

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Liability for damage of the employee caused to the employer

Konzultant: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Zpracovatel: Mgr. Petr Honzík

květen 2012

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

V Praze dne 20. května 2012

Mgr. Petr Honzík

Chtěl bych velmi poděkovat konzultantce této rigorozní práce doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., za její odborné rady, věcně podnětné připomínky, jemné usměrňování autora této práce při jeho bojovném a zaníceném písemném projevu a rovněž za milá a vždy velice příjemná setkání.

## Obsah:

Úvod .....	5
1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce .....	8
1.1 Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva .....	8
1.2 Základní zásady pracovního práva .....	13
1.3 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku a jeho zasazení do systému práva .....	20
1.4 Srovnání pracovněprávního vztahu v českém právním řádu s právní úpravou vybraných zemí.....	24
1.4.1 Spojené království .....	24
1.4.2 Francie.....	26
1.4.3 Německo .....	29
1.4.4 Shrnutí.....	33
1.5 Pojem pracovněprávního vztahu a jeho druhy .....	35
2. Odpovědnost v pracovním právu .....	38
2.1 Teoretické a právně-normativní pojetí odpovědnosti v pracovním právu .....	38
2.2 Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti.....	40
2.3 Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	42
3. Odpovědnost za škodu v pracovním právu .....	46
3.1 Vymezení pojmu odpovědnosti za škodu v pracovněprávním vztahu a její zakotvení v českém soukromém právu ve světle aktuální judikatury .....	46
3.1.1 Srovnání pracovněprávní odpovědnosti za škodu s občanskoprávní odpovědností za škodu.....	47
3.1.2 Shrnutí.....	49
3.2 Funkce odpovědnosti za škodu.....	51
3.2.1 Preventivně výchovná funkce .....	52
3.2.2 Reparační funkce .....	54
3.2.3 Sankční funkce .....	55
3.3 Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.....	56
3.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu .....	61
3.3.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	63
3.3.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech .....	65
3.3.4 Odpovědnost při odvracení škody .....	66
4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli .....	67
4.1 Pojem a pojetí právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, předcházení škodám ze strany zaměstnance .....	67
4.2 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu .....	68
4.2.1 Škoda .....	70

4.2.2	Porušení právní povinnosti .....	72
4.2.3	Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.....	75
4.2.4	Příčinná souvislost.....	77
4.2.5	Zavinění jako předpoklad náhrady škody.....	79
4.2.6	Úmysl a nedbalost ve vztahu k odpovědnosti za škodu .....	81
4.2.7	Náhrada škody.....	82
4.3	Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody .....	83
4.3.1	Náhrada škody.....	85
4.4	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat .....	85
4.4.1	Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.....	86
4.4.2	Schodek na svěřených hodnotách .....	93
4.4.3	Zavinění, které je presumováno .....	95
4.4.4	Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek z hlediska judikatury soudů .....	96
4.4.5	Náhrada škody.....	97
4.5	Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí.....	98
4.5.1	Náhrada škody.....	101
4.6	Mimořádné moderační právo soudu .....	101
	Závěr .....	104
	Resumé.....	108
	Použitá literatura .....	110
	Judikatura.....	111

## Úvod

V posledních měsících a letech čelí česká, potažmo euroatlantická společnost, mnoha zkouškám, jejichž výsledky by pro nás mohly být sdělením toho, zda naše západní společnost je připravena na svou další dějinnou etapu: pravděpodobně ještě mnohem svižnější a více technologickou (odosobněnou) než je ta současná.

Lidský vývoj spěje ke stále rychlejšímu tempu a musí být ještě více připraven pro rychlé přijímání změn a přehodnocení žebříčků hodnot, jež se nám zdály a stále zdají být neměnné a věčné.

Tento rozvoj se pochopitelně týká i práva, jakožto jediného systému pravidel, která jsou obecně závazná a především vymahatelná. Abychom dokázali čelit a současně využít rychlého tempa nastoleného vývoje, musíme se přizpůsobit nejen my, ale i naše právo, které by nám nemělo být překážkou, ale naopak oporou.

Pracovní právo bude podle názoru autora této práce stále významnějším činitelem na poli rozvoje lidské organizovanosti a řádu. Pracovní podmínky se za poslední desítky let značně změnily. Jsou nepoměrně humánnější a není důvodu se domnívat, že by jejich dosažená úroveň kvality klesla s liberalizací kogentních norem pracovního práva. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se zdají být ustálené a v podstatných ohledech (délka pracovní doby, doba odpočinku, ochrana života a zdraví zaměstnanců apod.) vyvinuté do úrovně, ze které by mohly co do kvality klesnout jen stěží. Je potřeba říci, že restriktivnější právní úprava pracovního práva dosáhla svého cíle, když zajistila zaměstnancům v široké paletě oblastí důstojné a kvalitní pracovní podmínky.

Nicméně doba, kdy zaměstnanci museli bojovat o svá práva, stejně tak jako o instituce a orgány na jejich ochranu pominula. Dnešní pracovní právo musí čelit jiným výzvám: musí na straně jedné zachovat maximum z dosažené úrovně pracovních podmínek zaměstnanců, ale na druhou stranu musí nově zajistit, aby spíše již nikoliv nezbytná ochrana pouhé existence pracovního poměru nebyla

určitou překážkou či dokonce brzdou dalšího vývoje lidské společnosti. Jednoduše řečeno, pravděpodobně již nastal čas výrazné liberalizace pracovního práva, a to jak v oblasti vzniku a zániku pracovního poměru (tj. především nutnosti legálně umožnit zaměstnavateli jednostranně ukončit pracovní poměr bez udání důvodu), tak i v oblasti obsahu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele (v tomto ohledu především rozšíření odpovědnosti zaměstnance za řádný výkon jeho povinností k zaměstnavateli).

Liberalizace pracovního práva již několik let není společenským tabu; naopak se o ní mluví stále častěji a zákoník práce a jeho změny jsou toho důkazem – podpůrnost pracovněprávních norem normami občanského práva, a především regulace pracovněprávních vztahů zásadou legální licence je předzvěstí možných změn, které ze zákoníku práce mohou učinit skutečný pramen soukromého práva v tom pravém pojetí. Je ovšem nutno podotknout, že pracovní právo pravděpodobně nikdy nebude ovládáno zásadou rovnosti stran tak, jak ji známe z občanského nebo obchodního práva; bylo by to popřením všeho, proč vlastně pracovní právo, jako svébytné právní odvětví, vůbec vzniklo a existuje.

Tato práce se věnuje odpovědnostním vztahům existujícím v rámci pracovního vztahu, především pak pracovněprávním vztahům vznikajícím v rámci odpovědnosti za škodu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Právě na těchto akcesorických vztazích se pak práce snaží poukazovat i na určitý nepoměr práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Například srovnáním vybraných zahraničních právních regulací pracovního poměru se pak v práci objevují i možné způsoby řešení.

České pracovní právo je však v postmoderní době pojímáno především akceptováním více politických nežli konstruktivních požadavků. Nicméně s ohledem na skutečnost, že autor této práce je praktikujícím advokátem, není možné, aby se v následujících stránkách zcela vyvaroval některých zamyšlení a poznámek, které vycházejí z jeho zkušeností s aplikací norem pracovního práva jak v jeho hmotněprávní, tak i procesněprávní rovině.

Svou práci jsem rozdělil do čtyř kapitol dále členěných do subkapitol. První kapitola se zabývá obecnými otázkami jak pracovního práva jako takového, tak i jeho vztahu k občanskému právu; tato kapitola rovněž předkládá základní srovnání českého pracovního práva s pracovněprávními úpravami vybraných zemí. Následující kapitola předkládá základní charakteristiky a pojetí pracovněprávní odpovědnosti, včetně jejího členění podle české právní úpravy. Třetí kapitola se již důkladněji zabývá odpovědností za škodu v pracovním právu s přihlédnutím k obecným zásadám a legálním pravidlům. Poslední kapitola se podrobně zabývá odpovědností zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem z různých hledisek a dělení.

V zájmu úplnosti výkladu a současně i v zájmu srovnání úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu se práce zabývá i odpovědností zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

# 1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce

## 1.1 Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva

Pracovní právo je specifickým odvětvím – a nikoli pouze právním –, které ve svobodné a kapitalistické společnosti zaujímá vcelku významné postavení. Kromě pohledu právního, jemuž se především věnuje tato práce, je předně nutné si uvědomit jeho enormní význam celospolečenský, jenž je utvářen – mimo jiné – jeho sociálními a ekonomickými dopady. Správné a spravedlivé fungování pracovního práva je tak významným činitelem chodu ekonomiky a má například přímý vliv na míru nezaměstnanosti, ale s ohledem na výraznou ingerenci státu do pracovněprávních vztahů i vliv daňový či fiskální.

Z užšího pohledu – v tomto pojetí již výlučně právního – je ovšem pracovní právo vnímáno jako soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti:

- *individuální pracovní právo*, které je souborem právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba. Jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.<sup>1</sup> Mluvíme tedy o právních poměrech mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného. Obsahem takových právních vztahů jsou tak práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí, a subjektu, jenž ji pro něho za odměnu osobně vykonává.<sup>2</sup> Těžištěm úpravy individuálního pracovního práva je zákoník práce.<sup>3</sup>
- *kolektivní pracovní právo*, jež je tvořeno právními vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (v České republice jsou jimi především odborové organizace a dále rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Součástí kolektivního pracovního práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních ujednání uvedených subjektů ko-

<sup>1</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 3-4.

<sup>2</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 19.

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

lektivních právních vztahů (především normativní část kolektivních smluv). Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou právně upraveny jednak přímo v zákoníku práce, který upravuje především jejich hmotněprávní stránku a jednak v zákoně o kolektivním vyjednávání,<sup>4</sup> který upravuje především procesněprávní stránku těchto vztahů a současně stanoví subsidiární použití zákoníku práce.<sup>5</sup> V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou tak naopak upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců;<sup>6</sup>

- *oblast zaměstnanosti*, resp. její právní úprava, pak reguluje vztahy, které vznikají při realizaci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle článku 26 Listiny základních práv a svobod<sup>7</sup> ve spojení s jeho zákonem provedením v ustanovení § 1 zákona o zaměstnanosti.<sup>8</sup> Uvedené právní vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Úřad práce České republiky a jeho krajské pobočky), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy však nespádají do působnosti zákoníku práce a jsou upraveny zákonem o zaměstnanosti a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.<sup>9</sup> Oblast zaměstnanosti tak z logiky věci zcela postrádá soukromoprávní charakter právních vztahů.<sup>10</sup>

Pracovní právo je tak velmi širokým odvětvím, které zasahuje jak do práva soukromého, tak i veřejného. Samotný pracovněprávní vztah (z výše popsaného hlediska individuálního pracovního práva) má specifické postavení i v rámci vztahů soukromoprávních. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů,

---

<sup>4</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

<sup>6</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 19.

<sup>7</sup> Článek 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (odstavec 3 citovaného článku se nás z meritů věci týká nejvíce) zní: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“

<sup>8</sup> § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů zní: „Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“

<sup>9</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

<sup>10</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 20.

v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran. Z vnějšího pohledu je to vztah ve společnosti masově realizovaný, kdy jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativa zaměstnavateli (utlumení činnosti), zaměstnanci (ztráta příjmu) i samotné společnosti (makroekonomické, fiskální i sociální dopady).

Z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance však musí existovat autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost stran, kdy strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a povinností. Na druhou stranu nelze opomenout veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standart obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti. Naplnit tyto cíle není jednoduché. Zjednodušeně lze tvrdit, že pracovní právo má pouze dva hlavní subjekty, nicméně jejich zájmy jsou nestejně, přičemž tyto zájmy nemůže realizovat jeden na úkor druhého, bez významné shody.<sup>11</sup>

I z výše uvedeného však plyne významné specifikum pracovního práva: jeho *ochranná funkce*. Pracovní právo totiž historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. I v současné době je možné považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva.<sup>12</sup> Pracovní právo rovněž mnohdy bývá považováno za součást tzv. sociálního práva, které je tvořeno vedle pracovního práva ještě právem sociálního zabezpečení. Z toho plyne, že pracovní právo plní především svou ochrannou funkci, kdy zejména v období 20. století (především v jeho druhé půli) se jednotlivé (zejména evropské) státy jakoby předhánějí (předháněly) v poskytování stále širší a hlubší legální ochrany zaměstnance.

Stát tak začal svými legislativními zásahy omezovat smluvní svobodu nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale především v průběhu pracovního poměru. Smluvní svoboda začala být omezována ve prospěch jedné smluvní strany, a to

---

<sup>11</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 20.

<sup>12</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

zaměstnanec. Do oblasti pracovního poměru tak začaly stále výrazněji zasahovat veřejnoprávní prvky.<sup>13</sup>

Tento a priori ochranný přístup k pracovnímu právu trval přinejmenším více jak jedno století, nicméně byl za posledních pár let i v tak tradičně silně protekcionistickém evropském teritoriu přehodnocen a v rámci českého zákonodárství došlo k přijetí několika legislativních změn zákoníku práce, které jsou – jak doufejme – prvními projevy možné větší liberalizace pracovního práva. I když se zdaleka nejedná o změny systémového charakteru a ve velké části případů nejde ani o změny zásadní povahy, s účinností od 1. ledna 2012 když nedošlo alespoň k prvním krokům směřujícím k částečnému srovnání práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance, tak přinejmenším k částečnému posílení práv zaměstnavatele, jakožto nositele odpovědnosti za řádný „chod“ pracovněprávního vztahu.

S výše popsanou ochrannou funkcí pracovního práva rovněž úzce souvisí jeho druhá významná funkce, a to *funkce organizační*. Ani z pohledu řízení a organizace práce není možné hovořit o rovnosti stran pracovněprávního vztahu, byť by tomu tak mělo z povahy soukromoprávního vztahu pracovního poměru být. Z definice závislé práce<sup>14</sup> a smyslu pracovněprávního vztahu vůbec vyplývá organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli, který zaměstnanci práci zadává, řídí jej, kontroluje a odměňuje ho za ni. Obecně platí, že ukončení jednoho pracovního poměru má negativní ekonomické dopady spíše na dotčeného zaměstnance než na zaměstnavatele. Na tuto organizační nerovnost právní řád reaguje jakousi nerovností právní, když ex lege ukládá zaměstnavateli povinnosti a zároveň garantuje práva přímo zaměstnanci. Smyslem této reakce ze strany práva je vyvážit organizační a snad i ekonomickou nerovnost nerovností právní a dosáhnout celkové rovnováhy ve vztahu.

---

<sup>13</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5.

<sup>14</sup> Přímou legální definici závislé práce přináší ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce: „*Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“

Samotné pojetí rovnosti je v pracovněprávním vztahu složitější. Můžeme rozlišovat jednak rovnost v rovině vertikální, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která vychází obecně z autonomie vůle stran soukromoprávního vztahu, a to specifiky pracovního práva uvedenými výše. A dále rovnost v rovině horizontální, tj. mezi srovnatelnými zaměstnanci. V pracovním právu od jednoho zaměstnavatele „hvězdicovitě“ vycházejí pracovněprávní vztahy, kdy se na jednu úroveň dostávají zaměstnanci konající stejnou práci. Právní předpisy na úrovni národní i mezinárodní přitom výrazně upravují atributy takového rovného zacházení na horizontální úrovni. Právě horizontální rovnost mezi zaměstnanci přitom může vést k jistému omezení smluvní volnosti při jednání zaměstnavatele a zaměstnance o individuálních podmínkách jejich vzájemného vztahu.

Podíváme-li se na význam pracovněprávního vztahu z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance, pak u zaměstnavatele lze zmínit zájem realizovat svoji činnost za využití pracovní síly zaměstnance. Snahou je získání nejlepších zaměstnanců, nastolení a udržení vysoké efektivity práce, tj. motivovat zaměstnance k velkému výkonu při udržení kvality práce. Cílem jsou nízké náklady a vysoké zhodnocení práce zaměstnance. Na straně zaměstnance je snahou získat finanční prostředky pro uspokojování svých potřeb za práci, která zaměstnance uspokojuje. Můžeme zmínit rovněž vlastní seberealizaci, kariérní růst a možná i naplnění lidského bytí. Na druhé straně je to i zájem na stabilitě zaměstnání, trvalosti a výši příjmů.<sup>15</sup>

Lze tedy uzavřít, že pracovní právo je svým rozsahem i zaměřením velmi významným právním odvětvím, jež má svým fungováním buď pozitivní (pokud správně funguje) nebo negativní (pokud svou funkci neplní) vliv na fungování celé ekonomiky a v důsledku toho i na celý stát. Z toho důvodu si pracovní poměr, tedy nejvýznamnější institut pracovního práva, za celá desetiletí postupně vyžádal značnou pozornost veřejnoprávních subjektů (především vlád a zastupitelských sborů), jež se tu s větší tu s menší úspěšností snažily a stále snaží ovlivnit svými veřejnými zásahy chod nejen pracovního poměru, ale celého pracovní-

---

<sup>15</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 21-22.

ho práva jako celku. A s ohledem na to, že v právu vždy (i přes Evropskou unii proklamovanou nadnárodnost) záleží na tradicích a kultuře jednotlivých národů, liší se stejně tak i normativní regulace pracovního práva národ od národu, stát od státu. Pokud je především v anglosaském světě dáván důraz zejména na autonomii vůle stran a smluvní svobodu účastníků pracovněprávního vztahu, je v kontinentální Evropě přístup spíše odlišný, kdy směřuje k výrazně hlubší právní regulaci prostřednictvím zákonů i podzákonných právních předpisů. I přesto, že je autor této práce rozhodným zastáncem anglosaského přístupu, je přece jen českým advokátem a předmětem této práce je tak právní regulace kontinentálního typu.

## **1.2 Základní zásady pracovního práva**

Zásady pracovněprávních vztahů, jakožto hlavní výkladová a aplikační pravidla jsou určující pro působení pracovněprávních předpisů v praxi,<sup>16</sup> pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovozuje“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích (k tomuto tématu viz dále). Jak vyplývá z principu podpůrné působnosti (subsidiarity), bude třeba občanský zákoník používat v pracovněprávních vztazích se zřetelem k těmto základním zásadám.<sup>17</sup> Narozdíl od předchozího zákoníku práce<sup>18</sup> byly základní zásady pracovněprávních vztahů přímo vtěleny do ustanovení zákoníku práce, čímž v jejich případě již nejde o pouhé teoretické vymezení, ale tímto se jím dostalo normativního charakteru.<sup>19</sup>

Základní zásady pracovněprávních vztahů byly do 31.12.2011 upraveny v ustanovení – nyní již zrušených – §§ 13-15; pro ně bylo příznačné, že nešlo o základní zásady v obecném pojetí, jak se od nich očekává. Jednalo se v podstatě

---

<sup>16</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 30.

<sup>17</sup> Důvodová zpráva k obecné části nového zákoníku práce, s. 45.

<sup>18</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>19</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 53.

o soubor obecně stanovených povinností zaměstnavatelů a některých práv zaměstnanců. Pouze některá ustanovení měla skutečně obecnou povahu zásady, na níž jsou postaveny pracovněprávní vztahy.

S ohledem na krátké časové období od jejich legální derogace (k 31.12.2011), se tato práce pojetí zásad podle původních §§ 13-15 rovněž věnuje, neboť mají i svůj praktický význam vzhledem k tomu, že na jejich podkladě existuje stále velké množství „živých“ pracovněprávních vztahů. Nicméně to, že byly vyňaty skrze jejich legální úpravu v §§ 13-15 neznámá, že se výklad pracovněprávních vztahů jimi nebude řídit – jejich celá řada je zakotvena např. i v mezinárodních smlouvách, jimiž je Česká republika vázána.

Některé ze zásad, jimiž se řídí interpretace pracovněprávních předpisů již byly zmíněny výše.

Jednou ze základních je *zásada autonomie vůle*, která je základní zásadou samotného soukromého práva: jejím obsahem je právo účastníků vstupovat svobodně ze své vůle do soukromoprávních vztahů a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li v tom omezeni zákonem. Zásada je tak reprezentována dispoziitivními normami.

Další velmi významnou zásadou je *zásada legální licence*, tedy co není zakázáno, je dovoleno. Zanesení této zásady do pracovního práva je jednou z největších změn oproti předchozímu zákoníku práce, neboť dochází k opačné konstrukci jednotlivých ustanovení zákoníku práce; původní zákoník práce měl totiž kogentní povahu a vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“. Subjekty pracovního práva tak mohly konat pouze to, co zákon stanovil nebo dovoľoval. Odchylné ujednání, které zákon neumožňoval, nebylo dovolené, a to ani v případě, kdy se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem, případně s odborovou organizací dohodli. Nový zákoník práce je oproti tomu koncipován na dispoziitivním principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Tento princip je typický pro soukromé právo a výrazně posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu při zaměstnávání vůbec. Subjektům je v pracovněprávních vztazích umožněno jednání, které není právním předpisem

zakázáno nebo kde z povahy ustanovení není patrné, že se od něho není možné odchýlit. Primárně je tak dána možnost vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti, a to i odchýlně od zákona, pokud to není zákonem omezeno. Flexibilní pojetí této zásady je však bohužel vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možné odchýlit. K této zásadě rovněž viz následující kapitulu 1.3 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku.

Jako další zásadu je nutné uvést *zásadu zákazu nucené práce*. Tato zásada spočívá v pravidlu, dle něhož pracovněprávní vztahy nemohou vzniknout bez souhlasu fyzické osoby a zaměstnavatele. Fyzická osoba by měla začít práci konat pouze se svým souhlasem. V rámci zákazu nucené práce nelze s výjimkou veřejného zájmu připustit ani přidělování jiné práce a de facto ani práci nařízenou nad rozsah práce se zaměstnancem sjednaný nebo právním předpisem stanovený.<sup>20</sup>

Zákonem rovněž dále vymezené *zásadě zákazu přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance* do značné míry korespondovalo vymezení závislé práce v § 2 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož jedním z definičních znaků závislé práce je, že je konána na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

*Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zásada zákazu diskriminace zaměstnanců* jsou pak konkretizovány v ustanovení §§ 16 a 17 zákoníku práce, kde je také o nich blíže pojednáno. Tato zásada je v zákoníku práce trochu nadbytečně rozvedena v souvislosti s povinností zaměstnavatele poskytovat zásadně stejnou mzdu, plat nebo jiné peněžité plnění za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. K dnešnímu dni je to samé obdobně uvedeno v zákoníku práce ještě v ustanovení § 110 v souvislosti s tím, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

*Zásada poskytování informací a projednání* vyplývá z předpisů Evropské unie, resp. byla do zákoníku práce vnesena v rámci implementace evropských

---

<sup>20</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 31-32.

směrnic. Zákonné zakotvení povinnosti zaměstnavatele seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy se jeví s ohledem na obecnou zásadu poskytování informací zaměstnanci jako nadbytečné.

