and "occupational diseases" are first defined and followed by a description of the conditions for occurrence of this type of responsibility and a definition of the scope of the employer's responsibility for damage due to occupational injury or disease. The end of this part specifies the individual types of compensation granted to an employee who suffers an occupational injury or is diagnosed with an occupational disease as well as the types of compensation to be granted to the surviving relatives in case of an employee's death.

The thesis also deals with responsibility for damage in service, i.e. responsibility of members of the armed forces and civil servants, wherein a detailed analysis of the responsibility of professional soldiers is provided to clarify the differences between responsibility for damage under the Civil Code and under laws that govern the service of these employees.

At the end of the thesis, there is also brief information on responsibility due to unjust enrichment, as a special type of responsibility-based relationship.

The interpretation of the individual types of responsibility in labour law focuses on issues encountered in practice with respect to the application of individual Labour Code provisions. Several decisions of higher-instance courts are also added because their knowledge is necessary in certain cases for the correct application of statutory provisions; specific examples are also included to ensure a good understanding of the issues discussed.

ABSTRAKT

Tato práce se zabývá problematikou odpovědnosti v pracovněprávních vztazích. Úvod práce je zaměřen na vymezení odpovědnosti v pracovním právu z obecného hlediska, a to především prostřednictvím jejích charakteristických rysů. Poté následuje klasifikace odpovědnosti z pohledu jednotlivých právních odvětví. Převážná část této práce je zaměřena na nejvýznamnější druh pracovněprávní odpovědnosti, jíž je odpovědnost za škodu. Zde jsou podrobně popsány jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Samostatný oddíl této práce je věnován odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Práce se rovněž zabývá odpovědností za škodu ve služebním poměru, tj. odpovědností příslušníků ozbrojených sil a civilních zaměstnanců státu. V závěru se práce v krátkosti zmiňuje taktéž o odpovědnosti vznikající z titulu bezdůvodného obohacení. Výklad se u jednotlivých druhů odpovědnosti v oblasti pracovního práva zaměřuje také na problémy, jež se v praxi vyskytují při aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Dále je doplněn o řadu rozhodnutí vyšších soudních instancí, jejichž znalost je zejména v některých případech nezbytná pro správnou aplikaci zákonných ustanovení.

ABSTRACT

This thesis deals with responsibility in labour-law relationships. At the beginning, the thesis focuses on defining responsibility in labour law from a general perspective, in particular in the light of its characteristics. This part is followed by a classification of responsibility in terms of individual branches of law. A prevalent part of this thesis examines the most common type of labour-law responsibility, i.e. responsibility for damage. This part describes in detail the individual types of responsibility for damage from the point of view of employees as well as employers. A special part of this thesis is devoted to the employer's responsibility for damage in case of occupational injuries and diseases. The thesis also deals with responsibility for damage in service, i.e. responsibility of members of the armed forces and civil servants. At the end of the thesis, there is also brief information on responsibility due

to unjust enrichment. The interpretation of the individual types of responsibility in labour law focuses on issues encountered in practice with respect to the application of individual Labour Code provisions. Several decisions of higher-instance courts are also added because their knowledge is necessary in certain cases for the correct application of statutory provisions.

KLÍČOVÁ SLOVA

odpovědnost – responsibility

pracovněprávní – labour-law

vztah – relationship