*Zásada zákazu ukládání peněžitých postihů za porušení pracovněprávních povinností* brání tomu, aby zaměstnavatel ukládal zaměstnanci pokuty či jiné peněžité postihy. Právní úkon, kterým by zaměstnavatel uložil zaměstnanci pokutu či jiný peněžitý postih, by byl pro rozpor s touto zásadou neplatný. Tím však není dotčeno právo zaměstnavatele na náhradu škody podle § 250 zákoníku práce<sup>21</sup> [toto ustanovení neřeší otázku smluvních pokut, které však obecně zaměstnavatel rovněž nesmí požadovat ani sjednat (viz další odstavec)]. Tato zásada by v žádném případě nebránila neposkytnutí určitého plnění ze strany zaměstnavatele, pokud na toto plnění nevznikne nárok. Z uvedené zásady vyplývá pouze zákaz peněžitých postihů. Jinými slovy, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na mzdu, např. pro to, že porušil své povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů a do práce nenastoupil, je zřejmé, že mu nenáleží mzda, aniž by neposkytnutí mzdy bylo chápáno jako porušení této zásady pracovněprávních vztahů. Obdobně pokud zaměstnanci nenáleží část mzdy (např. pohyblivá složka), protože nesplnil podmínky nároku na tuto část mzdy. Tato zásada je jednou ze stěžejních z pohledu předmětu této práce, proto se jí práce věnuje v následujících kapitolách mnohem podrobněji.

Z pohledu meritů této práce je dalším významným principem i *zásada zákazu sjednávání zajištění v pracovněprávním vztahu*, která silněji omezuje možnost zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, neboť výrazně omezuje smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu a v jejím důsledku rovněž dochází v určité míře k dehonestaci pracovní smlouvy. Jako jediný obecný zajišťovací institut zákoník práce připouští dohodu o srážkách ze mzdy. Kromě dohody o srážkách ze mzdy pak již připouští pouze sjednání smluvní pokuty, avšak pouze v případě sjednání konkurenční doložky. S výjimkou konkurenční doložky, resp. porušení závazku z konkurenční doložky vyplývajícího, nelze v oblasti

---

<sup>21</sup> § 250 zákoníku práce: Odpovědnost zaměstnance za škodu.

pracovněprávních vztahů smluvní pokutu sjednat. V této souvislosti je rovněž nutné zmínit určité praktické (aplikační) problémy související s již derogovanou dikcí § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, jenž zněl: „*zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu*“. Nebylo totiž zřejmé, zda nelze zajistit žádný závazek v pracovněprávním vztahu, tj. nejen závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli, ale ani závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Opačný výklad, tj. že nelze zajistit pouze závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli, ale naopak lze zajistit závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci, však více odpovídá ochranné funkci pracovního práva a lze jej do určité míry dovodit z aktuální judikatury Ústavního soudu. S ohledem na subsidiární působnost občanského zákoníku na zákoník práce to znamená, že zaměstnanci mají možnost využít všech zajišťovacích institutů občanského práva,<sup>22</sup> zatímco zaměstnavatel je odkázán pouze na dohodu o srážkách ze mzdy a v případě porušení závazku z konkurenční doložky ještě na smluvní pokutu.

*Zásada spočívající v povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci práci do pracovních směn a rovněž v rozvržené pracovní době také zaměstnanci skutečně práci přidělit*, a to v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, nebyla-li sjednána kratší pracovní doba, zejména v prvním případě znamená, že zákoník práce – s výjimkou pracovních poměrů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – neumožňuje tzv. práci na zavalanou nebo tzv. nepravidelnou výpomoc.

*Zásada, že zaměstnanec může mít u téhož zaměstnavatele uzavřen i další pracovněprávní vztah* (pracovní poměr a právní vztah založený dohodou o provedení práce a nebo dohodou o pracovní činnosti) *pouze pokud se jedná o práci jiného druhu* má za cíl chránit zaměstnancovu délku pracovní doby a práci přesčas, jakož i bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákoník práce tak nikterak neomezuje počet současně existujících pracovněprávních vztahů téhož zaměstnance. Existují-li však tyto právní vztahy u jednoho zaměstnavatele, nesmí v nich být konána práce stejného druhu.

---

<sup>22</sup> Ustanovení §§ 554-558 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

Spíše proklamací než vymahatelným pravidlem chování byla v zákoníku práce *zásada péče zaměstnavatele o pracovněprávní vztahy v souladu se zákoníkem práce, ostatními právními předpisy a dobrými mravy*. Dobrými mravy se přitom rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.<sup>23</sup>

Dalším principem byla *zásada spočívající v povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu nezasahovat do oprávněných zájmů jiného účastníka a nejednat v rozporu s dobrými mravy*. Toto pravidlo vychází z předpokladu, že účastníci pracovněprávních vztahů, zejména zaměstnavatel a zaměstnanec, mají v pracovněprávních vztazích mnohá práva a povinnosti, a to daná přímo právním předpisem nebo vyplývající ze smlouvy. Při realizaci těchto práv neboli jejich uplatňování je třeba se chovat takovým způsobem, aby neomezovali dalšího účastníka v jemu daných právech. V pracovněprávním vztahu není účastník sám a jeho právům a povinnostem korespondují práva a povinnosti druhého.

*Zásada stanovující povinnost zaměstnavateli nepostihovat ani neznevýhodňovat zaměstnance, který se domáhá svých práv* má takto chránit zaměstnance, jenž v takovém případě jedná v souladu s právem a požívá práv jichž je nadán, a nemůže být vůči němu negativně postupováno ze strany zaměstnavatele. Tato situace může nastávat v případě, kdy se zaměstnanec domáhá např. dlužné mzdy, neplatného rozvázání pracovního poměru, nebo požaduje plnění, na která má zákonem dané právo, a to i v případě, řeší-li to soudní cestou.

Ze zrušených §§ 13-15 poslední *zásada garantovala zaměstnanci právo a ukládala zaměstnavateli povinnost projednat se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů*. V případě žádosti zaměstnance byl zaměstnavatel povinen tyto věci projednat s odborovou

---

<sup>23</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.6.1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96 (SJ 62/1997).

organizací nebo se zástupcem pro oblast bezpečnosti a organizace zdraví při práci.<sup>24</sup>

Z výše uvedených zásad pracovněprávních vztahů, jež byly v zákoníku práce obsaženy až do 31.12.2011 je zřejmé, že většina z nich primárně chránila práva a zájmy zaměstnance na přímý úkor zaměstnavatele (tak tomu ovšem je z logiky existence pracovního práva dodnes). Jak již bylo zmíněno, český zákoník práce i přes mnohá liberační opatření nové kodifikace do značné míry stále protěžuje postavení zaměstnance; v této kapitole je však vidět, že tak zákonodárce činil již v samotných principech pracovního práva jako takového, navíc v omezující a zákazové formě. Tím tyto zásady explicitně nevytvářely prostor pro chování subjektů pracovněprávních vztahů ani jejich chování nerozvíjely.

Základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou nyní (tj. od 1.1.2012, kdy nabyla účinnosti tzv. koncepční novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb.) zakotveny v ustanovení § 1a zákoníku práce mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a zároveň též pro použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Za nejdůležitější z nich je možno považovat zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Pro pracovněprávní vztahy mají tyto zásady nikoli jen deklaratorní, ale i normativní význam.

V zákoníku práce tak od 1.1.2012 jsou explicitně zakotveny pouze tyto zásady:

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

---

<sup>24</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 33-34.

### ***1.3 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku a jeho zasazení do systému práva***

Klíčovým principem pro koncepci pracovního práva je jeho zasazení do právního řádu vůbec, zejména však do práva soukromého. Třebaže pracovní právo vykazuje významné ochranné prvky a ingeruje do sociální sféry subjektu, nelze s výjimkou oblasti zaměstnanosti pochybovat, že samo do odvětví práva soukromého patří.<sup>25</sup> Na druhou stranu je možno uvést, že například k omezení smluvní svobody dochází i v právu občanském, v některých smluvních typech jde o omezení dosti výrazné (jde např. o nájemní smlouvu, smlouvu o dílo, kupní smlouvu). Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je však s jakoukoli jinou smluvní oblastí soukromého práva zcela nesrovnatelný. Dosahuje takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno. Prolíná v podstatě celou úpravou pracovněprávních vztahů.<sup>26</sup>

Rozhodně nebude od věci, provedeme-li v této kapitole i krátký historický exkurs v oblasti pracovního práva. Pomineme-li dřívější zákonodárství o práci, je možné říci, že první obecnější úpravu moderních pracovních vztahů umožnil Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811, který ve své hlavě XXVI. upravil námezdní smlouvu. Nicméně k první kodifikaci pracovního práva došlo na území dnešní České republiky v roce 1965, a to zákonem č. 65/1965 Sb. Na tu dobu šlo o technicky poměrně zdařilé legislativní dílo, které však bylo silně ovlivněno podmínkami doby svého vzniku. Typickými rysy právní úpravy zakotvené v zákoníku práce byly jednotnost, komplexnost, značné množství kogentních ustanovení a také osamostatnění této právní úpravy. Zákoník práce byl na občanském zákoníku zcela nezávislý. Upravoval i obecné otázky právní úpravy, resp. parafrázoval obecné instituty občanského práva jako např. promlčení, zastoupení, počítání času atd. Pracovní právo se tak zcela osamostatnilo od právních odvětví, z nichž se vyvinulo, tj. především od práva občanského a také od

---

<sup>25</sup> Bělina, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. AUC Iuridica, 2007, č. 3-4, s. 7-21.

<sup>26</sup> Štangová, V. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Praha, 2011, s. 8-9.

práva správního. Subsidiární použití jiných právních odvětví – s výjimkou práva ústavního – bylo vyloučeno.<sup>27</sup> Historické vazby mezi občanským a pracovním právem byly zpřetrhány.<sup>28</sup>

Ani časté novelizace zákoníku práce z roku 1965 však nezměnily základní charakter pracovního práva vycházející z principu „co není dovoleno, je zakázáno“. To začalo ve druhé polovině devadesátých let minulého století představovat hlavní problém zákoníku práce a zároveň vedlo ke stálému opožďování za potřebami praxe – docházelo k rozporu mezi právní úpravou a skutečností. Bylo zřejmé, že nadále již není únosné ubírat se v právní úpravě pracovněprávních vztahů cestou dalších novelizací stávajícího zákoníku práce, ale bylo nezbytné zásadním způsobem změnit charakter pracovněprávní úpravy přijetím nového zákoníku práce. V Programovém prohlášení vlády z roku 1998 byl obsažen závazek připravit návrh nového zákoníku práce. Změna měla spočívat především v liberalizaci pracovněprávních vztahů a také ve vazbě nového zákoníku práce na občanský zákoník tak, aby bylo patrné, že nový zákoník práce má při zachování specifík pracovního práva společný základ v právu soukromém.<sup>29</sup>

V roce 2006 tak byl přijat nový zákoník práce pod číslem 262/2006 Sb. I přesto, že je nesporně cestou k liberalizaci pracovněprávních vztahů, jeho počátky byly trochu nešťastně spojeny s jeho § 4, který zakládal do té doby zcela nevyzkoušenou zásadu delegace (zákoník práce byl propojen s občanským zákoníkem na principu delegované působnosti norem občanského práva v pracovněprávních vztazích – zkráceně řečeno na principu delegace). Novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb., byl princip subsidiarity normativně vyjádřen v zákoníku práce – v nově formulovaném ustanovení § 4. Tento způsob, kdy sám zákoník práce odkazuje na normy občanského zákoníku, které jsou aplikovatelné na pracovněprávní vztahy, je soukromému právu cizí a vyspělým pracovněprávním úpravám neznámý. Lze v něm vypozařovat snahy o

---

<sup>27</sup> Štangová, V. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Praha, 2011, s. 2-3.

<sup>28</sup> Ke vztahu pracovního práva a občanského práva pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Dr. Čeněk, s.r.o., Plzeň, 2010, s. 138 a násl.

<sup>29</sup> Štangová, V. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Praha, 2011, s. 3-4.

zachování dříve platného stavu – pouze došlo k nahrazení duplicitních ustanovení přímými odkazy na použitelná ustanovení. Delegation přetrhala vazby, které jsou mezi obecným a zvláštním předpisem i mezi jednotlivými ustanoveními. Na základě delegace se měla použít pouze konkrétní ustanovení zákona. Delegation však nebere zřetel na to, že toto ustanovení má určité systematické zařazení a vazby k ostatním ustanovením obecného předpisu. Princip delegace tak ukázal, že je stále živá snaha pojímat pracovní právo jako „samostatné“ právní odvětví, odtržené od obecného soukromého práva.<sup>30</sup>

Princip delegace tak byl – ještě před nabytím účinnosti zákoníku práce – napaden ústavní stížností, kterou podala skupina poslanců a senátorů. Ústavní soud námitce navrhovatelů napadající princip delegace přisvědčil a ustanovení § 4 zákoníku práce zrušil. V nález publikovaném pod číslem 116/2008 Sb. zdůvodnil, že neshledal princip delegace, jak byl zakotven v ustanovení § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu. Zdůraznil dále, že občanské právo je obecným soukromým právem (resp. občanský zákoník je obecným právním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy, které tato odvětví upravují, mají zásadně přednost. Pokud však určitou otázku neupravují, nastupuje obecná občansko-právní úprava. To odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované – a teprve postupně se od něho začalo oddělovat právo obchodní, pracovní i rodinné.

Zrušením § 4 zákoníku práce Ústavní soud zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a nahradil jej tradičním principem subsidiarity. Znamená to, že ustanovení občanského práva jako obecné části soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální právní úpravu. Jde o obecnou podpůrnou použitelnost občanského práva, resp. o jeho subsidiární působnost. Ustanovení občanského zákoníku mohou být na pracovněprávní vztahy aplikována, jen pokud sám zákoník práce neupravuje danou problematiku odlišně nebo pokud by se

---

<sup>30</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 24-25.

aplikace občanského zákoníku nedostala do rozporu se zásadami pracovního práva. Současně je omezeno odstoupení od pracovní smlouvy v tom smyslu, že nastoupí-li zaměstnanec do práce, nemůže již on ani zaměstnavatel od smlouvy odstoupit.

Do 31.12.2011 bylo pro aplikaci právní úpravy určitým problémem, že princip subsidiarity nebyl v zákoníku práce ani v občanském zákoníku výslovně deklarován. Přejít na princip subsidiarity se zdá být správný, bylo však třeba tomu zákoník práce přizpůsobit novelizací, jíž by měl být princip subsidiarity normativně vyjádřen v zákoníku práce.<sup>31</sup> Z důvodu seznatelnosti a větší srozumitelnosti právních norem se v připravované novele navrhovalo nevycházet ve vzájemném vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce z obecných pravidel vzájemného používání soukromoprávních předpisů, která deklaroval Ústavní soud v odůvodnění nálezu, nýbrž zakotvit vztah podpůrnosti občanského zákoníku do normativního textu zákoníku práce. K tomu také došlo v ustanovení § 4 zákoníku práce.<sup>32</sup>

Jak již bylo zmíněno výše, nový občanský zákoník je však přes všechno výše uvedené nesporně pozitivním příspěvkem k liberalizaci pracovního práva. Zatímco původní zákoník práce vycházel ze zásady „co není výslovně dovoleno, je zakázáno“, nový zákoník práce vychází z naplnění jednoho ze základních principů vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Vychází tedy z principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Nový zákoník práce tedy posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Stále však v teorii i praxi pracovního práva probíhají diskuse o tom, zda smluvní volnost není právní úpravou příliš limitována. V této souvislosti je ale

---

<sup>31</sup> Ustanovení § 4 zákoníku práce nyní stanoví: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

<sup>32</sup> Štangová, V. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Praha, 2011, s. 5-6.

nutno zdůraznit, že pro pracovní právo je omezení smluvní volnosti typické.<sup>33</sup> K tomu srovnej výklad výše v kapitole 1.2.

#### ***1.4 Srovnání pracovněprávního vztahu v českém právním řádu s právní úpravou vybraných zemí***

Již výše – stejně tak jako tomu bude i níže – byla popsána některá specifika českého pracovněprávního vztahu. V této kapitole si na příkladu tří evropských zemí, konkrétně Spojeného království, Francie a Německa, ukážeme v čem se liší jednotlivé úpravy pracovního poměru, popř. v čem tkví případná specifika těchto vybraných právních řádů.

Tyto země nebyly zvoleny náhodou: Spojené království nám bude reprezentovat úpravu země, která je nejen zakladatelem a významným představitelem právní kultury soudcovského práva, ale především tradičním zastáncem liberálního (nebo alespoň liberálnějšího) systému práva. Francie naopak představuje pravý opak – jen málokterá země je (nejen) v pracovním právu natolik ochránářská jako právě země galského kohouta. Německo pak zastupuje právní úpravu země, která je motorem evropské ekonomiky a jež je dlouhodobě považována za synonymum zdravě fungujícího hospodářství. Jak je zřejmé, všechny tři zmíněné země jsou členskými státy Evropské unie a tudíž jejich právní úpravy jsou sladěné s *acquis communautaire*, tedy s právem Evropské unie. I tak ale budou zřejmé některé rozdíly.

##### **1.4.1 Spojené království**

Pracovní právo ve Spojeném království je regulováno množstvím různých právních předpisů. Navíc je právo Spojeného království *de iure* rozděleno na právo jednotlivých členů Spojeného království: Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irsku; paradoxně vyjma Anglie mají ostatní členové Spojeného království svůj samostatný zákonodárný sbor: ten může přijímat právní předpisy

---

<sup>33</sup> Štangová, V. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Praha, 2011, s. 8.

v rámci mantinelů stanovených britským právem a jeho právními předpisy přijímanými ve Westminsteru. Nicméně pracovní právo a zaměstnanost nepatří do oblasti vyhrazené britským právem k samostatné úpravě jednotlivými „národními“ zastupitelskými sbory; níže uvedená specifika se však týkají především britského práva (tedy Spojeného království bez Severního Irska), nikoli celého Spojeného království.<sup>34</sup>

Pracovní smlouvu musí mít uzavřenou všichni zaměstnanci. Smlouva nemusí být obsažena pouze v jednom dokumentu, ale často se skládá z více jednotlivých ujednání, z nichž některá mohou být uzavřena písemně, jiná ústně. Zaměstnavatel je však povinen vystavit zaměstnanci písemné potvrzení, kde jsou stanoveny základní podmínky pracovního poměru. Toto potvrzení – jež samo o sobě nevytváří samotnou pracovní smlouvu, ale je důkazem toho, na čem se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli – musí být zaměstnanci vydáno do dvou měsíců od nástupu do práce.

Potvrzení obsahuje tyto údaje:

- označení zaměstnance a zaměstnavatele;
- popis vykonávané práce;
- datum počátku zaměstnaneckého poměru;
- místo výkonu práce;
- pracovní dobu a výši nemocenských dávek;
- délku výpovědní lhůty;
- kázeňská pravidla a důvody pro možné jednostranné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Obecně nemůže týdenní pracovní doba převýšit průměrně 48 hodin za období 17 týdnů (ale je možné dohodu ohledně delší pracovní doby se souhlasem zaměstnance uzavřít); pro zaměstnance mladší 18 let pak 40 hodin týdně. V případě noční práce (23:00 – 06:00) je možné odpracovat pouze průměrně 40 hodin týdně za období 17 týdnů. Za odpracované přesčasy neurčuje výši odměny zákon, je nutné (resp. možné) si její výši domluvit se zaměstnavatelem.

---

<sup>34</sup> Evropská soudní síť – článek Právní řád Spojeného království (<http://ec.europa.eu>)

Všichni zaměstnanci pracující na plný či částečný úvazek mají nárok na 4 týdny dovolené ročně. Pokud zaměstnanec pracuje 5 dní v týdnu, má nárok na 20 dní dovolené, když pracuje 3 dny v týdnu, má nárok na 12 dní dovolené atd.

Délka výpovědní doby při výpovědi pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele závisí na délce pracovního poměru daného zaměstnance. Pokud je delší než 1 měsíc, pak je výpovědní doba minimálně 1 týden. Pokud je delší než 2 roky, musí být výpovědní doba minimálně 2 týdny. Pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele déle, než 1 měsíc, musí oznámit svůj odchod alespoň 1 týden předem. Tato výpovědní doba se nijak neprodlužuje. Pokud jsou ale v kolektivní smlouvě sjednány jiné výpovědní doby, mají před výše popsányi dobami přednost. Zaměstnanec pracující pro daného zaměstnavatele déle než 2 roky má nárok na odškodné. Jeho výše se odvíjí od počtu odpracovaných let pro daného zaměstnavatele a tvoří jej jedna týdenní mzda v maximální výši £ 290 za každý odpracovaný rok.<sup>35</sup>

Jak již bylo uvedeno výše, je zde vidět, že britské právo je v některých ohledech – především v souvislosti s délkou pracovní doby, výší odškodného (podobnou úpravu přijal i český parlament v novele zákoníku práce od 1.1.2012) a jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – liberálnější, než to kontinentální, a to i přesto, že je Spojené království členem Evropské unie.

#### **1.4.2 Francie**

Pracovní právo ve Francii je pojato velice komplexně, je na ně kladen velký důraz. Není možno je zařadit ani do práva veřejného ani do práva soukromého. Nejčastěji se setkáme s jeho zařazením do práva sociálního se silnými ekonomickými aspekty. Nejčastěji uváděná definice je specifikuje následovně: „Pracovní právo řadíme do odvětví práva sociálního, jelikož chrání jednotlivce proti

---

<sup>35</sup> Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU – Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Regulace pracovního trhu ([www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz))

sociálním rizikům a chrání taktéž individuální i kolektivní práva a povinnosti upravené smluvně mezi subjekty práva“.<sup>36</sup>

V této definici je zahrnut i již zmíněný sociální aspekt, zejména úprava nezaměstnanosti a výše minimální mzdy. Ochranu proti nezaměstnanosti nalezneme jak v zákoníku práce, tak především v kolektivních smlouvách, které velice přísně stanovují podmínky rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci. Minimální mzda je stanovena zákonem a její výše se dost často mění.

Pracovní právo je právem do značné míry formalizovaným. Nedodržení formální stránky může mít za následek sankce v různých podobách. Například při nedodržení formy pracovní smlouvy na dobu určitou je tato smlouva považována automaticky za smlouvu neurčitou, tedy je to ochrana zaměstnance proti nedodržení podmínek daných zákonem ze strany zaměstnavatele.

I v případě francouzského pracovního práva, vzniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní smlouvou. Ta nemusí mít ze zákona písemnou formu; nicméně – s ohledem na výše zmíněnou zásadu formálnosti francouzského pracovního práva – v případě uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou v nikoli písemné formě platí, že důsledkem této vady je taková smlouva automaticky považována za pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou; jedná se tedy o ochranu zaměstnance před nedodržením podmínek daných zákonem pro smluvní stranu zaměstnavatele.

Pro cizince je přínosná další povinnost zaměstnavatele, kdy zaměstnanec-cizinec má právo požádat o překlad pracovní smlouvy do jemu srozumitelného jazyka.

Pracovní smlouva musí obsahovat následující informace:

- profesní kvalifikaci;
- výši mzdy;
- délku výpovědní lhůty a
- délku zkušební doby.

---

<sup>36</sup> Mazeaud, A. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010, s. 46.

Další informace mohou být doplněny dohodnou-li se na nich zaměstnanec se zaměstnavatelem, např. závazek nekonkurenčního jednání nebo zvláštní úpravu pracovní doby.

Pracovní smlouvou se není možné odchýlit od podmínek, které jsou pro zaměstnance méně výhodné než ustanovení kolektivní smlouvy nebo zákona. Tento princip je jedním z nejdůležitějších prvků ochrany zaměstnanců francouzským pracovním právem.

Francouzské pracovní právo více rozlišuje podmínky, za kterých je uzavírána pracovní smlouva na dobu neurčitou a na dobu určitou.

Je-li uzavřena smlouva na dobu neurčitou, je možné jí jednostranně ukončit výhradně ze zákonných důvodů se znovu formalizovaným postupem procesu jednotlivých kroků zaměstnavatele. Výpovědní lhůta přitom trvá 1 měsíc pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele po dobu 6 měsíců až 2 let, nebo 2 měsíce pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele více než 2 roky.

Naopak pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena pouze pro účely taxativně vymezené zákonem:

- sezónní práce, jejichž povaha vylučuje uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou;
- zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance z důvodu nemoci či dovolené;
- zástup na pracovní místo, na které se hledá vhodný kandidát na pracovní poměr uzavíraný pracovní smlouvou na dobu neurčitou;
- v reakci na dočasné zvýšení obchodní aktivity subjektu zaměstnavatele.

Délka pracovního poměru na dobu určitou je upravena zákonem na maximálně 18 měsíců. Výjimky ovšem existují, např. když se nemoc zastupovaného zaměstnance prodlouží. Pokud zaměstnanec pokračuje ve výkonu práce pro zaměstnavatele i po uplynutí této doby určité, jeho smlouva se automaticky mění na smlouvu na dobu neurčitou.

Po ukončení pracovního poměru na dobu určitou není zaměstnavatel oprávněn uzavřít v zákonem stanovené lhůtě a na stejné pracovní místo pracovní poměr na dobu určitou s jiným zaměstnancem. V případě úspěchu ve věci na základě podání příslušné žaloby soud překvalifikovává pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou.

Jedna z posledních reforem francouzského pracovního práva přinesla tzv. "smlouvu o novém zaměstnání". Jedná se o pracovní smlouvu, která má za účel stimulovat zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci k nabírání nových pracovních sil, především díky zjednodušení ukončení tohoto pracovního poměru. Jedná se o smlouvu na dobu neurčitou, která může být během 2 let od svého uzavření písemnou formou ukončena každou ze stran bez udání důvodu. Pokud je pracovní poměr ukončen zaměstnavatelem, je tento povinen poskytnout zaměstnanci výpovědní lhůtu v délce 2 týdnů v případě, že zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele méně než 6 měsíců a 1 měsíc pokud u zaměstnavatele pracoval déle. Zaměstnanec má v tomto případě také právo na odstupné ve výši 8% celkové výše hrubé mzdy zaplacené od počátku pracovního poměru.

Pracovní doba je limitována na 35 hodin týdně.

Zaměstnanec má nárok na 5 týdnů dovolené v roce. Hlavní dovolená musí být čerpána v rozsahu minimálně 12 dnů. Mateřská dovolená trvá 16 týdnů, z nichž 6 je stanoveno na dobu před porodem a 10 týdnů na dobu po porodu. Zákon umožňuje těhotné ženě požádat, se souhlasem lékaře, o přesun maximálně 3 týdnů z dovolené před porodem do období po porodu. Mateřská dovolená může být také na přání ženy zkrácena, nicméně platí povinnost přerušit práci v období 8 týdnů z nichž 6 musí být čerpáno v období po porodu.<sup>37</sup>

### 1.4.3 Německo

Podobně jako je tomu v případě výše zmíněného Spojeného království, ani v Německu není pracovní právo kodifikováno do jednoho uceleného právního

---

<sup>37</sup> Decroix, E. Práce ve Francii. [www.calimera.cz](http://www.calimera.cz), 2009.

předpisu. V důsledku toho právní úprava německé pracovní smlouvy vychází poněkud z jiného základu než je tomu u české pracovní smlouvy. Německé pracovní právo na rozdíl od práva českého je upraveno řadou zákonů (např. zákonem o pracovní době, zákonem o domácí práci, zákonem na ochranu mladistvých při zaměstnání, občanským zákoníkem – BGB, zákonem na ochranu matek, spolkovým zákonem o dovolené apod.) a pracovněprávní ustanovení lze najít v mnoha zákonech v rámci spolkové a zemské legislativy. Pracovní smlouvy nejsou v této zemi uzavírány na základě pracovněprávních předpisů jako je tomu v České republice, nýbrž na základě německého občanského zákoníku, a to konkrétně dle ustanovení týkající se tzv. služební smlouvy.

Základem pracovního vztahu je soukromoprávní smlouva, na jejímž základě vzniká pracovní vztah. Irelevantní je z tohoto pohledu datum skutečného nástupu do práce. Pro pracovní smlouvy v Německu obecně platí, že nemusí mít určitou formu, takže mohou být uzavřeny i ústně. K uzavření platné německé pracovní smlouvy není tedy vyžadována písemná forma. Dispoziční volnost smluvních stran vztahující se k obsahu pracovní smlouvy nachází své hranice pouze v kogentních ustanoveních platných právních předpisů a tarifních smlouvách. V ostatním pak může být obsah pracovní smlouvy upraven svobodně.

I přesto, že pracovní smlouva nemusí být ze zákona uzavřena v písemné formě, je zaměstnavatel povinen vyhotovit písemný zápis všech podstatných náležitostí nejpozději do jednoho měsíce od sjednaného začátku pracovního poměru, podepsat ho a doručit zaměstnanci. Tento zápis musí obsahovat:

- označení a adresy smluvních stran;
- den nástupu do práce (datum vzniku pracovního poměru);
- u pracovních poměrů na dobu určitou předpokládanou délku trvání pracovního poměru;
- místo výkonu práce nebo, pokud zaměstnanec nemá vykonávat práci jen na jednom určitém místě, odkaz na skutečnost, že zaměstnanec může být pověřen výkonem práce na různých místech;

- stručnou charakteristiku nebo popis práce, resp. činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat;
- složení a výši mzdy včetně příplatku, přídatků, prémie, zvláštních plateb a ostatních složek odměny za práci, a jejich splatnost;
- sjednanou pracovní dobu;
- délku trvání roční dovolené na zotavenou;
- lhůty pro vypovězení pracovního poměru;
- obecně formulovaný odkaz na kolektivní smlouvy, podnikové nebo služební dohody, které se na daný pracovní poměr vztahují a uplatňují.<sup>38</sup>

Pracovní smlouvu tak lze uzavřít jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, přičemž sjednání doby určité musí být vždy natolik jednoznačné, aby nevedlo k pochybnostem. V případě, že by totiž tomu tak nebylo, byl by tento pracovní poměr pokládán za pracovní poměr na dobu neurčitou. Zároveň pro pracovní poměry na dobu určitou je především typická písemná forma, která je bezesporu vhodnější již z hlediska průkaznosti. Pracovní smlouvu na dobu určitou je zde možné uzavřít až na dobu 2 let a odůvodnění takového časového omezení není vyžadováno. Pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou mohou pak být uzavřeny jak z hlediska věcného důvodu anebo bez věcného důvodu.

Pro počáteční běh pracovního poměru v Německu je běžně sjednávána zkušební doba, která činí maximálně šest měsíců, přičemž není v rozporu s právními předpisy, pokud je i kratší. Dle mnoha tarifních smluv je většinou kratší doby trvání. Ve zkušební době může být pak pracovní poměr vypovězen během dvou týdnů, což je specifikum, které česká právní úprava nezná.

Co se týče pracovní doby, tak ta není v Německu koncipována jako stanovená týdenní pracovní doba; zákon pouze stanovuje, že pracovní doba zaměstnance nesmí překročit 8 hodin denně, může však být prodloužena až na 10 hodin denně, pokud v rámci 6 kalendářních měsíců nebo v rámci 24 týdnů nepřekročí v

---

<sup>38</sup> Informace pro přeshraniční pracovníky v česko-německo-polském trojzemí. DGB Bezirk Sachsen, Drážďany 2010.

průměru 8 hodin denně. Prodloužení pracovní doby na 10 hodin denně je možné pouze prostřednictvím tarifní smlouvy, podnikové dohody nebo kde takové úpravy dosud chybí, pak na základě povolení příslušného živnostenského úřadu. K práci přesčas je zaměstnanec zásadně povinen pouze byla-li tato předtím předmětem dohody se zaměstnavatelem. Výjimečně musí zaměstnanec konat práce přesčas i při neexistenci takové dohody, pokud je výkon této práce nezbytně nutný v zájmu podniku zaměstnavatele. Rovněž však platí, že zájmy zaměstnance nesmí být v rozporu s výkonem přesčasové práce. Zaměstnanec nemusí konat žádnou práci přesčas např. v situaci, kdy by jí mělo být nějakým způsobem ohroženo jeho zdraví.

Ohledně ukončení pracovního poměru, je nejdůležitějším právním důvodem výpověď, přičemž právní úprava rozlišuje mezi tzv. řádnou, mimořádnou a přeměnou výpovědí. Pracovní vztah udělením řádné výpovědi nekončí ihned, nýbrž po uplynutí určité časové lhůty. Tyto zákonem stanovené výpovědní lhůty nejsou rovněž předmětem úpravy pracovněprávního předpisu, nýbrž jsou opět upraveny německým občanským zákoníkem. Minimální zákonná výpovědní lhůta představuje 4 týdny a je možné ji podat vždy k 15. dni příslušného kalendářního měsíce nebo k jeho konci. Samotná délka výpovědní lhůty je odvislá od celkové doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. U pracovního poměru trvajících alespoň 2 roky je pak délka výpovědní doby 1 měsíc, u pracovního poměru nad 10 let pak 4 měsíce a u pracovního poměru nad 20 let je už 7 měsíců. Výpovědní lhůty mohou být stanoveny i delší, nicméně v rámci takových ujednání musí být dohodnuto, že tyto výpovědní lhůty platí pro případ výpovědi ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele. V případě neexistence takového smluvního ujednání o výpovědních lhůtách platí zákonem stanovené výpovědní lhůty.

I když úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele stanoví, že propuštění zaměstnance musí být plně nebo zčásti založeno na některém z důvodů, které jsou v ní obsaženy a uznává jako důvody propuštění zaměstnance pouze takové, které souvisí se způsobilostí nebo chováním zaměstnance nebo se zakládají na provoz-

ních potřebách zaměstnavatele, v Německu obecně platí, že ve výpovědi není nutno uvádět výpovědní důvod. Jsou však zde zákonem na ochranu před výpovědí stanoveny případy, kdy takové uvedení důvodu je zcela nezbytné. Jedná se o např. o situace, kdy podnik má více než 5 zaměstnanců a pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli trval déle než 6 měsíců. Zákon pak dále rozlišuje mezi důvody podmíněnými osobními vlastnostmi a možnostmi zaměstnance, dále jednáním zaměstnance souvisejícím s porušováním svých povinností či podmíněnými podnikovými důvody. Zákon umožňuje ukončit pracovní poměr i bez dodržení zákonem stanovené výpovědní lhůty (mimořádná výpověď), ale pouze za předpokladu existence důležitého výpovědního důvodu. Takovými důvody jsou důvody z oblasti důvěry nebo z oblasti výkonu zaměstnance. Posledním druhem výpovědi je pak tzv. přeměnná výpověď, která sice pracovní poměr zaměstnance ukončí, ale současně dává zaměstnanci možnost pokračovat v pracovním poměru za jiných podmínek. I zde však musí být dodrženy podmínky pro řádnou výpověď.

#### **1.4.4 Shrnutí**

Jedním z cílů této práce je – kromě jejího vytčeného tématu – rovněž poukázat na možnosti, resp. směry, kterými by se česká pracovněprávní úprava mohla v budoucnu ubírat. I přesto, že je autor této práce ideově zastáncem britského modelu, z hlediska českého sociálního a právního prostředí, by považoval za nejvhodnější inspirovat se oproti českému nepoměrně liberálnější a pružnějším německým modelem; francouzský model je autorem této práce považován za příliš ochránářský a jako takový ne zcela vhodný pro pracovněprávní úpravu, jež by měla sloužit k podpoře zaměstnanosti, motivaci zaměstnanců k větší aktivitě hledat a udržet si pracovní poměr, nebo obecně větší samostatnosti a odpovědnosti zaměstnanců.

Německé právo je právem země, jež – jak bylo uvedeno výše – je motorem evropské ekonomiky. Jedná se o zemi, která je po celá staletí vzorem pracovitosti, preciznosti a aktivního přístupu k povinnostem. Není náhodou, že země

jako je Francie, Itálie nebo Řecko, tedy země, kde takovéto vlastnosti zpravidla nepatří mezi vlastnosti zcela vžitě, mají právní regulaci pracovního práva tím protekcionističtější, čím horší jsou jejich zmíněné vlastnosti. Paradoxním se tak jeví fakt, že i přesto, že v Německu je poměrně široká smluvní volnost co se týče uzavření pracovní smlouvy, dle vyskytujících se názorů působí současné německé platné zákony a judikatura v této zemi na pracovní trh jako brzda. Přílišná regulace vede k silné nejistotě v podnikání a přes 40% podnikatelů-zaměstnavatelů vidí v pracovním právu zátěž pro jejich podnikání.

Jednou z významných překážek, jež bude nutné případně překonat na cestě k větší liberalizaci pracovního práva, je právo Evropské unie, resp. Evropských společenství, když právě to, je zdrojem mnoha legislativně-ochranářských opatření v právních řádech jejich členských zemí. Není možné se donekonečna vymlouvat na Evropskou unii, nicméně bude nezbytné, aby zodpovědnější státy (jako je např. právě Německo) přesvědčily své evropské partnery o zastaralosti zvolené míry protekcionismu pracovního práva.<sup>39</sup> Druhá možnost je aplikace evropského (možná nejen pracovního) práva výlučně v rámci zásady subsidiarity, tedy aby se příslušná ustanovení evropského práva použila výhradně v případech, kdy daná oblast nebude upravena právním řádem členské země Evropské unie.

V době počátků přípravy nového českého občanského zákoníku, letos schváleného Parlamentem České republiky, zaznívaly hlasy, aby součástí občanskoprávní kodifikace byla i pracovněprávní úprava. I přesto, že se tak nestalo, působí dnes občanský zákoník alespoň subsidiárně současnému zákoníku práce. Regulace práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů je však v přijatém znění pravděpodobně dlouhodobě neudržitelná a zákonná ochrana těch, jimž zákon současně odnímá značnou právní odpovědnost z těchto vztahů by mohla být v budoucnu příčinou zcela odlišného zájmu, než sledovali zákono-

---

<sup>39</sup> V poslední době často v médiích přetřásané uskupení „Merkozy“ (tedy Merkelová a Sarkozy), resp. pevnost jejich svazku, mohlo v rámci Evropské unie čelit této nové výzvě, kdyby druhý ze zmíněných politiků neprohrál v prezidentských volbách (nově zvolený francouzský prezident François Hollande je po 17 letech dalším socialistickým prezidentem v Elysejském paláci, což určitě liberalizaci evropského pracovního práva neprospěje). Nicméně v návaznosti na výše uvedené je desítky let trvající fungování spojení protekcionistické Francie a pragmatického Německa určitým paradoxem.

dárci. Jednoduše řečeno, poskytně-li se osobám svoboda, volnost, ale současně i tomu odpovídající odpovědnost, bude možná nějakou přechodnou dobu trvat, než si na ni jejich adresáti zvyknou, ale v konečném důsledku bude mít takové opatření pozitivní dopad. To platí i na pracovněprávní vztahy, i přes nespornou nutnost poskytnutí určité míry zákonné ochrany zaměstnanci.

Sledujme tak následující řádky této práce ve světle ukázek pracovněprávních regulací výše uvedených zemí a paralelně společně uvažujme, zda je nebo není prostor pro změnu, resp. větší svobodu v uzavírání a určování obsahu pracovněprávního vztahu.

### ***1.5 Pojem pracovněprávního vztahu a jeho druhy***

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou rovněž vztahy pracovněprávními. S ohledem na pojetí pracovního práva v širším slova smyslu – tj. nejen právních vztahů existujících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců či jiných subjektů – jsou jinak řečeno pracovněprávními vztahy takové právní (pracovním právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.<sup>40</sup>

V návaznosti na úvodní kapitolu této práce, kde bylo definováno pracovní právo tvořené třemi základními oblastmi (individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti), můžeme z hlediska jejich *předmětu* dělit pracovněprávní vztahy na

- individuální pracovněprávní vztahy a
- kolektivní pracovněprávní vztahy.

---

<sup>40</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 68-69.

Předmětem (objektem) *individuálního pracovněprávního vztahu* je konání práce za odměnu zaměstnancem. Jedná se tedy zejména o vztahy, na jejichž základě i v nichž, je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem. Jde tedy o výkon závislé (nesamostatné) práce; klíčovým znakem závislé práce je osobní závislost zaměstnance. Tato závislost zaměstnance se vymezuje jednak především vázaností pokyny zaměstnavatele, jednak začleněním do zaměstnavatelovy organizační struktury. Uzavřením pracovní smlouvy [nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (s nimiž jsou společně pracovní smlouva a méně častější jmenování jedinými způsoby vzniku individuálního pracovněprávního poměru)] vstupuje zaměstnanec rovněž do určité podřízenosti vůči zaměstnavateli. Podřízenost spočívá v tom, že se zaměstnanec nezavazuje k dodání výsledku určité práce, ale k práci jako takové.<sup>41</sup>

Předmětem *individuálního pracovněprávního vztahu* jsou vedle vztahů popsaných v předchozím odstavci též ty vztahy, které s výše uvedenými (tzv. základními *individuálními pracovněprávními vztahy*) souvisejí, jako jsou vztahy

- *kteřé je předcházejí* (např. vytvářejí předpoklady pro jejich vznik – oblast právní úpravy zaměstnanosti),
- *kteřé existují paralelně s nimi* (vytvářejí předpoklady pro jejich trvání, např. tím, že je stabilizují – právní vztahy v oblasti úpravy zaměstnanosti, kontrolují – právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, apod.),
- *jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen a je v některých případech na jejich existenci závislý a může je přetrvat* (např. vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu).<sup>42</sup>

Předmětem *kolektivního pracovněprávního vztahu*, pro který je typické, že jeho subjektem není *individuální zaměstnanec* [spolu se zaměstnavatelem (resp.

---

<sup>41</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 68-69.

<sup>42</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 70.

svazem zaměstnavatelů) jsou jeho subjekty zastupitelské orgány zaměstnanců], je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce (včetně mzdových).<sup>43</sup> S ohledem na skutečnost, že předmětem této práce není téma jakkoli spjaté s kolektivními pracovněprávními vztahy, nebude se jimi tato práce již více zabývat.

Individuální pracovněprávní vztahy lze, jak výše naznačeno, dále třídit na základní, související se základními (doplňující základní pracovněprávní vztahy či napomáhající realizaci základních pracovněprávních vztahů) a další právní vztahy účasti na práci.

Mezi *základní pracovněprávní vztahy* patří pracovní poměry a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce sice stanoví, že závazek může vzniknout i jednostranným právním úkonem (jmenováním v případě pracovního poměru), ale i zde zaměstnanec musí se jmenováním vyslovit souhlas, musí dojít ke konsenzu.<sup>44</sup>

*Vztahy související se základními pracovněprávními vztahy* jsou zejména vztahy sankční, vztahy při zabezpečování zaměstnání, vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů apod.

Mezi *další právní vztahy* účasti na práci se zařazují ty vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpis (delegace), a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (subsidiarita).<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 70-71.

<sup>44</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 66.

<sup>45</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 71.

## 2. Odpovědnost v pracovním právu

### 2.1 *Teoretické a právně-normativní pojetí odpovědnosti v pracovním právu*

Předchozí výklad nás uvedl do charakteru českého pracovního práva, jež můžeme rámcově posuzovat ve světle komparace s jeho zahraničně-právní regulací. Jak je možné na tomto srovnání zjistit, právo, potažmo pracovní právo, i pojem samotné právní odpovědnosti, resp. odpovědnosti v pracovním právu, není pouze kategorií právní, ale rovněž kategorií mravní, psychologickou, filozofickou, politickou, ekonomickou apod., s ohledem na různorodost lidských aktivit, kultur, tradic, postavení člověka ve společnosti a jiných aspektů. Pojetí odpovědnosti se vyvíjí a mění v čase v závislosti na společenských, politických či ekonomických poměrech a podmínkách v dané zemi. Obecně lze říci, že odpovědnost je povinnost nést následky svého jednání.<sup>46</sup>

Pokud jde o pojem právní odpovědnost, vyskytují se v právní teorii různé koncepce pojetí právní odpovědnosti. Ta převažující vychází z názoru, že právní odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti a nikoli hrozba sankcí. Pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí znamená ve svých důsledcích směřování pojmů povinnost a odpovědnost, kdy hrozba sankcí je pojmově spjata s povinností, kdežto odpovědnost znamená již realizaci sankce. Hrozba sankcí může být potencionální (latentní) fází odpovědnosti, tato fáze však pouze znamená možnost, že v případě porušení povinnosti dojde ke vzniku odpovědnosti. Nejde však o odpovědnostní právní vztah, neboť tato potencionální fáze odpovědnosti existuje mimo právní vztah, který vzniká až porušením povinnosti.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 659.

<sup>47</sup> Zastáncem koncepce pracovníprávní odpovědnosti, jakožto hrozby sankcí, byl především Viktor Knapp (srov. Knapp. V. *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu*. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, s. 66 a násl.), když se diskuse o pracovníprávní odpovědnosti vedla zejména na půdě teorie občanského práva. K tomu více viz Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 381.

Pro účely praxe platí, že právní odpovědnost je sankce za porušení právní povinnosti s tím, že hrozba sankcí je potencionální fáze odpovědnosti znamenající určitou možnost vzniku odpovědnosti (sankce). Vyjdeme-li z tohoto pojetí, můžeme konstatovat, že právní odpovědnost je sekundární (sankční) povinnost, která nastává porušením primární právní povinnosti stanovené právními normami. Jedná se o určitý následek, porušení primární právní povinnosti předvídaný právem, který je narušitel práva povinen strpět. K porušení primární povinnosti dochází tehdy, jestliže se povinný subjekt právního vztahu choval jinak, než jak byl povinen. Právo spojuje s porušením právní povinnosti určité právní následky, které směřují zejména k tomu, aby k porušování právní povinnosti nedocházelo a aby následky porušení byly napraveny. Při porušení právní povinnosti dochází ke změně právního postavení narušitele práva. Tato změna spočívá vždy ve zhoršení jeho právního postavení. Odpovědnému subjektu vzniká povinnost snášet nepříznivé důsledky předvídané právem, které jsou odlišné od původní primární povinnosti. Odpovědnostní povinnost směřuje jednak k dání (poskytnutí) něčeho, dále ke konání či k opomenutí nebo ke snášení něčeho povinným subjektem. Povinnému subjektu v důsledku porušení primární povinnosti vznikne buď nová – sekundární – odpovědnostní povinnost a přitom primární povinnost trvá dál, nebo vznikne nová odpovědnostní povinnost a přitom primární povinnost zanikne. Vznikem sekundární povinnosti vzniká nový právní vztah, označovaný jako odpovědnostní. Obsah tohoto vztahu tvoří oprávnění na straně poškozeného a odpovědnostní povinnost na straně odpovědného subjektu. Odpovědnostní vztahy vznikají jako odvozené od základních právních vztahů.<sup>48</sup>

Pro pracovněprávní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním donucením. To znamená, že odpovědnost v právním slova smyslu je součástí státního donucení ke splnění porušené povinnosti; jde o splnění právní povinnosti pod nátlakem, popř. hrozbou státního donucení. Přitom ovšem za odpovědnost považujeme i případy, kdy je plněno pod hrozbou státního donucení dobrovolně.

---

<sup>48</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 659-661.

Pokud by se státní donucení nemohlo použít ke splnění porušené povinnosti, resp. splnění nové odpovědnostní povinnosti vzniklé v důsledku porušení primární povinnosti, nebylo by možné mluvit o odpovědnosti v právním slova smyslu. V takovém případě by mohlo jít např. o morální odpovědnost.<sup>49</sup>

Pracovněprávní odpovědnost je jedním z druhů právní odpovědnosti. Institut právní odpovědnosti třídíme do jednotlivých právních odvětví a rozlišujeme potom kromě pracovněprávní odpovědnosti i odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní, správněprávní atd. Jednotlivé druhy se navzájem doplňují a překrývají.<sup>50</sup> Poruší-li např. zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a v důsledku toho dojde k explozi, vznikne mu nejen pracovněprávní, ale s ohledem na okolnosti případně i trestněprávní odpovědnost.<sup>51</sup>

## ***2.2 Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti***

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů. Z tohoto hlediska pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný, neboť je ve své další existenci nezávislý na základním pracovněprávním vztahu a může existovat i po jeho skončení. Tato vázanost pracovněprávního odpovědnostního vztahu na základní pracovněprávní vztah je také jeho určitým specifickým oproti některým jiným odpovědnostním vztahům. Pracovněprávní odpovědnostní vztah se rovněž liší od ostatních odpovědnostních vztahů svým předmětem, který je v obecné poloze vymezen předmětem pracovního práva, resp. předmětem základního pracovněprávního vztahu, který odpovědnostní vztah chrání a upevňuje.

---

<sup>49</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 382.

<sup>50</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 659-661.

<sup>51</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 408.

Kromě již shora uvedených specifik pracovněprávní odpovědnosti je možno u odpovědnosti za škodu zdůraznit především skutečnost, že zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění (tato skutečnost je ostatně typická pro celou pracovněprávní odpovědnost zaměstnance, nejen za odpovědnost za škodu, dále, že zaměstnanec neneso riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele, odpovídá zásadně jen za skutečnou škodu a – což je zřejmě nejdůležitější – rozsah zaměstnancovy odpovědnosti za škodu je v řadě případů omezen (typicky v případech škod způsobených z nedbalosti).

K samotnému vzniku pracovněprávní odpovědnosti dochází ve většině případů porušením pracovněprávních povinností. Vznik pracovněprávní odpovědnosti však může nastat i porušením právních povinností stanovených jinými právními odvětvími, než je pracovní právo. Jestliže např. opravář (zaměstnanec) utrpí škodu na svých věcech v důsledku porušení právní povinnosti občana (u něhož provádí opravu), bude za takovou škodu zaměstnavatel zaměstnanci (opraváři) odpovídat, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>52</sup>

Základními prvky každého právního vztahu, a tedy i pracovněprávního odpovědnostního vztahu, jsou subjekt, objekt (předmět) a obsah:

- *subjekty* odpovědnostního vztahu a základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen, jsou totožné, byť mohou být označeny odlišně (zaměstnavatel jako poškozený na jedné straně a zaměstnanec jako odpovědný neboli povinný subjekt na straně druhé a naopak), jedná se tedy o osoby, mezi kterými se realizuje výkon závislé práce za odměnu, přičemž na straně zaměstnance může stát pouze fyzická osoba, kdežto na straně zaměstnavatele také osoba právnická nebo stát, a proto je logické, že pracovněprávní odpovědnostní vztah nemůže vzniknout mezi dvěma zaměstnanci téhož zaměstnavatele,

---

<sup>52</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 382-385.

- *objektem* odpovědnostního vztahu je ochrana základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen a také odstranění následků tohoto porušení,
- *obsahem* odpovědnostního vztahu je na rozdíl od základního pracovněprávního vztahu povinnost jednoho subjektu nahradit škodu a tomu odpovídající právo druhého subjektu na náhradu škody.

### 2.3 *Druhy pracovněprávní odpovědnosti*

Pracovněprávní odpovědnost je možno dělit podle několika různých kritérií, stejně tak jako v jakémkoli jiném právním odvětví.

V odborné literatuře nejčastějším a současně nejvýznamnějším členěním je dělení pracovněprávní odpovědnosti na

- *hmotnou*, jež má z hlediska meritu této práce podstatný význam s ohledem na skutečnost, že jejím nejdůležitějším druhem je *odpovědnost za škodu*, a to samozřejmě jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Blíže se jí budou věnovat následující stránky práce.

Do kategorie hmotné pracovněprávní odpovědnosti dále patří i *odpovědnost za prodlení*, i když význam tohoto druhu odpovědnosti je v pracovním právu nesrovnatelně nižší, než je tomu v občanském nebo obchodním právu.<sup>53</sup>

Do této skupiny je zařazována i *smluvní pokuta*,<sup>54</sup> kterou má povinnost zaplatit zaměstnanec při porušení závazku nevykonávat po skončení pracovního poměru činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo činnost, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Zaplacením

<sup>53</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 386.

<sup>54</sup> Právní institut smluvní pokuty byl do českého zákoníku práce vložen novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1.1.2001, a to pro případ porušení tzv. konkurenční doložky ze strany zaměstnance.

smluvní pokuty (pokud byla v konkurenční doložce sjednána) závazek zaměstnance zaniká.<sup>55</sup>

Dalším druhem hmotné odpovědnosti je *odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci*, než která odpovídá pracovní smlouvě. V tomto případě, jestliže zaměstnanec práci nekonal, vzniká zaměstnavateli sekundární odpovědnostní povinnost mu nahradit mzdu ve výši průměrného výdělku.

Za hmotnou pracovněprávní odpovědnost je třeba také považovat *povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance*. I zde jde o vznik nové odpovědnostní povinnosti.

- *jinou než hmotnou*, neboť pracovněprávní odpovědnost nemusí spočívat vždy v určitém hmotném plnění, resp. povinnosti strpět krácení majetkových nároků, ale může naopak spočívat v povinnosti, která nemá hmotnou povahu.

Do této skupiny tak patří povinnosti strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem druhé strany. O odpovědnost však může jít pouze v těch případech, kdy pracovní poměr byl rozvázán z důvodu porušení právní povinnosti. Takovými případy je vždy *okamžité zrušení pracovního poměru* a u *výpovědi* dané zaměstnavatelem pouze v případě ustanovení § 52 písm. g), anebo je-li dána výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky [§ 52 písm. f)].

O odpovědnostní vztah jde také v případě *odstoupení od pracovní smlouvy* ze strany zaměstnavatele, kdy zaměstnanci vzniká nová odpovědnostní povinnost strpění takového odstoupení, jestliže zaměstnanec porušil povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne o takové překážce zaměstnavatele neuvědomí.

---

<sup>55</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 409.

Odpovědnost zaměstnance je dána i v případě *neomluvené nepřítomnosti* v práci, kdy v důsledku porušení primární povinnosti vzniká nová odpovědnostní povinnost spočívající v povinnosti zaměstnance strpět krácení dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny.<sup>56</sup>

- *odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu*, kdy v některých těchto případech není zcela jasné, zda je odpovědnostní vztah pracovněprávní nebo jiný, např. správněprávní. Jde především o *odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty*, jimiž došlo k porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů,<sup>57</sup> ale i předpisů o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti upravuje pokuty za jednotlivé přestupky a správní delikty na tomto úseku v jednotlivých případech až do maximální výše 2.000.000,- Kč. Obdobně je tomu i dle zákona o inspekci práce.<sup>58</sup>

Pracovněprávní odpovědnost se však dělí i podle dalších kritérií, např. podle zavinění na

- *subjektivní odpovědnost*, neboli odpovědnost za zavinění, která nastupuje v případě, kdy odpovídá zaměstnanec; to platí pro celou oblast pracovněprávní odpovědnosti a
- *objektivní odpovědnost*, neboli odpovědnost bez ohledu na zavinění, za výsledek, jež je v českém pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.

Dalším dělením pracovněprávní odpovědnosti, jež má význam u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je její členění na

- *odpovědnost individuální* a
- *odpovědnost společnou (kolektivní)*.

Na rozdíl od občanského práva není v právu pracovním rozlišována

- *odpovědnost závazková* a

---

<sup>56</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 387.

<sup>57</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 410.

<sup>58</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 388.

- *odpovědnost mimozávazková,*

neboť toto členění má význam především pro náhradu škody, a v pracovním právu se zásadně nerozlišuje smluvní nebo mimosmluvní základ povinnosti k náhradě škody. V jednom případě se však závazková odpovědnost uplatní i v pracovněprávní úpravě. Jde o povinnost zaplatit smluvní pokutu, pokud byl ze strany zaměstnance porušen závazek vyplývající z konkurenční doložky (k tomu rovněž viz výše).<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 409.

### 3. Odpovědnost za škodu v pracovním právu

#### 3.1 *Vymezení pojmu odpovědnosti za škodu v pracovněprávním vztahu a její zakotvení v českém soukromém právu ve světle aktuální judikatury*

Technický pokrok a globalizace zvyšují riziko ohrožení majetku, a to především ve formě škod většího rozsahu. V důsledku specializace a kooperace, které se uplatňují jak v měřítku vnitrostátním, tak zejména mezinárodním, může dojít k ochromení nejen činnosti postiženého podniku zaměstnavatele, ale též činnosti dalších společností uvnitř České republiky, resp. v rámci Evropské unie, popř. v celosvětovém měřítku. Přitom u škod většího rozsahu na majetku zaměstnavatele není plné nahrazení vzniklé škody v řadě případů prakticky uskutečnitelné nebo je přinejmenším ze sociálních důvodů značně problematické.<sup>60</sup>

Samotná právní úprava odpovědnosti za škodu patří v právu k tradičním institutům, které vycházejí z teoretických základů. Určitá míra flexibility pracovněprávní odpovědnosti za škodu se projevuje – ve vztahu k zaměstnanci – v možnosti smluvního sjednání kvalifikované odpovědnosti zaměstnance za škodu. Ochrana zaměstnance se pak projevuje především v omezení výše náhrady škody.<sup>61</sup> S tím samozřejmě souvisí výše uvedená ochranná funkce celého pracovního práva a v této práci několikrát zmíněná kritika protekcionistického legálního pojetí pracovněprávního vztahu, jež je v současné době (v minulém století však své opodstatnění měla) již téměř za hranicí akceptovatelnosti nejen z hlediska principů soukromého práva 21. století, ale i spravedlivého uspořádání práv a povinností, jež by mělo být jedním z hlavních úkolů soukromoprávní legislativy.

Nicméně základním předpokladem pro posuzování odpovědnosti subjektu za škodu podle pracovněprávních předpisů je existence pracovněprávního vztahu,

---

<sup>60</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 388.

<sup>61</sup> Jakubka, J. Zákoník práce. 7. aktualizované vydání. Olomouc: Anag 2010, s. 101.

a to jak ve formě pracovního poměru, tak ve formě pracovněprávního vztahu založeného jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odpovědnost za škodu lze v pracovním právu rozdělit do dvou základních skupin:

- *odpovědnost za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli a*
- *odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.*

V rámci tohoto základního dělení pak lze odpovědnost dělit podle různých náhrad škod s různými předpoklady odpovědnosti za škodu.

### **3.1.1 Srovnání pracovněprávní odpovědnosti za škodu s občanskoprávní odpovědností za škodu**

Je však třeba připomenout, že pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu je odlišná od úpravy občanskoprávní. Nicméně srovnáme-li odpovědnost za škodu v pracovním právu s odpovědností v právu občanském, zjistíme, že podstata obou právních vztahů je shodná, ale jednotlivé instituty jsou upraveny odchylně.

Jak už bylo výše vysvětleno, občanské právo obsahuje základní právní úpravu soukromoprávních vztahů, což platí i pro úpravu práv a povinností plynoucích z odpovědnosti za škodu. Základním principem, na němž je založena občanskoprávní odpovědnost, je obecná povinnost každého počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám.<sup>62</sup> Občanský zákoník upravuje nejprve obecnou odpovědnost za škodu, kde rozlišuje jednak odpovědnost za porušení právních povinností na základě presumovaného nedbalostního zavinění a jednak objektivní odpovědnost z provozní činnosti. Dále obsahuje úpravu zvláštních skutkových podstat odpovědnosti za škodu.<sup>63</sup>

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, jehož předmětem je realizace výkonu práce jednoho subjektu pro subjekt druhý za sjednanou odměnu. Obsah odpovědnosti za škodu odpovídá předmětu pracovního práva. Jak již

---

<sup>62</sup> § 415 občanského zákoníku.

<sup>63</sup> § 420 a násl. občanského zákoníku.

bylo výše objasněno, ustanovení občanského zákoníku lze subsidiárně použít na pracovněprávní vztahy, ale jen v případech, kdy to zákoník práce umožňuje. Zákoník práce, obdobně jako občanský zákoník, rozlišuje obecnou odpovědnost za škodu při porušení právních povinností a zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti za škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>64</sup>

Podstatou shodnou pro oba druhy odpovědnosti je fakt, že ten, komu právní řád podle dané konstrukce náhrady ukládá odpovědnost, tj. povinnost nahradit definovanou škodu, je povinen nahradit ji tomu, kdo je podle dané konstrukce oprávněn k tomu, aby mu uznaná škoda byla nahrazena, a to v té míře a těmi způsoby, jak to odpovídá té které odpovědnostní konstrukci.

Dalším faktorem shodným pro oba druhy odpovědnosti je skutečnost, že samotný škůdce v některých případech skutečnou odpovědnostní povinnost nese vůbec nebo ji nese až v závěrečné fázi. U náhrady škody lze tak spatřovat trend odpovědnosti za jiného, tj. skutečného škůdce nebo i v případě, kdy škůdce neexistuje.

Pro vznik občanskoprávní i pracovněprávní odpovědnosti za škodu je nezbytné, aby byly naplněny zákonem stanovené předpoklady. Tyto předpoklady jsou pro oba typy odpovědnosti shodné, jejich obsah se však může následujícím způsobem lišit.

V první řadě je ke vzniku odpovědnosti za škodu potřeba vzniku škody. Škodou je újma v majetkové sféře vyčíslitelná v penězích. Spolu s touto škodou se odškodňují i některé nemajetkové újmy způsobené zásahem do osobněprávních vztahů poškozeného (např. vytrpěné bolesti či ztížení společenského uplatnění). Společným rysem obou odpovědností je vyčíslitelnost a úhrada škody v penězích.

Druhým společným předpokladem je příčinná souvislost. Vznik škody musí být následkem předcházející příčiny, aby bylo možno vznik škody přičíst.

---

<sup>64</sup> § 250 a násl. zákoníku práce.

Posledním shodným předpokladem vzniku odpovědnosti je zavinění. V tomto právním institutu se právní úpravy odpovědnosti za škodu v pracovním právu a právu občanském rozcházejí. Konstrukce skutkových podstat odpovědnosti za škodu v obou právních odvětvích buď vyžaduje zavinění odpovědného subjektu, nebo je budována jako objektivní, kde otázka zavinění nepřichází v úvahu. Občanské právo obsahuje jak konstrukci odpovědnosti založenou na zavinění, tak konstrukci na zavinění nezávislou.<sup>65</sup>

Rozdíl mezi pracovníprávní odpovědností a občanskoprávní odpovědností tak spočívá v tom, že občanskoprávní odpovědnost za škodu vychází z rovného postavení subjektů. Naproti tomu pracovníprávní odpovědnost za škodu zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, a to jak u odpovědnosti zaměstnance za škodu (především omezení rozsahu náhrady škody), tak i u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (zejména široce koncipovanými předpoklady této odpovědnosti).<sup>66</sup> Z povahy ustanovení zákoníku práce o náhradě škody pak vyplývá, že se od těchto ustanovení nelze odchýlit. Proto je třeba vždy posoudit, zda ke škodě došlo v rámci pracovníprávního vztahu či v přímé souvislosti s tímto vztahem. Samotná existence pracovníprávního vztahu mezi subjekty ještě nezaručuje, že vzniklá škoda bude posuzována podle pracovníprávních předpisů.<sup>67</sup>

### 3.1.2 Shrnutí

Jak vyplývá a následně i bude vyplývat z této práce, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti pracovníprávní odpovědnosti za škodu nejsou rovná a především teorií tvrzené soukromoprávní pojetí pracovníprávního vztahu jím dostává své specifické rozhraní, které z pracovníprávního pojetí od-

---

<sup>65</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 674-676.

<sup>66</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 390-391.

<sup>67</sup> Voříšek, V. a kol. Právní nároky zaměstnanců. Praha: Eurounion 2008, s. 130.

povědnosti za škodu dělá jedno z nejrestriktivnějších oblastí českého soukromého práva.

Prof. Bělina v této souvislosti uvádí, že je otázkou de lege ferenda, zda takováto úprava, která je snad možná v případech, kdy zaměstnavatel je velký, ekonomicky silný podnik, připadá v úvahu pro malé a střední podniky. Je totiž otázkou, zda malé podniky jsou schopny ekonomicky přežít rozsáhlou pracovněprávní odpovědnost podniku bez ohledu na vlastní porušení povinnosti a naproti tomu omezenou odpovědnost zaměstnance. Přitom se jedná o takovou míru zvýhodnění zaměstnanců, která v oblasti odpovědnosti za škodu nemá rozhodně v zemích Evropské unie obdobu. Tato problematika je velice citlivá, neboť má bezprostřední dopady na sociální postavení zaměstnanců. Dílčím řešením této problematiky je zavedení zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, nebo znovuzavedení úrazového pojištění.<sup>68</sup>

Autor této práce tento názor zcela nepokrytě zastává, ovšem ve způsobu zmíněných řešení, by šel ještě dál. Je nutné, aby se již definitivně opustila myšlenka, že zaměstnavatel je nejen odpovědný ve výše popsaném rozsahu, ale aby důvodem pro toto legální zakotvení byla jakási forma nepřímé odpovědnosti za sociální situaci jeho zaměstnance. Nemělo by být dlouhodobě udržitelné, aby zaměstnanec, jenž způsobil zaměstnavateli škodu z nedbalosti, byl povinen tuto škodu nahradit pouze v rozsahu předem stanoveném zákonem s odůvodněním, že se zaměstnanec nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu zaměstnavateli ohrozila jeho existenci s dalším dodatečným odůvodněním, že na mzdu zaměstnance jsou odkázáni i jeho ostatní rodinní příslušníci a zaměstnanec musí při práci často manipulovat s nástroji a vůbec s věcmi, jejichž poškození představuje tak vysokou hodnotu, že je v některých případech obtížné, ne-li dokonce nemožné, aby zaměstnanec plně uhradil celou vzniklou škodu<sup>69</sup> (to samozřejmě

---

<sup>68</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 390-391.

<sup>69</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 388-389.

navíc nereflektuje celou dlouhou řadu různých jiných druhů práce – zejména administrativních –, při kterých závisí čistě na schopnostech zaměstnance).

Není možné, aby osoba způsobilá k právním úkonům (zaměstnanec) byla zákonem zbavována své odpovědnosti na úkor osoby, jež je nositelem veškerých (a znovu zákonem stanovených) povinností vyplývajících pro ni z existence pracovněprávního vztahu. Současné legální pojetí pracovněprávní odpovědnosti za škodu zaměstnance (včetně přiřazení subjektivní odpovědnosti zaměstnanci a objektivní odpovědnosti zaměstnavateli) je v době existence všech možných forem veřejnoprávní ochrany, včetně veřejného ochránce práv, veřejnoprávních inspekcí práce, potažmo nezávislého soudnictví, zcela nespravedlivé a ignorující existenci jiných právních institutů (např. uzavření soukromoprávního pojištění zaměstnance za škodu způsobenou především v rámci pracovního poměru), jež by nejen měly tuto formu zákonné ochrany zaměstnance plně nahradit, ale současně by měly být motivačním prvkem pro zaměstnance je uzavřít a tak se i odpovědněji postavit k plnění svých pracovněprávních povinností k zaměstnavateli. To platí tím více, že je mzda zaměstnance mnohdy jeho jediným zdrojem příjmů. Proto je možné uvažovat o tom, že by to měl být ne zaměstnavatel, ale přímo zaměstnanec sám, kdo by si zajistil ať už zákonem vyžadované či nevyžadované pojištění své vlastní odpovědnosti za škodu způsobenou v rámci pracovněprávního vztahu.

Důvodem, proč jsou tyto řádky umístěny ještě před výkladem o funkcích odpovědnosti za škodu je skutečnost, aby právě funkce odpovědnosti za škodu, jež jsou jakýmsi zásadami její legální regulace, byly vnímány ve světle právě uvedeného a byly tak možnými podněty k zamyšlení o oprávněnosti a opodstatněnosti příslušných zákonných ustanovení.

### **3.2 Funkce odpovědnosti za škodu**

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

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

### 3.2.1 Preventivně výchovná funkce

Zákoník práce vychází z koncepce, že na první místo je třeba klást předcházení škodám, tj. preventivní funkci, neboť pochopitelně optimálním stavem je, pokud ke škodě vůbec nedojde. Zaměstnavatel je tak povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Prevenční povinnost je ovšem uložena nejen zaměstnavatelům, ale i jednotlivým zaměstnancům. Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jestliže je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročít, nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby sobě blízké. Kromě toho pokud zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závady svému nadřízenému.

Narozdíl od níže uvedené specifikace preventivně výchovné funkce u odpovědnosti za škodu zaměstnance, u odpovědnosti za škodu zaměstnavatele vychází zákoník práce z koncepce, že zaměstnanci musí být pokud možno uhrazena veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Narozdíl od zaměstnance, není odpovědnost zaměstnavatele limitována, je totiž vždy odpovědností objektivní, tj. bez ohledu na zavinění. Navíc

s výjimkou obecné odpovědnosti se jedná o odpovědnost za výsledek, tj. nevyžaduje se ani porušení právní povinnosti. Přitom u obecné odpovědnosti, která je sice odpovědností za porušení povinnosti, zaměstnavatel odpovídá za porušení povinnosti i jiných třetích subjektů. Lze tedy dospět k závěru, že u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu převládá v pracovním právu funkce reparační.

V souvislosti s preventivně výchovnou funkcí odpovědnosti za škodu u zaměstnavatele Nejvyšší soud judikoval, že v rámci povinnosti zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, jako součást systému prevenčních povinností, je zaměstnavatel povinen přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnance, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který je způsobilý co nejvíce omezit a snížit riziko vzniku škod; zaměstnavateli však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody, a tím případný vznik škody zcela vyloučit.<sup>70</sup>

U odpovědnosti zaměstnance za škodu se jedná naopak vždy o odpovědnost subjektivní, tj. zaměstnanec odpovídá, jen pokud škodu zavinil. Tato zásada se projevuje v poněkud modifikované podobě u dvou zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. V těchto případech je stanovena v zákoníku práce presumpce zavinění zaměstnancem, a to skrze příslušné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti, prokáže-li že škodu nezavinil.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.5.2003 sp. zn. 21 Cdo 2172/2002 (Soudní judikatura č. 6/2003, s. 459).

<sup>71</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 389-390.

### 3.2.2 Reparační funkce

Reparační funkce směřuje k odčinění již vzniklé škody na majetku účastníků pracovněprávního vztahu. U újmy na zdraví se jedná navíc o funkci satisfakční. Platná právní úprava klade důraz na reparační funkci, zejména u náhrady škody způsobené zaměstnavatelem zaměstnanci. Zaměstnanci musí být pokud možno uhrazena veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Jak už bylo naznačeno výše, pokud jde o náhradu škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli z nedbalosti, vychází se ze zásady, že povinnost uhradit zaměstnavateli způsobenou škodu nesmí přivést zaměstnance do situace, jež by ohrozila jeho existenci. Při stanovení výše náhrady škody je brán zřetel na smysl samotného výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele, jímž je získání odměny za vykonanou práci. Zákoník práce limituje výši náhrady škody vzhledem k dosahovanému příjmu zaměstnance. Podle častého názoru je nezřídka kdy slyšet – jak je uvedeno výše –, že pokud by výše náhrady škody nebyla zákonem limitována, mohlo by to mít velmi negativní dopad na ekonomickou situaci zaměstnance i jeho rodiny. Zaměstnanec při výkonu práce zachází často s věcmi, které mají tak vysokou hodnotu, že by bylo obtížné a někdy i nemožné, aby zaměstnanec celou vzniklou škodu plně hradil. U náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli je uplatňována především funkce preventivně výchovná. Tento závěr podporuje i fakt, že zaměstnanec odpovídá jen pokud škodu zavinil. Při odčinění škody jde zejména o to, aby si zaměstnanec uvědomil, jakým jednáním způsobil vznik škody, a tak se vyvaroval dalšímu způsobení škody.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 663.

### 3.2.3 Sankční funkce

Sankční funkce vychází z toho, že náhrada způsobené škody je v podstatě i určitým postihem za porušení povinnosti, resp. za nezabránění škodné události. Tato funkce tak spočívá v postihu subjektu za jeho protiprávní chování tím, že mu ukládá povinnost snášet nepříznivé důsledky stanovené jako sankce za jeho protiprávní chování.<sup>73</sup>

Pro shrnutí je tedy možné uvést, že z hlediska pozitivního práva je cílem pojetí pracovněprávní odpovědnosti za škodu v první řadě to, aby ke vzniku škody vůbec nedocházelo. Zákoník práce stanoví účastníkům pracovněprávních vztahů soubor povinností týkajících se předcházení škodám na majetku zaměstnavatele, majetku zaměstnance a předcházení újmám na zdraví zaměstnance. Tyto povinnosti se v určitém rozsahu vztahují i na předcházení škodám na majetku a předcházení újmám na zdraví třetích osob. Zákoník práce kromě těchto ustanovení obsahuje prevenční povinnosti i v rámci úpravy jiných institutů. Jedná se například o prevenční povinnost zaměstnance, pokud jde o majetek zaměstnance (svršky, osobní předměty, obvyklé dopravní prostředky), odkládaný v souvislosti s nástupem do zaměstnání, dále se jedná o povinnosti stanovené v zákoníku práce jednající o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (např. přijímání opatření k prevenci rizik), povinnosti zaměstnavatelů stanovené v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen, matek a mladistvých, další povinnosti zaměstnavatelů zakotvené v úpravě péče o zaměstnance aj.<sup>74</sup>

Závěrem této kapitoly je nutno opět poznamenat, že se tyto funkce překrývají a vzájemně doplňují. Příkladem může být § 257 odst. 2 zákoníku práce, kdy omezení výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti působí sankčně (majetek zaměstnance se zmenší o určitou část), preventivně výchovně (povinnost nahradit škodu je důrazným upozorněním na nesprávnost chování a

---

<sup>73</sup> Gregorová, Z. in Galvas, M. a kol. (ed). Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 422.

<sup>74</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 663-664.

zároveň působí preventivně) a také reparačně (zaměstnanec je povinen odčinit způsobenou škodu na majetku).

### **3.3 Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci**

Jak již bylo uvedeno výše, pro pracovní právo je charakteristické, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy objektivní, a toto platí dokonce i u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Naproti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je odpovědnost zaměstnance za škodu vždy odpovědností subjektivní. Podle převládajícího způsobu dělení odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích podle jejich subjektů, tedy rozlišujeme

- *odpovědnost zaměstnance za škodu a*
- *odpovědnost zaměstnavatele za škodu.*<sup>75</sup>

Při vzájemném porovnání odpovědnosti zaměstnavatele a odpovědnosti zaměstnance za škodu vznikají určité odlišnosti, zejména v předpokladech vzniku odpovědnosti a ve výši náhrady škody. Předpokladem obou odpovědností je skutečnost, že ke škodě, resp. k porušení právních povinností, která má za následek vznik škody, došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Ke vzniku odpovědnosti zaměstnance je potřeba zaviněné porušení právní povinnosti z jeho strany (v určitých případech porušení právní povinnosti není podmínkou vzniku odpovědnosti – např. u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů), jedná se o subjektivní odpovědnost. Naopak zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na zavinění, jeho odpovědnost je vždy objektivní. Navíc odpovědnost zaměstnavatele vzniká často nejen na základě porušení právní povinnosti, které má za následek vznik škody, a to ze strany kohokoliv, ale již samotným vznikem

---

<sup>75</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 389-392.

škody na straně zaměstnance (u zvláštních skutkových podstat odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se porušení právní povinnosti nevyžaduje – tzv. odpovědnost za výsledek).

Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti je limitována s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva – mzda zpravidla bývá hlavním či jediným zdrojem příjmů zaměstnance. Dochází tak v pracovněprávních vztazích již ke zmíněnému prolomení do zásady rovnosti stran v právních vztazích, která je typická pro odvětví soukromého práva. Projevuje se tak ochranná funkce pracovního práva, při níž se chrání postavení zaměstnance jako ekonomicky slabšího subjektu v pracovněprávních vztazích. Limitace se neuplatňuje v případě vzniku škody úmyslným jednáním nebo pokud byl zaměstnanec v okamžiku způsobení škody zaměstnavateli pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zaměstnanec dále odpovídá za škodu v plné výši i v případě škody na právním úkonem svěřených věcech.<sup>76</sup>

Odpovědnosti zaměstnance za škodu se bude věnovat celý následující oddíl 4. Zbytek tohoto oddílu se tak zaměřuje výhradně na stručné pojednání o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, které uvádím v zájmu úplnosti výkladu i v zájmu určitého srovnání pojetí odpovědnosti.

U *odpovědnosti zaměstnavatele za škodu* je charakteristické (na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance), 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. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy objektivní, a toto platí dokonce i u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Tato skutečnost je jedním z podstatných rysů odpovědnosti za škodu v pracovním právu na rozdíl od odpovědnosti za škodu v občanském právu, kde

---

<sup>76</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 674.

objektivní odpovědnost za škodu je vždy zvláštním druhem odpovědnosti a obecná odpovědnost za škodu je subjektivní, tj. za zavinění.<sup>77</sup>

Objektivní odpovědnost zaměstnavatele je tak považována za poměrně tvrdou sankci, která postihuje zaměstnavatele bez ohledu na to, zda se choval, či nechoval v souladu s právem. Objektivní odpovědnost může proto působit jako „demotivační“ faktor a vést k určitému fatalistickému přístupu k předcházení škodám (prevenci). Aby se oslabilo toto demotivační působení, bývá konstrukce objektivní odpovědnosti doplněna právním institutem liberace.

Liberace (zproštění se odpovědnosti) znamená existenci právem předpokládaných skutečností, které vyvolávají to, že se zaměstnavatel zproští objektivně vzniklé odpovědnosti. Existenci právem předpokládané skutečnosti musí prokázat odpovědný subjekt. Na rozdíl od exculpance (vyvinění se), kdy povinný subjekt prokazuje, že svým chováním vznik škody nezavinil, při liberaci zaměstnavatel neprokazuje své vlastní chování, ale existenci nějakého jevu mimo něj, který je právem stanoven a jehož prokázaná existence ho zbavuje odpovědnosti.

Co do rozsahu rozeznáváme liberaci

- *úplnou*, která znamená, že prokáže-li zaměstnavatel právem předpokládané skutečnosti, zproští se odpovědnosti zcela, a
- *částečnou*, jež vede pouze k částečnému se zbavení odpovědnosti, kdy část odpovědnosti zůstává na zaměstnavateli.

Ve vztahu liberace k odpovědnosti, se rovněž dříve hovořilo o tzv. *absolutní odpovědnosti*, kterou se označovala odpovědnost objektivní bez možnosti liberace. Novější teorie se přiklání k vymezení

- *objektivní odpovědnosti s možností liberace* a
- *objektivní odpovědnosti bez možnosti liberace*.

---

<sup>77</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 389-397.

Důkazní povinnost při objektivní odpovědnosti má poškozený zaměstnanec, který musí prokázat splnění stanovených znaků. Odpovědnému zaměstnavateli je dána možnost liberace, tj. prokázat existenci liberačního důvodu.<sup>78</sup>

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci nelze hovořit o škůdci, protože odpovědný subjekt nemusí být totožný s tím subjektem, který škodu způsobil. Zaměstnavatel odpovídá za škodu i v případě, kdy žádnou právní povinnost neporušil. Právní sankce náhrady škody způsobené zaměstnavatelem jde v pracovním právu nad rámec právní povinnosti a týká se prostě sankce za následky škodné události (u zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu), anebo sice sankce za porušení povinnosti – nicméně povinnost může být porušena i třetím subjektem (obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci).

Zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody. Dále platí, že náhradu za ztrátu na výděлку vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně.

Pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí. Zvláštní úprava však platí v tomto směru při odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání.

V případech, kdy zaměstnavatel odpovídá za náhradu škody, jež nastala i v důsledku spoluzavinění ze strany poškozeného subjektu (nikoliv však zaměstnance), je poměrné určení náhrady škody přiměřené, jestliže odpovídá formě a stupni zavinění škůdce a poškozeného.<sup>79</sup>

Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti, pokud nebylo předem dohodnuto jinak. Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměst-

---

<sup>78</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 235.

<sup>79</sup> viz Rozsudek Nejvyššího soudu publikovaný ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek č. 12/1961.

navatel, který škodu uhradil, nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.<sup>80</sup>

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

- a) *obecná odpovědnost,*
- b) *odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání,*
- c) *odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody,*
- d) *odpovědnost za škodu na odložených věcech.*

Druhy odpovědnosti uvedené pod písmeny b) až d) se označují jako zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu.<sup>81</sup> Jako příklad vztahu obecné a zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele můžeme uvést část odůvodnění rozsudku Krajského soudu v Praze,<sup>82</sup> ve kterém citovaný soud uvedl, že jestliže nebyly splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance podle ustanovení § 267 zákoníku práce, je třeba posoudit odpovědnost zaměstnavatele ještě podle ustanovení § 265 zákoníku práce. V ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce jde o škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a která vznikla porušením právní povinnosti nebo úmyslným jednáním, jež sice není v rozporu s právní normou, ale je v rozporu s jednáním proti dobrým mravům. Nerozhoduje, zda k protiprávnosti došlo zaviněným jednáním anebo bez zavinění; nerozhoduje také, zda právní povinnost porušil zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná osoba nebo jiná osoba, jakožto jiný zaměstnavatel. V případech uvedených v ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce nezáleží na tom, při jaké činnosti vznikla poškozenému škoda.

---

<sup>80</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 397-398.

<sup>81</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 418.

<sup>82</sup> Usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 27.6.1974 sp. zn. 14 Co 216/74 publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 26/1977.

Rozhodné však je, z jakého jednání zaměstnavatele nebo zaměstnanců, kteří jednájí jménem zaměstnavatele, vznikla zaměstnanci škoda.

### 3.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.<sup>83</sup> Odpovědnost zaměstnavatele je tak odpovědností vylučující jakoukoli subjektivní kategorii v odpovědnostním právním vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu. Zaměstnavatel tak odpovídá i za takové porušení svých povinností, k nimž došlo bez subjektivního zavinění jeho zaměstnanců.<sup>84</sup>

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je tedy:

- vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- porušení právních povinností (popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům) ze strany kohokoliv, tzn., že zaměstnavatel odpovídá za porušení povinností nejen ze své strany (resp. svých zaměstnanců), ale za porušení právních povinností kterýmkoliv dalším právním subjektem, tj. třetí osobou;
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, která mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, pokud tuto škodu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednáající jeho jménem. Nejvyšší soud judikoval, že v těchto přípa-

---

<sup>83</sup> Dobrými mravy se rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních [Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.6.1997 sp. zn. 3 Cdon 69/96 (Soudní judikatura č. 62/1997)].

<sup>84</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980, s. 83).

dech nezáleží na tom, při jaké činnosti zaměstnavatele vznikla zaměstnanci škoda; rozhodujícím je, z jakého jednání zaměstnavatele a kterými zaměstnanci zaměstnavatele byla škoda způsobena; jde tu o porušení pracovní povinnosti zaměstnavatele v rámci plnění úkolů zaměstnavatele (nejde tu o plnění pracovních úkolů, nýbrž úkolů, které jsou vymezeny obsahem činnosti zaměstnavatele) těmi, kteří jsou oprávněni jednat jménem zaměstnavatele.<sup>85</sup>

V takovém případě je předpokladem odpovědnosti:

- 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.<sup>86</sup>

Z odpovědnosti zaměstnavatele jsou vyňaty škody na dopravním prostředku, např. osobním automobilu zaměstnance, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Obdobně je tomu u vlastního náradí, zařízení či předmětů zaměstnance.

Pokud jde o odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance a nejde o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jedná se o specifický typ obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Zvláštnost této odpovědnosti spočívá v tom, že pokud jde o předpoklady odpovědnosti, platí pro ní shora uvedená ustanovení týkající se obecné odpovědnosti, avšak pro způsob a rozsah náhrady škody platí ustanovení o pracovních úrazech.<sup>87</sup> Pro tyto případy bylo judiková-

---

<sup>85</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980, s. 83).

<sup>86</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 397-398.

<sup>87</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 398-399.

no,<sup>88</sup> že je třeba prokázat porušení právních povinností zaměstnavatele, které mělo za následek vznik škody žalobce (zaměstnanec).

### **3.3.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek (resp. škodnou událost), tzn. předpokladem není porušení právní povinnosti.<sup>89</sup>

Zaměstnavatel v těchto případech odpovídá zaměstnanci za škodu, jsou-li splněny tyto předpoklady:

- a) škoda na straně zaměstnance (popř. pozůstalých, pokud zaměstnanec v důsledku 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.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Co je *pracovním úrazem* judikoval Krajský soud v Plzni,<sup>90</sup> když uvedl, že je to takové zranění zaměstnance, které nastalo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pracovním úrazem však není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li za-

---

<sup>88</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.9.1970 sp. zn. 3 Cz 22/71, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1972.

<sup>89</sup> Je nutné uvést, že již byl přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, na jehož základě se předpokládá zánik zvláštního druhu odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání; jeho účinnost nicméně byla prozatím několikrát odsunuta a není stále jisté, zda vůbec kdy tento zákon účinnosti nabude; nelze vyloučit ani jeho zrušení. Tento druh odpovědnosti by měl být v důsledku citovaného zákona transformací do úrazového pojištění převeden z pracovního práva do systému sociálního zabezpečení, kam také historicky patří (Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 399).

<sup>90</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30.6.1961 sp. zn. 4 Co 172/61, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 27/1962.

městnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odškodnění jde. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.

Za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídá zaměstnanci zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.<sup>91</sup> Z hlediska praxe je možné uvést, že nárok na odškodnění pracovního úrazu není závislý na tom, zda zaměstnanec úraz ohlásí či nikoliv, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu. I výpověď svědka, který nebyl bezprostředním svědkem úrazu může přispět ke zjištění skutečného stavu věci.<sup>92</sup>

*Nemocemi z povolání* jsou nemoci uvedené v seznamu nemocí z povolání (příloha nařízení vlády č. 290/1995 Sb.), jestliže vznikly za podmínek v něm stanovených. Nemoci z povolání jsou zde vymezeny jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.<sup>93</sup>

Posuzování a uznávání nemocí z povolání je s účinností od 1.4.2012 upraveno zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel, u něhož pracoval před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.<sup>94</sup>

I přesto, že je tento typ odpovědnosti odpovědností za výsledek, zákoník práce upravuje taxativně případy, kdy se zaměstnavatel může odpovědnosti

---

<sup>91</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 419-420.

<sup>92</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.2.1965 sp. zn. 6 Cz 5/65, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 24/1965.

<sup>93</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 993.

<sup>94</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 420.

zprostit, a to buď zcela nebo zčásti. Zaměstnavatel se však nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

U odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, poskytnout zaměstnanci náhradu za:

- ztrátu na výdělku,
- bolest a stížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

### **3.3.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech**

Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovídá podle ustanovení § 267 zákoníku práce za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnanec musí prokázat, že mu vznikla škoda na věcech (ať již poškozením, zničením nebo ztrátou věci), které odložil v prostorách zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě určeném (např. byla-li jako místo k tomu určené vyhrazena skříňka) anebo na místě, kde se obvykle odkládají. Podaří-li se mu tuto okolnost prokázat, odpovídá mu zaměstnavatel za škodu, i když z jeho strany byly dodrženy povinnosti uložené zaměstnavateli právním předpisem, tedy i když škodu nezavinil a vznikla z objektivních příčin; je také irelevantní, zda škodu způsobil zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná osoba.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980, s. 94-95).

Za věci, které do zaměstnání zaměstnanci obvykle nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 10.000,- Kč. Pokud by ovšem škoda byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení. Nárok na náhradu škody však zanikne, jestliže o ní zaměstnanec neuvědomil zaměstnavatele bez zbytečného odkladu nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.<sup>96</sup> Krajský soud v Ostravě<sup>97</sup> nicméně dovodil, že v této patnáctidenní oznamovací lhůtě nemá zaměstnanec zároveň povinnost uplatnit nárok na náhradu škody na věcech, které u zaměstnavatele odložil.

I v případě tohoto typu škody však platí vztah zvláštní a obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu: jestliže tedy nebyly splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance podle ustanovení § 268 zákoníku práce, je třeba posoudit odpovědnost zaměstnavatele ještě podle ustanovení § 265 zákoníku práce, tedy podle obecné odpovědnosti zaměstnavatele.<sup>98</sup>

### **3.3.4 Odpovědnost při odvracení škody**

Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, pokud škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 402.

<sup>97</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 94/87, jež bylo zveřejněno v Bulletinu Nejvyššího soudu České republiky a Vrchního soudu v Praze, ročník 1989, občanskoprávní část, sešit 2, s. 82-83.

<sup>98</sup> Usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 27.6.1974 sp. zn. 14 Co 216/74, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 26/1977.

<sup>99</sup> Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. Praha: GRADA Publishing 2001, s. 127.

## 4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

### 4.1 *Pojem a pojetí právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, předcházení škodám ze strany zaměstnance*

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podle zákoníku práce je charakterizována tím, jak již vyplývá ze shora uvedeného, že se jedná zásadně o odpovědnost za zavinění, a to v řadě případů navíc s omezeným rozsahem odpovědnosti. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.<sup>100</sup> Z praxe je možné v tomto ohledu zmínit judikát Nejvyššího soudu, jenž rozhodl, že předpokladem uložení povinnosti uhradit poměrnou část škody je především bezpečné zjištění odpovědnosti zaměstnance za škodu, která zaměstnavateli vznikla.<sup>101</sup> Je třeba zmínit, že zaměstnavatelé mnohdy tuto povinnost zanedbávají a následně učiní odpovědným zaměstnance, jenž by jinak podle zákona a ustálené judikatury – byť i částečně – povinen plnit nebyl.

Tak, aby ke škodným událostem pokud možno vůbec nedocházelo, a pokud k nim již dojde, aby – je-li to možné – byla způsobená škoda co nejmenší, počítá zákoník práce s prevencí neboli předcházení škodám, jež lze definovat jako souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.<sup>102</sup> Předcházení škodám jako výraz preventivně výchovné funkce pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu upravuje § 249 zákoníku práce. Zde jsou upraveny základní práva a povinnosti zaměstnance. V tomto ustanovení můžeme rozlišit dva druhy prevence. Jedná se o

---

<sup>100</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 392.

<sup>101</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 27/1973.

<sup>102</sup> Gregorová, Z. in Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 416.

- tzv. *generální prevenci*, spočívající v prevenční povinnosti obecného charakteru, která je zaměřena na předcházení škodám, jež by mohly vzniknout v budoucnu, a
- tzv. *speciální prevenci*, která zahrnuje prevenční povinnosti směřující k ochraně určitého konkrétního vztahu nebo zájmu a je tedy zaměřena na zabránění již hrozící škodě.

V oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu rozlišujeme tyto druhy odpovědnosti:

- obecná odpovědnost,
- odpovědnost za nesplnění povinností k odvracení škody,
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.<sup>103</sup>

#### **4.2 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu**

Předpokladem pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu je

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení právních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus) a
- zavinění zaměstnance ve formě úmyslu nebo nedbalosti.

Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny tyto předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy i povinnost k náhradě škody, nevzniká. V řízení o náhradu škody podle ustanovení

---

<sup>103</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 393.

§ 250 odst. 1 zákoníku práce<sup>104</sup> má žalobce (poškozený zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit<sup>105</sup> a posléze i prokázat všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu.<sup>106</sup>

Na odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem se vztahují jednak obecná ustanovení zákoníku práce, a jednak ustanovení, upravující odpovědnost zaměstnance za škodu ve zvláštních případech.

Platí přitom pravidlo, že obecná ustanovení zákoníku práce se použijí pouze tehdy, nevztahuje-li se na konkrétní případ některá z práv zvláštních. Nelze-li proto dovést v konkrétním případě, že jde o škodu vyplývající z odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, ani o případ odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, je třeba při posuzování odpovědnosti zaměstnance za škodu postupovat podle ustanovení obecných. V opačném případě naopak obecná ustanovení aplikovat nelze, a případ je třeba řešit podle konkrétní zvláštní úpravy. Jestliže tedy např. zaměstnanec, s nímž je uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti, podle které jsou mu svěřeny finanční prostředky, které je povinen vyúčtovat, část těchto prostředků neoprávněně vydá jinému zaměstnanci, nepůjde o případ odpovědnosti za škodu podle obecných ustanovení, ale o případ odpovědnosti podle ustanovení zvláštních, upravující právě tento druh odpovědnosti.

Na rozdíl od odpovědnosti za škodu zaměstnavatele, který odpovídá, samozřejmě při splnění všech dalších podmínek nezbytných pro vznik právních důsledků spojených se vznikem škody, za výsledek (objektivní odpovědnost), tedy bez ohledu na to, zda vznik škody zavinil nebo nikoliv, zaměstnanec odpovídá vždy výhradně za škodu, k níž došlo v důsledku jeho zavinění, ať již úmyslně nebo z nedbalosti.

---

<sup>104</sup> § 250 odst. 1 zákoníku práce zní: „Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“.

<sup>105</sup> Podle ustanovení § 101 odst. 1 písm a) občanského soudního řádu platí, že k tomu, aby bylo dosaženo účelu řízení, jsou účastníci povinni zejména tvrdit všechny pro rozhodnutí věci významné skutečnosti; neobsahuje-li všechna potřebná tvrzení žaloba (návrh na zahájení řízení) nebo písemné vyjádření k ní, uvedou je účastníci v průběhu řízení.

<sup>106</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 649.

Neprokáže-li se proto při zkoumání škodné události, že zaměstnanec vznik škody zavinil (viz výše k důkazní povinnosti žalobce), a to včetně prokázání příčinné souvislosti mezi jeho zaviněným porušením povinnosti, vyplývajících z pracovněprávního vztahu, a vznikem škody, nelze na něm požadovat náhradu škody.

Jak již bylo uvedeno výše, odpovědnost zaměstnance přichází proto v úvahu pouze tehdy, jsou-li současně splněny všechny podmínky pro vznik této odpovědnosti a s ní spojenou povinnost k náhradě vzniklé škody, tj. vznik škody, porušení povinností zaměstnancem, příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance a vznikem škody a zavinění zaměstnance.<sup>107</sup>

#### 4.2.1 Škoda

*Škoda* je obvykle definována jako majetková újma, která nastala na majetku poškozeného a je vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tedy penězi.<sup>108</sup> Určitým specifikem u odpovědnosti za škodu jako zásadně odpovědnosti 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.<sup>109</sup>

U škody se rozlišují dvě kategorie:

- *škoda skutečná*, která je představována tím, oč se zmenšila již existující hodnota věcí či jiného majetku, který má poškozený ve svém vlastnictví, popř. správě. Může jít kupříkladu o částky, které bylo nutné vynaložit na opravu poškozeného stroje či zařízení, tj. na jejich uvedení do původního stavu, nikoliv však na jejich další zhodnocení a vylepšení. Je-li zaměstnavateli uložena příslušným orgánem majetková sankce (pokuta), dochází ke

<sup>107</sup> Kocourek, J. *Zákoník práce 2011*. Praha: Eurounion Praha, 2010, s. 339-340.

<sup>108</sup> Jakubka, J. *Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání*. Praha: GRADA Publishing 2001, s. 111.

<sup>109</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 390.

vzniku škody nikoliv samotným rozhodnutím o uložení takové majetkové sankce, nýbrž až skutečným zmenšením majetku zaměstnavatele v důsledku odepsání příslušné částky z jeho účtu.<sup>110</sup> Za škodu skutečnou se u zaměstnance považuje též *ušlý výdělek*, který slouží k zajištění existence jeho samotného i jeho rodinných příslušníků.

- *škoda jiná (ušlý zisk)* spočívající v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví nebo ve správě, rozmnožit, k čemuž by bylo za normálního běhu věcí došlo. O tuto škodu půjde například v případech, jestliže zaměstnavatel v důsledku neomluvených absencí zaměstnance nezhotoví objednanou věc včas a musí poskytnout svému odběrateli slevu z dosud nezaplacené ceny, nebo jestliže objednávku z tohoto důvodu vůbec nemůže provést a musí zrušit smlouvou apod. Náhrada škody jiné náleží pouze v některých v zákoníku práce výslovně uvedených případech.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí judikoval,<sup>111</sup> že škoda není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovněprávních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodných událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodném případě zvlášť.

To platí i v případě, kde jsou škody typově obdobné. Jde o tzv. objektivní kumulaci více škodných událostí, kde se předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu naplňují v každém škodném případě odlišně a nezávisle na sobě.<sup>112</sup>

Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav. Škůdce má tedy možnost volby, zda škodu odčiní v penězích anebo uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 649-650.

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.8.2002 sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 (SJ 199/2002).

<sup>112</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 650.

<sup>113</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 390.

Jako zajímavý příklad z praktického pracovního práva bývá často zmiňován rozsudek Nejvyššího soudu,<sup>114</sup> v němž byl řešen následný odpovědnostní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterému byla orgánem bezpečnosti práce uložena pokuta: V případě posouzení důvodnosti žaloby zaměstnavatele, která se domáhá vůči zaměstnanci náhrady škody, jež jí vznikla zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, je třeba se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného zaměstnance zabývat zejména tím, zda k jeho povinnostem patřilo např. provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (vzniknou-li o tom pochybnosti), zda mohl žalovaný zaměstnanec sám provést nebo zajistit opravy revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného zaměstnance odpovídá za vzniklou škodu případně i další jiný zaměstnanec. Zdůvodnění žalobního návrhu tím, že žalovaný zaměstnanec odpovídá za škodu „ve značné míře,“ je nepostačující.

#### **4.2.2 Porušení právní povinnosti**

Povinnosti pracovněprávního charakteru jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, vnitřním předpisem, pracovním řádem, pracovní smlouvou, popř. (důsledně vzato) pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Z hlediska závaznosti pokynů vedoucích zaměstnanců není významné, zda byly dány písemnou nebo ústní formou. Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost je objektivním stavem, který je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, jeho existence sama o sobě – jinak řečeno – není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke

---

<sup>114</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.3.1992 sp. zn. 6 Cz 37/89, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 2/1992.

svému chování, které se přičítá stanoveným pravidlům chování a na jeho vztahu k následkům tohoto chování – škodě.<sup>115</sup>

Porušení povinností při plnění pracovních úkolů je porušení všech povinností vyplývajících pro zaměstnance z pracovněprávního vztahu, ať již přímo a výslovně, nebo jde-li o povinnosti založené právní úpravou pouze obecně. Jde o všechny povinnosti, které ukládá zaměstnanci nejen zákoník práce, ale všechny ostatní pracovněprávní předpisy bez rozdílu jejich právní síly či předmětu úpravy.<sup>116</sup>

Ze stanoviska Nejvyššího soudu vyplývá,<sup>117</sup> že z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, již byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.

Pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, nejsou samy o sobě významné motiv či pohnutka zaměstnance (vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází), ale především to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.<sup>118</sup>

Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu vyplývá, že zaměstnanec nicméně 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 zaviněním jiného zaměstnance, resp. třetích osob vně zaměstnavatele. Omezení odpovědnosti z důvodu spoluzpůsobení škody ze strany zaměstnavatele pro zaměst-

---

<sup>115</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 650.

<sup>116</sup> Kocourek, J. Zákoník práce 2011. Praha: Eurounion Praha, 2010, s. 333.

<sup>117</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 18.11.1970 sp. zn. Cpj 87/70, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 55/1971, s. 153.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.1.2003 sp. zn. 21 Cdo 454/2002, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 79/2003.

nance 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.<sup>119</sup> O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo (v příčinné souvislosti se vznikem škody) k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců, jeho statutárních orgánů, popř. – je-li zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem.<sup>120</sup>

Jedná se tak o odpovědnost dělenou, nikoliv solidární,<sup>121</sup> kdy jednotliví zaměstnanci odpovídají podle míry svého zavinění. Nejvyšší soud navíc judikoval, že solidární odpovědnost se pro případy posuzované podle zákoníku práce nepřipouští ani jako výjimka.<sup>122</sup>

Zaměstnanec, který způsobil škodu při výkonu svého zaměstnání porušením povinností z pracovního poměru třetí osobě, i tak odpovídá pouze svému zaměstnavateli, a to v rozsahu a za podmínek uvedených v zákoníku práce.<sup>123</sup> Toto pravidlo ovšem neplatí v případě, kdy zaměstnanec způsobil škodu vybočením z povinností vyplývajících z pracovního poměru.<sup>124</sup>

Na závěr můžeme ještě doplnit, že Nejvyšší soud judikoval i ve věci škody způsobené neznámým pachatelem<sup>125</sup> (přičemž se toto rozhodnutí dotýká i výše již zmíněné úhrady poměrné části škody ze strany zaměstnance), když rozhodl, že v takovém případě může zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu

---

<sup>119</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 653.

<sup>120</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 657.

<sup>121</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 393.

<sup>122</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.5.1967 sp. zn. 4 Tz 38/67, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 8/1968 trestní.

<sup>123</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.1960 sp. zn. 4 Cz 48/60, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 46/1960.

<sup>124</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9.2.1961 sp. zn. 11 Co 28/61, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 57/1961.

<sup>125</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980, s. 79).

škody po zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění.

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

Odpovědnost za škodu podle zákoníku práce nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním. Pokud by ke škodě došlo mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak by nemohlo dojít ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu. Mohla by však mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniknout, samozřejmě při naplnění všech předpokladů odpovědnosti, odpovědnost občanskoprávní. Tak by tomu bylo při excesu (vybočení z plnění pracovních povinností).<sup>126</sup>

Okruh pracovních povinností vymezuje zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy, pracovní smlouva a předpisy týkající se obsahu pracovní smlouvy; zaměstnanec je rovněž povinen plnit pokyny zaměstnavatele. Plněním pracovních úkolů je i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele. Jde o činnost, kterou zaměstnanec není povinen vykonávat podle pracovní smlouvy (např. dostane-li příkaz vykonávat práci, která nespadá do jeho pracovní náplně a příkaz uposlechne).<sup>127</sup>

*Plněním pracovních úkolů* je proto 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. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popř. činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotře-

---

<sup>126</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 390.

<sup>127</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 681-683.

buje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.<sup>128</sup>

*V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů* jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním tak nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.<sup>129</sup>

Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi rovněž judikoval,<sup>130</sup> že jednou ze základních povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovněprávního vztahu je i povinnost chránit majetek zaměstnavatele před jeho ztrátou (odcizením). Porušením této povinnosti a příčinou vzniku škody, kterou je pak zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit, může být rovněž situace, kdy zaměstnanec řádně nezabezpečí služební automobil, který mu byl svěřen k plnění pracovních úkolů a který je oprávněn po dohodě se zaměstnavatelem parkovat v místě svého bydliště, a tento automobil bude následně odcizen.

<sup>128</sup> Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 411.

<sup>129</sup> Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek: R 55/1971 (stanovisko), s. 156-157.

<sup>130</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.9.2007 sp. zn. 21 Cdo 3177/2006.

S tímto judikátem se zajímavě pojí i rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem,<sup>131</sup> které jej dále vhodně doplňuje, když říká, že ve skutečnosti, že zaměstnanec před započítáním pracovní cesty se souhlasem zaměstnavatele parkuje s vozidlem, v němž je uložený náklad, v místě svého bydliště, kde posléze dojde k odcizení nákladu z tohoto vozidla, nelze spatřovat nedbalostní jednání, pro které by tento zaměstnanec měl svému zaměstnavateli nahradit vzniklou škodu. Sama okolnost, že zaměstnanec parkoval v prostoru sídliště, a obecná vědomost, že i na tomto místě může hypoteticky dojít ke krádeži vloupáním, nezakládá předpoklad pro závěr, že svou nedbalostí způsobil, že došlo ke vzniku škodné události.

Na závěr tohoto bodu – ve vztahu s níže popisovanou dohodou o hmotné odpovědnosti zaměstnance, resp. vztahu tohoto typu odpovědnosti zaměstnance s jeho obecnou odpovědností – je možná vhodné uvést i rozhodnutí Krajského soudu v Praze,<sup>132</sup> podle kterého platí, že i když zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty podniku (na základě dohody o hmotné odpovědnosti), nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v takovém případě zjistit výši schodku a objasnit, jak zaměstnanec plnil své povinnosti při provádění pracovních úkolů, a to např. při přejímání zboží, při jeho skladování, při jeho zajištění před možným poškozením nebo odcizením, při vedení administrativy provozovny, při odesílání tržeb atd.

#### **4.2.4 Příčinná souvislost**

Příčinná souvislost je dána tehdy, jestliže porušení stanovených povinností je vlastní příčinou vzniku škody. Musí být tedy jednoznačně prokázáno, že kdyby k porušení povinnosti nedošlo, škoda by jako důsledek tohoto porušení nevznikla. O příčinnou souvislost tedy nejde, jestliže např. zaměstnanec sice porušil své povinnosti, ale škoda zaměstnavateli vznikla v důsledku jiné okolnosti, nezávisle

---

<sup>131</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 22.5.2006, sp. zn. 10 Co 963/2005.

<sup>132</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11.11.1959 sp. zn. 21 Co 737/59, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 32/1960.

na jednání zaměstnance.<sup>133</sup> Jedná se tedy o stav, kdy porušení povinnosti zaměstnancem je příčinou vzniku škody a naopak vznik škody je důsledkem zmíněného porušení povinnosti. Příčinná souvislost mezi zaviněným protiprávním jednáním zaměstnance a vznikem škody musí být bezpečně prokázána a nestačí tu pouhá pravděpodobnost vzájemného vztahu.<sup>134</sup>

Ke zjištění příčinné souvislosti je třeba zjistit skutečnosti, které vedly ke škodě. Zjišťuje se, zda existuje jednání (opomenutí) zaměstnance, které škodu způsobilo, popř. zda není ještě jednání jiných zaměstnanců se stejnými důsledky.

Škoda tak musí vzniknout 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. Jak už bylo řečeno výše, zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.

Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu (skutkové události, řečeno jinak), který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň je však příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu. Při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo

---

<sup>133</sup> Kocourek, J. *Zákoník práce 2011*. Praha: Eurounion Praha, 2010, s. 335.

<sup>134</sup> Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008, s. 577.

v přímé souvislosti s ním tedy nejde o jakoukoliv, třeba i jen nepřímou souvislost, ale jen o přímou souvislost.<sup>135</sup>

Příčinnou souvislost je třeba zjišťovat v každém jednotlivém případě zvlášť, samostatně, způsobem a postupem zvolenými podle okolností případu (u soudu popř. i pomocí znalců, a to tak, aby byla zodpovězena otázka, co vedlo ke vzniku škody).

Přerušením řetězce příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnancem a vznikající škodou není sama o sobě okolnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem (škůdcem) a zaměstnavatelem (poškozeným).<sup>136</sup>

#### **4.2.5 Zavinění jako předpoklad náhrady škody**

Podle ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce, tj. podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, dokazuje zavinění zaměstnance zaměstnavatel. U odpovědnosti za škodu zaměstnance podle ustanovení § 252 a násl. a § 255 a násl. zákoníku práce je zavinění zaměstnance presumováno. Důkazní břemeno k vyvrácení domněnky viny nese škůdce. V pracovním právu je odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci vždy objektivní, bez ohledu na zavinění, i bez ohledu na skutečnost, zda škodu zaměstnanci způsobil sám zaměstnavatel. Odpovědnost zaměstnance je vždy subjektivní. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance a odpovědnosti zaměstnance za porušení povinnosti k odvrácení škody nese důkazní břemeno prokázat existenci zavinění zaměstnance zaměstnavatel, v ostatních případech odpovědnosti zaměstnance za škodu je zavinění zaměstnance presumováno.

Zásadní rozdíl mezi pracovněprávní odpovědností za škodu a občanskoprávní odpovědností za škodu spočívá v tom, že zatímco občanskoprávní odpovědnost vychází z rovného postavení subjektů v právním vztahu, pracovněprávní odpovědnost zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli. U občanskoprávní

---

<sup>135</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 652.

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.1.2004 sp. zn. 21 Cdo 1852/2003, jež byl publikován v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. 28, C 2360.

odpovědnosti zásadně výše náhrady škody odpovídá způsobené škodě, naproti tomu u pracovněprávní odpovědnosti je rozsah náhrady škody zaměstnance způsobené zaměstnavateli omezen. Zvýhodnění zaměstnance oproti zaměstnavateli se dále projevuje ve větším rozsahu právních skutečností, které mají za následek vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Dle občanského zákoníku je škoda hrazena v penězích, pouze na žádost poškozeného a za předpokladu, že je to možné a účelné, hradí se škoda uvedením do předešlého stavu. V pracovním právu je odpovědná osoba povinna nahradit škodu v penězích, jestliže ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Odpovědná osoba má v podstatě na výběr, jakým z uvedených způsobů škodu nahradí.

Pokud se týká rozsahu náhrady škody, v občanském právu se zásadně hradí skutečná škoda a ušlý zisk. Zde se projevuje zásada plné reparace, která může být prolomena pouze soudním rozhodnutím o přiměřeném snížení náhrady škody z důvodu zvláštního zřetele hodných. Toto snížení však není možné u škody způsobené úmyslně. V případě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatel hradí zaměstnanci pouze skutečnou škodu, ušlý zisk pouze v případě úmyslného způsobení škody. Pokud jde o odpovědnost zaměstnance, rozsah jeho povinnosti nahradit škodu zaměstnavateli (jak již bylo naznačeno výše) je limitován vzhledem k výši jeho odměny za vykonanou práci. Skutečnou škodu v plné výši hradí zaměstnanec pouze v případě individuální odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a při škodě způsobené v opilosti, kterou si sám způsobil, případně po zneužití jiných návykových látek. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, zaměstnavatel může kromě náhrady škody v plné výši požadovat i náhradu jiné škody, tj. ušlý zisk. Moderační právo soudu ke snížení náhrady škody přiznává zákoník práce pouze ve vztahu k povinnosti zaměstnance nahradit škodu, a to i v případě škody způsobené úmyslně.<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 676-677.

Protože v případě odpovědnosti za škodu zaměstnance jde o odpovědnost za zaviněné porušení povinností, je třeba vždy též zkoumat (a prokazovat) zavinění jednatelického zaměstnance, jež je definováno jako psychický vztah škůdce k vlastnímu protiprávnímu jednání a ke škodě jako jeho následku, a jehož přítomnost (alespoň ve formě nedbalosti) je nezbytná ve všech fázích řetězce příčin a následků.<sup>138</sup>

Jako jeden z příkladů ohledně zavinění ve vztahu k jednání zaměstnance, se i z hlediska praxe jeví zajímavým stanovisko Nejvyššího soudu, podle kterého o zaviněné porušení bezpečnostních předpisů nepůjde tehdy, jestliže zaměstnanec vykonává určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na *příkaz* svých nadřízených zaměstnanců, tedy na příkaz zaměstnavatele. Zavinění je tu vyloučeno právě tím, že zaměstnavatel k takovému postupu práce dal příkaz, a z tohoto důvodu se nemůže úplně nebo částečně zprostit odpovědnosti.<sup>139</sup>

#### 4.2.6 Úmysl a nedbalost ve vztahu k odpovědnosti za škodu

Zaměstnanec odpovídá za škodu, jestliže ji způsobil zaviněným porušením povinností. Zaviněným jednáním není jen určitý psychický vztah, nýbrž i protiprávnost výsledku. Jestliže zaměstnanec chce určitý výsledek, který není protiprávní (např. způsobil zaměstnavateli škodu, aby zachránil životy spoluzaměstnanců), nejde o zavinění.

Škodu způsobil úmyslně ten, kdo chce škodlivé následky způsobil (úmysl přímý), jakož i ten, kdo ví, že je může způsobil, a po případ, že je způsobil, je s nimi srozuměn (úmysl eventuální). Takto je úmyslné jednání charakterizováno v trestním zákoníku.<sup>140</sup> Obdobně jednotlivé formy zavinění judikoval i Nejvyšší soud České republiky.<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.4.2007 sp. zn. 21 Cdo 931/2006.

<sup>139</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu (Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek 11/1976, s. 39-40).

<sup>140</sup> § 15 (úmysl) a § 16 (nedbalost) trestního zákoníku.

<sup>141</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.2.2004 sp. zn. 21 Cdo 1059/2003 (Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, sešit 28, s. 26).

V praxi dochází k úmyslným škodám zejména při odcizení věcí z majetku zaměstnavatele nebo při zpronevření takové věci (nakládání s věcí jako s vlastní).

Nedbale jedná zaměstnanec, který sice ví, že může škodu způsobit, ale bez přiměřených důvodů se spoléhá, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá). Nedbale jedná také ten, kdo sice neví, že může škodu způsobit, ale se zřetelem k okolnostem a svým osobním poměrům to vědět má a vědět může (nedbalost nevědomá). Stupně nedbalosti (hrubá a lehká) se v pracovněprávních předpisech nerozlišují. Na rozdíl od úmyslného jednání zaměstnanec při nedbalém jednání tedy nechce škodu způsobit a ani s ní nesouhlasí.

Úprava obecné odpovědnosti zaměstnanců za škodu, která je obsažena v ustanovení § 250 a násl. zákoníku práce se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec škodu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To má význam zejména pro škody, které byly způsobeny někomu jinému či přímo zaměstnavateli. Jestliže zaměstnanec sleduje, byť i u zaměstnavatele a v pracovní době své soukromé zájmy, neplní pracovní úkoly a není tedy důvod, aby se mu dostalo výhod pracovněprávní úpravy.

Jestliže by zaměstnanec způsobil škodu zaměstnavateli jinou činností než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním, neodpovídal by podle zákoníku práce, nýbrž podle občanského zákoníku.

Při posuzování není rozhodující, zda zaměstnanec pracuje ve stanovené pracovní době, či zda koná práci přesčas.

#### **4.2.7 Náhrada škody**

Celkové pojetí právní úpravy náhrady škody podle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je namístě zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby

přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav.<sup>142</sup>

Výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti podle ustanovení § 257 odst. 2 zákoníku práce je omezená a nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Toto omezení samozřejmě neplatí, pokud byla škoda způsobena v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku.

Na rozdíl od náhrady škody na výdělku z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, nelze při výpočtu výše náhrady škody vycházet z průměrného výdělku před vznikem škody; rozhodující je průměrný výdělek před porušením povinnosti, kterým zaměstnanec způsobil škodu. Výpočet průměrného výdělku je otázkou právní, a nikoliv otázkou znaleckou.<sup>143</sup>

Z důvodu zvláštního zřetele hodných může soud náhradu škody přiměřeně snížit, a to i pod hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.<sup>144</sup>

### **4.3 *Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody***

Tento typ odpovědnosti zaměstnance za škodu navazuje na povinnost zaměstnance předcházet vzniku škody. Zaměstnanec je tak povinen v případě, že hrozí škoda, upozornit na ni vedoucího zaměstnance, a hrozí-li tato škoda bezprostředně a je neodkladně třeba zákroku, pak je zaměstnanec povinen přímo proti škodě hrozící zaměstnavateli zakročit.

---

<sup>142</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980, s. 77).

<sup>143</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 676.

<sup>144</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 393.

Zaměstnanec, který vědomě ani neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu (nesplnil svou prevenční povinnost), ani přímo proti hrozící škodě nezakročil, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, porušil tuto svou (zákonnou) povinnost a zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat, aby přispěl k úhradě škody, pokud jí není možno uhradit jinak, v souladu s ustanovením § 251 odst. 1 zákoníku práce.<sup>145</sup>

Předpoklady tohoto typu odpovědnosti tedy jsou

- *vznik škody na straně zaměstnavatele* (k tomu viz výše), kdy se nemusí jednat pouze o škodu, která byla někým zaviněna, ale i o škodu, která může být způsobena objektivně, avšak zásahem zaměstnance by došlo k tomu, že by byl vznik škody zmařen alespoň částečně<sup>146</sup>;
- *porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročit*, jež spočívá v neupozornění vedoucího zaměstnance, popř. zaměstnavatele;
- *příčinná souvislost* mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, resp. skutečnost, že splněním prevenční povinnosti by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Předpoklad vzniku této odpovědnosti tak není naplněn v případě, že by splnění prevenční povinnosti zaměstnance nevedlo k zabránění vzniku škody;
- *zavinění zaměstnance*, které musí spočívat alespoň ve formě vědomé nedbalosti. Pokud by se jednalo pouze o nevědomou nedbalost, odpovědnost za škodu by nevznikla. Je třeba zdůraznit, že zavinění musí být vždy prokázáno zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tedy nese v tomto směru důkazní břemeno. Nepodaří-li se mu jednoznačně a objektivně odpovědnost zaměstnance za konkrétní škodu prokázat, nemůže na zaměstnanci požadovat náhradu škody, a vzniklá škoda jde k jeho tíži<sup>147</sup>;

---

<sup>145</sup> Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. Olomouc: ANAG, 2008, s. 579.

<sup>146</sup> Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011. Olomouc: ANAG 2011, s. 372.

<sup>147</sup> Kocourek, J. Zákoník práce 2011. Praha: Eurounion Praha, 2010, s. 340.

- *skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak* (např. kdy škůdce nebyl zjištěn, popř. vzhledem k omezené odpovědnosti přímý škůdce neuhradil celou skutečnou škodu).<sup>148</sup>

### 4.3.1 Náhrada škody

Pro tento druh odpovědnosti je charakteristické, že škodu nezpůsobil přímo zaměstnanec, nýbrž třetí osoba. V první řadě leží povinnost spočívající v náhradě škody zaměstnavateli na skutečném škůdci a možnost zaměstnavatele uplatňovat vzniklou škodu vůči zaměstnanci pouze v poloze subsidiární. Za předpokladu, že přímý škůdce nebyl zjištěn nebo neuhradil plnou výši vzniklé škody, tj. celou skutečnou škodu, je možné uplatnit škodu vůči zaměstnanci, který nesplnil povinnost k odvrácení škody. Rozsah odpovědnosti zaměstnance je omezen jednak primární náhradou škody od přímého škůdce a dále taxativním zákonným limitem, podle něhož výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.<sup>149</sup> Pro zaměstnance se tak de facto jedná o jakýsi příspěvek k úhradě vzniklé škody, pokud ji není možné uhradit jinak. Z důvodu právní jistoty zaměstnance při jeho zákrocích proti hrozcím škodám na majetku a zdraví fyzických osob obsahuje zákoník práce ustanovení o vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu jí způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních povinností.<sup>150</sup>

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

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, je ve vztahu k obecné odpovědnosti zvýšena a tím vůči zaměstnanci přísnější. Zvýšená odpovědnost spočívá zejména v tom, že zaměstna-

<sup>148</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 394.

<sup>149</sup> Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. Olomouc: ANAG, 2008, s. 580.

<sup>150</sup> Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011. Olomouc: ANAG 2011, s. 372.

vatel nemusí zaměstnanci prokazovat zavinění, které se předpokládá tím, že je uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti. Chce-li se zaměstnanec této odpovědnosti zprostit, musí sám prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Další zpřísnění spočívá v tom, že zaměstnanec odpovídá za škodu v plném rozsahu, pokud se mu nepodaří zprostit odpovědnosti nebo pokud výši náhrady nesníží soud (k tomu viz výše).<sup>151</sup>

Předpokladem tohoto druhu odpovědnosti je

- dohoda o odpovědnosti
- schodek na svěřených hodnotách a
- zavinění, které se předpokládá.

Odpovědnost za tuto škodu tedy vzniká, prokáže-li zaměstnavatel, že uzavřel se zaměstnancem platnou dohodu o 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; zaměstnanec se však odpovědnosti za schodek zproští zcela, popř. zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

#### **4.4.1 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**

##### **Podmínky platnosti dohody**

Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je, aby mezi ním a zaměstnavatelem byla uzavřena platná dohoda o odpovědnosti za tyto hodnoty. Pro platnost dohody o odpovědnosti se vyžaduje, aby mezi jejími účastníky existoval pracovněprávní vztah; může být uzavřena buď samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy, lze ji sjednat i se zaměstnancem činným na základě dohody o pracích konaných mimo pra-

---

<sup>151</sup> Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007, s. 674-675.

covní poměr.<sup>152</sup> Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu,<sup>153</sup> může být dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřena i při dohodách konaných mimo pracovní poměr, neboť zákoník práce nevyklučuje, ale naopak předpokládá, že účastníci mohou sjednat při dohodách o pracovní činnosti (které se citovaný judikát jmenovitě dotýká) i takové úmluvy, které zákoník práce jinak upravuje při pracovním poměru. Obdobný závěr – totiž, že není možné z příslušných ustanovení zákoníku práce vyvodit, že by byla dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřená při dohodě o pracovní činnosti, neplatná – vyplývá i ze stanoviska Nejvyššího soudu.<sup>154</sup>

Vzhledem k předmětu této dohody a důsledkům spojeným s případy jejího nedodržení jsou zákoníkem práce stanoveny pro její uzavření i další zvláštní podmínky pro její platnost. Zatímco pracovněprávní subjektivita (způsobilost zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a tyto povinnosti na sebe brát) vzniká podle ustanovení § 6 zákoníku práce obecně, a s určitými výjimkami, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne patnáctého roku věku, dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít pouze se zaměstnancem, který dosáhne osmnáctého roku věku.<sup>155</sup> Nejvyšší soud judikoval, že dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se zaměstnanec před osmnácti lety narodil.<sup>156</sup>

Významu této dohody odpovídá i zákonem stanovená povinnost uzavírat tyto dohody písemnou formou, jejíž nedodržení způsobuje neplatnost dohody. Kromě explicitního vyjádření v zákoníku práce vyplývá tato náležitost i z judikatury Nejvyššího soudu.<sup>157</sup>

---

<sup>152</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 658.

<sup>153</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 98/1968

<sup>154</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 63.

<sup>155</sup> Kocourek, J. Zákoník práce 2011. Praha: Eurounion Praha, 2010, s. 346.

<sup>156</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.12.1987 sp. zn. 6 Cz 45/87, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 30/1988.

<sup>157</sup> Konkrétně se jedná např. o dvě stanoviska Nejvyššího soudu, jež byla publikována ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 63 a v č. 55/1984, s. 276.

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena. Důvodem je skutečnost, že dohodou o odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu zaměstnanců, kam bude kdykoliv 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; pokud nedojde k odstoupení od dohody, tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až po skončení pracovního poměru. Z hlediska platnosti dohody o odpovědnosti proto není významné, jakou funkci a na jakém pracovišti, popř. v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců, zaměstnanec zastává v době jejího uzavření a zda jsou tyto okolnosti v dohodě o odpovědnosti uvedeny.<sup>158</sup>

V souvislosti s označením zaměstnavatele stojí z hlediska praxe rozhodně za zmínku náleží Ústavního soudu,<sup>159</sup> podle kterého není dotčeno nedodržení písemné formy dohody o hmotné odpovědnosti v případě, že zaměstnavatelský subjekt není označen svým obchodním jménem, když je současně nepochybné, kdo je účastníkem právního úkonu. V nepřesném označení zaměstnavatelského subjektu není možné shledávat nesplnění požadavku dodržení písemné formy dohody o hmotné odpovědnosti.

Lze tedy shrnout, že bez ohledu na obsah dohody o hmotné odpovědnosti je předpokladem její platnosti

- existence platného pracovněprávního vztahu,
- dosažení věku osmnácti let zaměstnance a
- písemná forma dohody.

Od dohody o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li pře-

---

<sup>158</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 659.

<sup>159</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.7.2001 sp. zn. IV. ÚS 160/99, jež byl publikován ve Sbírce rozhodnutí Ústavního soudu České republiky sv. 23, č. 114.

kládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do patnácti 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.

Podle zákoníku práce, musí být odstoupení oznámeno zaměstnavateli písemně, nicméně Nejvyšší soud dovodil,<sup>160</sup> že k odstoupení od dohody se nevyžaduje písemná forma. Nerespektování zákonného ustanovení nemá za následek neplatnost odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti; k odstoupení tedy může dojít i ústně. Zaměstnanec však musí jinými důkazními prostředky dokazovat, že došlo k odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti.

Dohoda o hmotné 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.

### **Společná odpovědnost**

Kromě obecných předpokladů (tj. vzniku schodku a existence platné dohody o odpovědnosti), je předpokladem společné odpovědnosti také to, že se zaměstnanec v dohodě o odpovědnosti zavázal, že v případě, bude-li zařazen na pracoviště se společnou odpovědností, bude za schodek odpovídat společně s jinými stejně odpovědnými zaměstnanci.

Z hlediska platnosti dohody o společné hmotné odpovědnosti je zajímavé rozhodnutí Nejvyššího soudu<sup>161</sup>, jež říká, že jestliže si zaměstnanci, kteří smlouvu o kolektivní hmotné odpovědnosti podepsali, vyhradí jako podmínku smlouvy, že do kolektivního závazku budou pojaty určité osoby, potom v případě, že

---

<sup>160</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980, s. 76).

<sup>161</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961, s. 180.

jedna z těchto osob smlouvu o hmotné odpovědnosti nepodepsala, smlouva nevzniká.

Na základě dohody o společné hmotné odpovědnosti vznikají zaměstnanci – na rozdíl od individuální odpovědnosti – odlišná práva a povinnosti, pokud jde o ustanovení,

- kdy se na pracovištích, kde působí zaměstnanci se společnou odpovědností, provádí inventarizace,
- za jakých podmínek odpovídá zaměstnanec se společnou odpovědností za zjištěný schodek, i když při nástupu na pracoviště nebo při odchodu z pracoviště nepožádal o inventarizaci, a pokud jde o
- rozsah odpovědnosti společně odpovědných zaměstnanců.

Z hlediska rozsahu odpovědnosti zaměstnance, který převzal závazek o společné hmotné odpovědnosti spolu s ostatními zaměstnanci kolektivu platí, že se týká všech hodnot, jež byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých zaměstnanců kolektivu není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti.<sup>162</sup> Nicméně dohodu o hmotné odpovědnosti je třeba uzavřít se všemi zaměstnanci, kteří mají přístup ke svěřeným hodnotám a mají možnost s nimi disponovat.<sup>163</sup>

Jestliže by neměli uzavřenu dohodu o společné hmotné 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 uzavřenu neměli, by mohli odpovídat jen z důvodu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Nemusí se jednat jen o zaměstnance, kteří se svěřenými hodnotami přímo manipulují; hospodařením se rozumí případy, kdy zaměstnanec pouze přichází do styku s hodnotami, které jsou předmětem společné odpovědnosti ostatních zaměst-

---

<sup>162</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 43/1983.

<sup>163</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 55/1984, s. 279.

nanců. Proto mohou být osobami, které měly mít rovněž uzavřenu dohodu o společné odpovědnosti, např. i uklízečka, aranžér apod., jestliže působí na prodejně a přicházejí do styku se zbožím (svěřenými hodnotami).<sup>164</sup>

V případě hmotné odpovědnosti více zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti Nejvyšší soud judikoval,<sup>165</sup> že pokud nebyla uzavřena dohoda o společné hmotné odpovědnosti vícero zaměstnanců, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatné; každý ze zaměstnanců odpovídá za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat.

Jestliže však některý se zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o společné hmotné odpovědnosti, za vzniklý schodek neodpovídá, dělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance, popř. může být odpovědný za škodu jen jeden z nich. Nutnost plnění zvýšených pracovních úkolů zaměstnavatele mu nelze přičítat jako spoluodpovědnost na vzniklém schodku.<sup>166</sup>

Na doplnění je snad možné uvést ještě rozhodnutí Nejvyššího soudu vyjadřující se ke kogentní povaze ustanovení o rozsahu společné hmotné odpovědnosti,<sup>167</sup> když uvádí, že ustanovení upravující rozsah kolektivní hmotné odpovědnosti jsou donucující povahy. Dohodou účastníků nemůže být sjednán jiný rozsah kolektivní odpovědnosti, a to ani ve prospěch zaměstnance, ani ve prospěch zaměstnavatele, ani ve vztahu mezi zaměstnanci.

### **Hodnoty svěřené k vyúčtování**

To, co zákoník práce ve svém ustanovení § 252 odst. 1 považuje za hodnoty svěřené k vyúčtování, nám podává pouze v demonstrativním výčtu jako je hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmě-

---

<sup>164</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 659.

<sup>165</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 28.10.1980 sp. zn. 4 Cz 17/80, jež byl publikován ve Sborníku stanovisek, zpráv a rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR vydaného Nejvyšším soudem ČSSR, Praha 1986, s. 949.

<sup>166</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28.1.1959 sp. zn. 21 Co 890/58, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 48/1959.

<sup>167</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 48/1959.

tem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Z důvodu úmyslné vágní formulace definice těchto hodnot zákonodárce předpokládá bohatou judikaturu. Nejvyšší soud v této věci vydal své stanovisko,<sup>168</sup> ve kterém uvádí, že charakteristickými znaky svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je jejich určení na oběh nebo obrat a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou jsou mu svěřené.

Z okruhu těchto hodnot jsou vyloučené základní prostředky (např. motorová vozidla) a drobné krátkodobé předměty k používání (např. inventární předměty). Dohody o hmotné odpovědnosti, které mají za předmět motorová vozidla jsou neplatné a odpovědnost řidiče za svěřený automobil je možné posuzovat pouze podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Přepravované zboží však představuje hodnotu i tehdy, když má povahu základních prostředků anebo předmětů postupné spotřeby.

Při předmětech postupné spotřeby převzatých k vyúčtování soudy ve svém rozhodování vycházejí z konkrétních okolností případu; pokud hmotně odpovědný zaměstnanec neměl vytvořené podmínky umožňující mu starat se o svěřené hodnoty bez rizika ztrát, popř. bez možnosti účinně jejich používání a oběh kontrolovat, soudy správně hmotnou odpovědnost neuznávají.

Pokud se škoda týká předmětů vybavení prodejny, odpovědnost vedoucího prodejny je třeba posuzovat podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. V souvislosti s častým výskytem schodků u zaměstnanců prodejen, Nejvyšší soud judikoval,<sup>169</sup> že skutečnost, že schodek vznikl také v důsledku nedostatečného obsazení prodejny pracovními silami, popř. i v důsledku nedostatku skladovacích prostor, je nutno hodnotit podle okolností konkrétního případu jako spoluzavinění zaměstnavatele (je-li dáno zavinění na straně zaměstnavatele, resp.

---

<sup>168</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 73-75.

<sup>169</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1962.

jeho orgánů) nebo jako objektivní příčiny, které jdou na vrub zaměstnavatele (byla-li škoda způsobena také okolnostmi, za které nelze činit odpovědným zaměstnavatele).

Za předmět hmotné odpovědnosti je třeba považovat vratné obaly. Je však třeba rozlišovat mezi převzatou hmotnou odpovědností za obaly (jejich nevyúčtování je schodkem), a mezi případy, kdy obaly k vyúčtování svěřeny nebyly (u těch se odpovědnost posuzuje podle obecné odpovědnosti za škodu). Je tedy třeba vždy zjistit všechny okolnosti významné pro posouzení otázky, zda byla založena hmotná odpovědnost týkající se obalů a jaké byly konkrétní pracovní podmínky pro manipulaci a skladování obalů (z hlediska spoluodpovědnosti zaměstnavatele).

Pro platnost dohody o odpovědnosti je bez významu, zda jsou v ní uvedeny hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Dohoda o odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na ty hodnoty, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody. Dohodou o odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o odpovědnosti. Okolnost, že hodnoty svěřené zaměstnanci nejsou vymezeny přímo v dohodě o odpovědnosti, proto není – stejně jako okolnost, že při uzavírání dohody není provedena inventarizace těchto hodnot – na újmu platnosti dohody o odpovědnosti.<sup>170</sup>

#### **4.4.2 Schodek na svěřených hodnotách**

Schodek jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Rozumí se jím rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skuteč-

---

<sup>170</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 660.

ný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích.<sup>171</sup> Jde tedy o rozdíl mezi hodnotami svěřenými k vyúčtování a hodnotami vyúčtovanými. Zpravidla bývá zjišťován inventarizací jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným (nižším) stavem majetku a závazků, 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, popř. jakým způsobem, schodek (manko) na svěřených hodnotách vznikl – hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí.<sup>172</sup>

Podle zákoníku práce se inventarizace provádí

- při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti,
- při zániku dohody o hmotné odpovědnosti,
- při převedení zaměstnance na jinou práci,
- při přeložení do jiného místa výkonu práce nebo na jiné pracoviště,
- při skončení pracovního poměru.

Pokud schodek nebyl prokázán inventarizací, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnavatel neměl proti odpovědnému zaměstnanci nárok na náhradu škody v rámci tohoto typu odpovědnosti za škodu; zaměstnavatel však musí, má-li dosáhnout náhrady škody, jinými důkazními prostředky dokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách. Při vyúčtování jde jen o hodnoty oběhu, způsob jeho provedení není upraven předpisy; nemusí být prováděno ohledně celé účetní jednotky, může být provedeno i ohledně pracoviště jednotlivého zaměstnance za předpokladu, jde-li o pracoviště účetně relativně samostatné.

Zákon nevyžaduje, aby samotnému provedení inventurních soupisů byl obligatorně přítomen hmotně odpovědný zaměstnanec. Nicméně zákon o účetnic-

---

<sup>171</sup> Tato definice schodku vychází z rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 76.

<sup>172</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 660.

tví pod sankcí neprůkaznosti vyžaduje, aby inventurní soupisy byly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, což je jediný průkaz toho, že fyzická inventura byla skutečně provedena a jaký byl její výsledek.<sup>173</sup>

V praxi velmi častou a zvláštní formou schodek je účetní schodek, u kterého – na rozdíl od škody v podobě zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele a tak vzniku majetkové újmy objektivně vyjádřitelné v penězích – ke vzniku skutečné škody nedochází, neboť rozdíly mezi skutečným stavem majetku a jeho stavem v účetnictví jsou pouze důsledkem chyb v účetní evidenci. O účetní schodek se může jednat nejen tehdy, vznikne-li uvedený rozdíl v účetních podkladech, nýbrž i tehdy, jestliže zaměstnavatel (nesprávně) neuzná za správné podklady, jimiž zaměstnanec provedl vyúčtování. Je třeba připomenout, že stejně jako zaměstnavatel může jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, musí mít i zaměstnanec možnost vyúčtovat svěřené hodnoty nejen doklady k tomuto účelu zpravidla používanými, nýbrž kterýmikoliv jinými důkazními prostředky, které jsou způsobilé průkazně nahradit chybějící doklady. Zdaří-li se zaměstnanci takový důkaz, nastává situace, že schodek na svěřených hodnotách je jen zdánlivý, protože zaměstnanec svěřené hodnoty (jejich zbytek) řádně vyúčtoval pomocí jiných důkazních prostředků.<sup>174</sup>

#### **4.4.3 Zavínění, které je presumováno**

Při tomto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnavateli postačí prokázat pouze existenci dohody o odpovědnosti a vzniku škody. Protože však zaměstnanec, má-li se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zprostit zcela, popř. zčásti, musí prokazovat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavínění, dovozuje se existence předpokládaného zavínění zaměstnance jako třetího předpokladu vzniku tohoto odpovědnostního vztahu. Jde proto o opačnou konstrukci, než je tomu v případě obecné odpovědnosti za škodu zaměstnance.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001 sp. zn. 21 Cdo 2942/2000, jež byl publikován v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 12, s. 45.

<sup>174</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 660-661.

<sup>175</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 661.

#### 4.4.4 Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek z hlediska judikatury soudů

Obecně k důvodům zproštění odpovědnosti (i ve vztahu k příčinné souvislosti) bylo ze strany Krajského soudu v Ostravě uvedeno,<sup>176</sup> že má-li se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí prokázat nejen existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, ale i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku; musí tedy prokázat, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl tak, jak vznikl. Za důvod ke zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách proto nelze považovat zjištění, že určité okolnosti (např. nedostatečná personální obsazenost prodejny, ve které byl schodek vykázán) mohly mít vliv na vznik schodku, pokud není současně prokázáno, že příčinou schodku či jeho části skutečně byly. K nedostatku v pracovních podmínkách na pracovišti, o kterých nebylo prokázáno, že byly příčinou schodku nebo jeho části, lze přihlídnout jako k okolnostem, za nichž došlo ke vzniku škody, pouze při úvahách o snížení výše náhrady škody.

Ze strany Nejvyššího soudu bylo rovněž dovozeno,<sup>177</sup> že okolnost, kdy zaměstnavatel nevytvořil hmotně odpovědným zaměstnancům řádné pracovní podmínky, považují soudy za důvod úplného anebo částečného zbavení odpovědnosti zaměstnance za schodek. Jako schodek vzniklý bez zavinění hmotně odpovědného zaměstnance v jednotlivých případech posuzují soudy např. schodek zjištěný po vloupání cizí osoby do prodejny anebo schodek na obalech, který vznikl následkem nedostatečných skladovacích prostor. Jako okolnost částečně zbavující odpovědnosti hmotně odpovědného zaměstnance posuzují soudy např. to, že zaměstnavatel pověřil funkcí skladníka a nákupčího nezpůsobilého zaměstnance a nedostatečně (zaměstnavatel) kontroloval výkon jeho práce, jako i to, že zaměstnavatel neučinil potřebná opatření k zamezení schodku. Nejvyšší

<sup>176</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3.6.1998 sp. zn. 16 Co 131/98, jež bylo publikováno v Soudních rozhledech č. 10/1998 s. 262.

<sup>177</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 68-69.

soud dále mimo jiné judikoval,<sup>178</sup> že odpovědný zaměstnanec se zbaví odpovědnosti za schodek, pokud bude prokázáno, že v důsledku úmyslného jednání třetích osob, popř. zanedbání povinnosti zaměstnavatele, mu bylo znemožněno se svěřenými hodnotami hospodařit a starat se o ně (disponovat s nimi).

Z hlediska tzv. hospodářského rizika, bylo ze strany Nejvyššího soudu shledáno,<sup>179</sup> že nastanou-li na straně podniku takové okolnosti, že jimi byla způsobena škoda, ze které však nelze činit odpovědným podnik (jeho orgány), jde tu o objektivní příčiny, které způsobily škodu; za takovou škodu neodpovídá hmotně odpovědný zaměstnanec, nýbrž taková škoda je hospodářským rizikem.

V případě zaměstnance, který byl v minulosti odpovědný za schodek (ojedinělý a ne značného rozsahu) na svěřených hodnotách a zaměstnavatel jej i přesto ponechal v jeho dosavadní funkci, není podle rozhodnutí Nejvyššího soudu<sup>180</sup> důvodem spoluzavinění zaměstnavatele.

Ve vztahu snížení náhrady škody na straně jedné a omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu na straně druhé stojí rozhodně za zmínku tzv. zhodnocení Nejvyššího soudu bývalé Slovenské socialistické republiky,<sup>181</sup> jež uvádí, že není správné snížit náhradu škody i v případech, ve kterých mohlo dojít k omezení odpovědnosti zaměstnance pro porušení povinnosti zaměstnavatelem, např. pro nedostatečné personální obsazení prodejny, pro její nedostatečné vybavení, včetně skladovacích prostor, anebo proto, že se zbožím na skladě po dobu nemoci hmotně odpovědného zaměstnance disponovaly jiné osoby.

#### **4.4.5 Náhrada škody**

Pokud jde o rozsah náhrady škody, je třeba rozlišovat mezi individuální a společnou hmotnou odpovědností. U individuální hmotné odpovědnosti je za-

---

<sup>178</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 80.

<sup>179</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961, s. 263-264.

<sup>180</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.12.1961 sp. zn. 4 Cz 87/61, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 13/1962.

<sup>181</sup> Zhodnocení Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6.11.1975 sp. zn. Cpj 50/75, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976, s. 83.

městnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. U společné hmotné odpovědnosti nesmí podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

V těchto případech může soud z důvodu zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit (viz níže).<sup>182</sup>

#### **4.5 Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí**

Tento druh zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je v principu koncipován shodně s odpovědností zaměstnance za schodek a je upraven v ustanovení §§ 255 a 256 zákoníku práce.

I proto je pro tento druh odpovědnosti charakteristické, že v případě vzniku škody se ex lege předpokládá zavinění zaměstnance za vzniklou škodu. Je pak pouze věcí zaměstnance, podaří-li se mu prokázat opak. Zaměstnavatel tedy není povinen zaměstnanci zavinění prokazovat. Je-li zaměstnanec v tomto směru nečinný, je zaměstnavatel oprávněn na něm náhradu vzniklé škody požadovat, resp. toto plnění vymáhat.

Předpokladem vzniku tohoto typu odpovědnosti za škodu je

- *vznik škody*, která v tomto případě může vzniknout pouze tím, že zaměstnanec svěřené předměty ztratí. Dojde-li tedy nikoliv ke ztrátě, ale k jejich poškození zaviněnému zaměstnancem, kterému byly předměty svěřeny, půjde o případ obecné odpovědnosti za způsobenou škodu. Zvláštní úprava se na tyto případy vztahovat nebude;

---

<sup>182</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 395-396.

- *písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu, resp. uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů*, jejichž charakter zákoník práce upřesňuje – nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo jiné podobné předměty. Evidentně tedy musí jít o předměty, které souvisejí s výkonem konkrétní práce zaměstnance, kterému jsou mu za tím účelem svěřeny. Byly-li by proto zaměstnanci svěřeny věci zcela odlišného charakteru, tedy takové, které nemají žádnou spojitost s výkonem práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává, nešlo by o tento zvláštní režim.

Musí jít současně o předměty, které může mít zaměstnanec stále ve své dispoziční sféře. Může se tedy zpravidla jednat pouze o předměty drobnějšího charakteru, které lze přenášet např. z pracoviště do bytu zaměstnance. Svěřit takto zaměstnanci proto nelze např. služební automobil, stroje umístěné trvale ve výrobní hale apod.

Předměty v ceně do 50.000,- Kč musí být zaměstnanci svěřeny na písemné potvrzení. Zaměstnavatel proto musí od zaměstnance získat jeho písemné potvrzení o převzetí předmětů do jeho péče. Potvrzení nemusí být psáno vlastní rukou zaměstnance, musí být však opatřeno jeho podpisem, datováno, a musí obsahovat přesný popis předmětů, které se zaměstnanci svěřují tak, aby nemohlo dojít k záměně.

Přesahuje-li hodnota svěřených předmětů částku 50.000,- Kč, musí být o jejich převzetí uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem samostatná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Pouhé písemné potvrzení proto v těchto případech nestačí. Tuto dohodu, stejně tak jako dohodu k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, může uzavřít pouze zaměstnanec, který dosáhl věku osmnácti let. Podmínkou platnosti této dohody je její písemná forma.

Zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když např. doloží, že měl věci v uzamčené skřínce nebo že se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se zjistí, že např. podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou

skříňku k uložení jeho věci, a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.<sup>183</sup>

Zaměstnavatel může svěřit předměty vždy pouze individuálně určenému zaměstnanci. Svěření předmětů společně několika zaměstnancům v žádném případě nelze. Odpovědnost zaměstnance předpokládá, že jde o předmět, který zaměstnanec sám a výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit jeho ochranu. Tak tomu však není, pokud svěřený předmět používají i jiní zaměstnanci v rámci své pracovní činnosti vyplývající z jejich pracovních povinností<sup>184</sup>;

- *zavinění zaměstnance, které je presumováno*, což znamená, že dojde-li ke ztrátě svěřeného předmětu odpovídá za takto vzniklou škodu zaměstnanec, který stvrdil podpisem jejich převzetí. Prokáže-li však zaměstnanec, že škodu nezavinil nebo že škoda vznikla zčásti bez jeho zavinění, rozsah jeho odpovědnosti se omezuje v míře odpovídající míře jeho podílu na vzniku škody.<sup>185</sup>

Ve vztahu obecné odpovědnosti za škodu a odpovědnosti za škodu zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů bylo judikováno, že pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci náhradu škody z důvodu odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, a pokud se v řízení zjistí, že nedošlo ke svěření předmětů oproti písemnému potvrzení, je soud povinen ještě zkoumat, zda zaměstnanec neodpovídá za škodu podle obecné odpovědnosti za škodu.<sup>186</sup>

Pro doplnění je možné ještě uvést z hlediska praxe přínosné soudní rozhodnutí chránící zaměstnavatele při nevrácení věci zaměstnancem, které uvádí, že nevrácení věci (náradí, nástrojů) zaměstnancem zaměstnavateli nezakládá nárok podle odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Pokud není prokázáno, že

---

<sup>183</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961, s. 251.

<sup>184</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha, s. 952.

<sup>185</sup> Kocourek, J. *Zákoník práce 2011*. Praha: Eurounion Praha, 2010, s. 352-353.

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 29.6.1981 sp. zn. 4 Cz 15/81, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 42/1983.

jde o věci ztracené, není ovšem vyloučena ani ochrana vlastnického práva na vydání takové věci. Teprve potom, když tato žaloba není možná, poněvadž zaměstnanec věci již nemá, vlastník může na žalovaném požadovat jako náhradu obecnou cenu věci.<sup>187</sup>

#### 4.5.1 Náhrada škody

Odpovídá-li zaměstnanec za ztrátu svěřených předmětů, je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou v plné výši. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. O možnosti snížení náhrady škody soudem platí totéž, co bylo shora uvedeno u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.<sup>188</sup>

Nejvyšší soud judikoval<sup>189</sup>, že skutečná škoda, kterou má zaměstnanec podniku nahradit v případě ztráty předmětů, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení, je omezena na skutečnou újmu, která nastala na majetku podniku, a nelze do ní zahrnovat ušlý zisk.

#### 4.6 *Mimořádné moderační právo soudu*

Zákoník práce soudu umožňuje určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Zákonné ustanovení zakládající moderační právo soudu patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého,

---

<sup>187</sup> Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28.3.1975 sp. zn. Cpj 34/74, jež byla publikována ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 26/1975, s. 160.

<sup>188</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 396.

<sup>189</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 39/1961.

předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány důvody zvláštního zřetele hodné pro snížení náhrady škody, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet; v zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „důvodů zvláštního zřetele hodných“ definován.

Použití mimořádného zmírňovacího práva přichází v úvahu – jak z logiky věci vyplývá – až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá. Nutno zdůraznit, že porušení povinností ze strany zaměstnavatele nebo zavinění jiných zaměstnanců, které byly důvodem pro poměrné omezení odpovědnosti zaměstnance, nemohou být současně (zároveň) důvodem pro moderaci náhrady škody. To platí obdobně, jestliže se zaměstnanec zčásti zprostil odpovědnosti za schodek, protože prokázal, že škoda vznikla zčásti bez jeho zavinění. O případném použití mimořádného zmírňovacího práva dále nutno uvažovat ještě před tím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody. Je tomu tak proto, že v případě škody velkého rozsahu, nebo v případě zjištění vysokého schodku, představuje rozdíl mezi výší škody, za kterou zaměstnanec ve skutečnosti odpovídá, a zákonem stanoveným limitem, tak významnou okolnost, že by případné další snížení náhrady škody ještě dále pod stanovený limit z důvodu moderace bylo v rozporu se zákonným požadavkem, aby snížení výše náhrady škody bylo přiměřené.<sup>190</sup>

V souvislosti s povinností soudu zkoumat předpoklady pro snížení náhrady škody Nejvyšší soud dovodil,<sup>191</sup> že 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.

V souvislosti se snížením náhrady škody u společně hmotně odpovědného zaměstnance je nutno nejprve určit částku, kterou výše náhrady škody u jednotli-

---

<sup>190</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 685-686.

<sup>191</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.11.2004 sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, jež byl v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. 31, C 2998.

vého zaměstnance nesmí přesáhnout, a takto stanovenou výši náhrady škody lze snížit.<sup>192</sup>

---

<sup>192</sup> Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9.11.1961 sp. zn. Pls 2/61, jež byla publikována ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961, s. 182.

## **Závěr**

Důvodem výběru odvětví pracovního práva jako širšího okruhu tématu sepsání této práce byly především poznatky a zkušenosti jejího autora z jeho advokátní praxe. Obecně zájem o soukromoprávní odvětví, jež mají pro autora této práce kouzlo zejména v jejich svobodném určení práv a povinností, stejně tak jako přednosti autonomie vůle účastníků těchto právních vztahů před kogentními a restriktivními normami právního řádu, však na druhou stranu byl i důvodem toho, že autor pracovní právo, resp. jeho soukromoprávní oblast, mohl poznat hlouběji skrze aktuální judikaturu českých soudů.

Sám autor se ve své praxi nejednou setkal se situacemi, kdy se pracovní právo stalo jakýmsi prostředkem k tomu, aby nad svůj rámec narovnávalo určitý nesoulad, jenž by neměl být řešen normami pracovního práva. Výklad určitých norem pracovního práva je ze strany některých pracovněprávních senátů českých soudů vykládán až příliš extenzivně a jde za hranice toho, co vůbec může být (či by mělo být) regulováno v rámci pracovněprávních vztahů. Je nesporné, že pracovní právo – i přes jeho nepochybnou soukromoprávní povahu – musí plnit svou ochrannou funkci. Tato práce snad nicméně částečně poukázala na to, že ochranná funkce pracovního práva by již nemusela být stěžejní funkcí, ale pouze jednou z důležitých.

Odpovědnost účastníků pracovněprávních vztahů by měla být přednostně posuzována z hlediska jejich soukromoprávní povahy; nemusí vyloženě dostát přímé rovnosti práv a povinností, nicméně by měla plnit mnohem výrazněji i motivační funkci odpovědnostních vztahů, tj. aby i zaměstnanec byl více odpovědným a tak i více účastným na své reparační povinnosti, ať už vůči zaměstnavateli nebo jakékoli třetí osobě.

Pokud je tedy na straně jedné zaměstnanec (až na výjimky) odpovědný subjektivně, tj. teprve tehdy, prokáže-li se jeho zavinění na způsobení škody, a na straně druhé zaměstnavatel odpovědný (bez výjimky) objektivně, tj. za výsledek bez ohledu na jeho případné zavinění, může legální setrvávání na této zásadě

způsobit to, že v důsledku této nerovnosti bude pracovněprávní vztah ještě výrazně méně využíván ze strany zaměstnavatelů, což povede k obcházení zákona (nejen zákoníku práce), a tím i k vnímání zákona jako určité překážky. Pochopitelně nikoliv pouze odpovědnostní vztahy by mohly být příčinou právě řečeného: jak bylo opakovaně uvedeno v této práci, pracovní právo by mohlo být mnohem liberálnější a tak i více motivační, pokud by se obsah práv a povinností zaměstnanců více přiblížil odpovědnosti zaměstnavatelů.

V zásadě žádný zaměstnavatel nemá za cíl propustit či poškozovat zaměstnance, s jehož výkonem práce je spokojen: naopak jej bude dále motivovat. Zaměstnanec, který ke svým povinnostem přistupuje poctivě a řádně si je plní podle pokynů zaměstnavatele se nemusí obávat, že by s ním mohl být jednostranně rozvázán pracovní poměr; samozřejmě, že toto riziko nelze nikdy vyloučit, ale pokud by již zaměstnavatel musel takového zaměstnance propustit, nebylo by to pravděpodobně z jiných důvodů, než jsou ty, kterým nedokáže čelit (např. pokles odbytu zboží a služeb) – to ovšem nelze v soukromém právu vyloučit nikdy.

Jak by tedy mohla vypadat pracovněprávní regulace odpovědnostních vztahů v pracovním právu v budoucích letech? Rozhodně by měla být více „občanskoprávní“. Mohl by se například poskytnout mnohem větší prostor soukromoprávnímu pojištění zaměstnanců za škodu způsobenou v rámci pracovního poměru. Zákonné omezení náhrady škody způsobené zaměstnancem by totiž nemuselo být dlouhodobě udržitelné. Na straně jedné totiž zaměstnavatel nese odpovědnost za své zaměstnance jako by byli osobami, které nejsou odpovědné za své jednání. Na straně druhé to musí být zaměstnavatel, kdo si je povinen svůj majetek pojistit pro případ, že by byl poškozen jednáním zaměstnance.

Nebylo by proto vhodné, aby se zrušilo zákonné omezení náhrady škody a namísto toho se zaměstnancům umožnilo, resp. stanovilo, aby se pro případ, že způsobí škodu svému zaměstnavateli před vznikem pracovního poměru smluvně pojistili u pojišťovny, pro kterou by navíc takový finanční produkt mohl být zajímavý obdobně jako je tomu například u povinného ručení automobilů? Proč

zbytečně právně regulovat něco, co může být vyřešeno v rámci soukromého práva projevy smluvní volnosti zaměstnanců?

Zřejmě z tradice minulých desetiletí přetrvává v pracovním právu více institutů, které by v dnešní době již nevznikly. Když posoudíme obsah pracovního poměru, jako jeden z velkých vykřičníků se nám už celé roky objevuje výpověď podaná zaměstnavatelem výhradně ze zákonem stanoveného důvodu. Znovu se tedy naskýtá otázka, zda by nebylo více motivující, kdyby zaměstnavatel, stejně jako má takové právo zaměstnanec, mohl jednostranně ukončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu. Třeba i za cenu delší výpovědní doby. Autor této práce si je plně vědom možných právních důsledků, které by takové zákonné opatření mohlo znamenat. Rizika nejsou malá. Jedná se stále o názor minority odborné veřejnosti, nicméně k opakovaným zamyšlením se autora nad tímto specifickým tématem vede častá zkušenost s aplikací tohoto pracovního pravidla, se kterou se jako advokát setkává poměrně často. Zkusme vstoupit do diskuse na toto téma bez ideových předsudků a naopak s praktickým a věcným přístupem.

Obdobným problémem mohou být stále více zatěžující povinnosti zaměstnavatele spojené se školením zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V mnoha případech různých specifických povolání, kde je ve větší míře riskován zaměstnancův život či jeho zdraví jsou samozřejmě taková školení nejen pochopitelná, ale i nezbytná. Nicméně v mnoha dalších povoláních (administrativní činnost) jsou taková školení zcela zbytečná, ale i tak jsou stejně přísně sankcionována jako v případech např. těžebních dolů. Cožpak zaměstnanec není osobou plně způsobilou k právním úkonům? Cožpak zaměstnanec není schopen sám domyslet důsledky svého jednání? Nestává se pracovní právo něčím, čím být nemá? Pracovní právo by přece mělo být primárně prostředkem regulace práv a povinností účastníků pracovních vztahů, ne již prostředkem nikoli nezbytného zakládání nových a nových povinností (zaměstnavatele), bez ohledu na skutečnost, že zaměstnanec je zletilým plně odpovědným subjektem práva.

Tím již ale odbočujeme od tématu této práce. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je jedním z nejvýraznějších ukazatelů až přílišné nerovnováhy v právech a povinnostech účastníků soukromoprávních (pracovních) vztahů. Zamysleme se nad tím, zda již nenastal čas pro změnu celého přístupu zákonodárce k obsahu pracovněprávních vztahů. Vložme do odpovědnostních vztahů pracovního práva více soukromoprávních prvků, ponechejme na úvaze jejich účastníků k čemu se chtějí či nechtějí zavázat, vychovávejme ze zaměstnanců samostatné, svébytné a zodpovědné osoby. Opusťme již jednou provždy rodičovský přístup zákonodárce k zaměstnanci. V dobrém se nám to vrátí – ve větší míře projevu svobodné vůle a s tím spojené právní odpovědnosti.

## **Resumé**

The subject matter of this diploma work is description of the Czech legal regulation of Liability for damage of the employee caused to the employer. However, this diploma work tries to describe not only this part of Czech Labour Law, but also the way how the labour-law liability for damage might be legally regulated in the future.

This diploma work is caused on the professional experiences of its author as an attorney-at-law. The legal theory on one side and the day-by-day practice on the other side are very different from each other. Therefore, there are many judgments of Czech courts of justice mentioned in this diploma work and upon these judgments we can see how the Labour Law really works and how the labour-law regulation is being interpreted.

Author of this diploma work considers whole Labour Law as one of the most important system of legal rules in relation with unemployment rate and national economy in general. Therefore, the Labour Law should work effectively and should correspond to the needs of labour market. It is the reason why Labour Law should support not only employees but also employers as a group of subjects providing the labour opportunities to the employees.

However, the diploma work is focused on Liability for damage of the employee caused to the employer. The Czech system of labour-law liability for damage is based on the different legal regime of employee and employer. Employee's liability for damage is regulated by the subjective responsibility (unless otherwise specified by the law). But the employer's liability for damage is regulated by the objective responsibility (without any legal exceptions). This legal regime together with another legal employer's obligations is in non-compliance with traditional principles of private law, even though – of course – the Labour Law has to serve an important function: to protect the employee.

The legal regime of the liability for damage is influenced by the Czech post-war law and European Union Law (*acquis communautaire*). Referring to the

worldwide economic crisis consequences of which affected the employers in particular, the labour-law obligations of the employees should be extended to make it more equitable and motivational. The employees are legally responsible subjects of law and therefore there is a not need to protect them in the same way and in the same legal extension like the Czech (and European) law does nowadays.

Therefore, the author does hope that this diploma work might be considered as a source of the opinions trying to provide another proposal of potential future legal regulation of the employees' legal obligations. There will be interesting to watch the legal experts' discussions and political consultations connected with conceptions of Labour Law's future.

## Použitá literatura

1. Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU – Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Regulace pracovního trhu ([www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz))
2. Bělina, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. AUC Iuridica, 2007.
3. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
4. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
5. Decroix, E. Práce ve Francii. [www.calimera.cz](http://www.calimera.cz), 2009.
6. Důvodová zpráva k obecné části nového zákoníku práce.
7. Evropská soudní síť – článek Právní řád Spojeného království (<http://ec.europa.eu>).
8. Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
9. Gregorová, Z. in Galvas, M. a kol. (ed). Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2001.
10. Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007.
11. Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.
12. Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. Olomouc: ANAG, 2008.
13. Informace pro přeshraniční pracovníky v česko-německo-polském trojzemí. DGB Bezirk Sachsen, Drážďany 2010.
14. Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011. Olomouc: ANAG 2011.
15. Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. Praha: GRADA Publishing 2001.
16. Jakubka, J. Zákoník práce. 7. aktualizované vydání. Olomouc: Anag 2010.
17. Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008.
18. Kocourek, J. Zákoník práce 2011. Praha: Eurounion Praha, 2010.
19. Mazeaud, A. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010.
20. Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. vydání. Praha: Linde, 2008.
21. Štangová, V. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Praha, 2011.

22. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Dr. Čeněk, s.r.o., Plzeň, 2010.
23. Voříšek, V. a kol. Právní nároky zaměstnanců. Praha: Eurounion 2008.

## Judikatura

1. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.6.1997, sp. zn. 3 Cdo 69/96 (SJ 62/1997).
2. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.5.2003 sp. zn. 21 Cdo 2172/2002 (Soudní judikatura č. 6/2003).
3. Rozsudek Nejvyššího soudu publikovaný ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek č. 12/1961.
4. Usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 27.6.1974 sp. zn. 14 Co 216/74 publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 26/1977.
5. Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodnutí soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, Praha 1980).
6. Usnesení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.9.1970 sp. zn. 3 Cz 22/71, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1972.
7. Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30.6.1961 sp. zn. 4 Co 172/61, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 27/1962.
8. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.2.1965 sp. zn. 6 Cz 5/65, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 24/1965.
9. Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 94/87, jež bylo zveřejněno v Bulletinu Nejvyššího soudu České republiky a Vrchního soudu v Praze, ročník 1989, občanskoprávní část, sešit 2.
10. Usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 27.6.1974 sp. zn. 14 Co 216/74, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 26/1977.
11. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 27/1973.
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.8.2002 sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 (SJ 199/2002).
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.8.2002 sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 (SJ 199/2002).
14. Stanovisko Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 18.11.1970 sp. zn. Cpj 87/70, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 55/1971, s. 153.

15. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.1.2003 sp. zn. 21 Cdo 454/2002, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 79/2003.
16. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.5.1967 sp. zn. 4 Tz 38/67, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 8/1968.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.1960 sp. zn. 4 Cz 48/60, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 46/1960.
18. Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9.2.1961 sp. zn. 11 Co 28/61, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 57/1961.
19. Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek: R 55/1971 (stanovisko), s. 156-157.
20. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.9.2007 sp. zn. 21 Cdo 3177/2006.
21. Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 22.5.2006, sp. zn. 10 Co 963/2005.
22. Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11.11.1959 sp. zn. 21 Co 737/59, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 32/1960.
23. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.1.2004 sp. zn. 21 Cdo 1852/2003, jež byl publikován v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. 28, C 2360.
24. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.4.2007 sp. zn. 21 Cdo 931/2006.
25. Stanovisko Nejvyššího soudu (Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek 11/1976, s. 39-40).
26. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.2.2004 sp. zn. 21 Cdo 1059/2003 (Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, sešit 28).
27. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 98/1968.
28. Stanovisko Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976.
29. Rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 23.12.1987 sp. zn. 6 Cz 45/87, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 30/1988.
30. Nález Ústavního soudu ze dne 12.7.2001 sp. zn. IV. ÚS 160/99, jež byl publikován ve Sbírce rozhodnutí Ústavního soudu České republiky sv. 23.
31. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961.
32. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 43/1983.
33. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 55/1984.

34. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 28.10.1980 sp. zn. 4 Cz 17/80, jež byl publikován ve Sborníku stanovisek, zpráv a rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR vydaného Nejvyšším soudem ČSSR, Praha 1986.
35. Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28.1.1959 sp. zn. 21 Co 890/58, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 48/1959.
36. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 48/1959.
37. Stanovisko Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976.
38. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1962.
39. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001 sp. zn. 21 Cdo 2942/2000, jež byl publikován v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 12.
40. Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3.6.1998 sp. zn. 16 Co 131/98, jež bylo publikováno v Soudních rozhledech č. 10/1998.
41. Stanovisko Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976.
42. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976.
43. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961.
44. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.12.1961 sp. zn. 4 Cz 87/61, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 13/1962.
45. Zhodnocení Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6.11.1975 sp. zn. Cpj 50/75, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 12/1976.
46. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961, s. 251.
47. Rozsudek Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha.
48. Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 29.6.1981 sp. zn. 4 Cz 15/81, jež byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 42/1983.
49. Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28.3.1975 sp. zn. Cpj 34/74, jež byla publikována ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 26/1975, s. 160.

50. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 39/1961.
51. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.11.2004 sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, jež byl v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. 31, C 2998.
52. Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9.11.1961 sp. zn. Pls 2/61, jež byla publikována ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 64/1961.

## ABSTRAKT / ABSTRACT

Rigorózní práce se zabývá pracovněprávní problematikou právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na poli odpovědnosti za škodu. Práce je rozdělena do čtyř kapitol, když se úvodní první kapitola věnuje obecným otázkám pracovněprávního vztahu a jeho českých a evropských specifik. Následující kapitola popisuje teorii pracovněprávní odpovědnosti, když je v navazující třetí kapitole blíže rozvedena v českém pracovněprávním pojetí odpovědnosti za škodu. Poslední kapitola již podrobně rozvíjí téma práce – tedy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli ve světle aktuální judikatury českých pracovněprávních soudů.

Práce se však v celém svém rozsahu zabývá i teoretickými otázkami vztahujícími se k principiálnímu pojetí pracovněprávní odpovědnosti jako důležité složky pracovněprávního vztahu, jak *de lege lata*, tak *de lege ferenda*

*Thesis is engaged in labour-law issues of the legal relation between employee and employer in the field of the liability for damage. The thesis is divided in four chapters: the first chapter is engaged in theoretical questions of the labour-law relation and its Czech as well as European specificities. The following chapter describes the theory of the labour-law liability and the third chapter is engaged in liability for damage itself. The last chapter develops detailed the topic of the thesis: the liability for damage of the employee caused to the employer in the light of the actual judgments of Czech labour-law courts of justice.*

*The thesis is also engaged in theoretical issues related to the essential principles of labour-law liability as an important element of the labour-law relation *de lege lata* as well as *de lege ferenda*.*

## KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS

zaměstnanec, zaměstnavatel, odpovědnost za škodu,

*employee, employer, liability for damage*