

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Petra Volková

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Employee's liability for damage caused to the employer

Rigorózní práce

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): listopad 2014

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předloženou rigorózní práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literaturu jsem řádně citovala. Vycházím ze své diplomové práce „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“, kterou jsem v květnu 2014 obhájila s prospěchem „výborně“ na Fakultě práva Panevropské vysoké školy. Tuto práci jsem podstatně přepracovala, aktualizovala a rozšířila.

V Praze dne 28. listopadu 2014

Mgr. Petra Volková

Obsah

Úvod	1
1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce	3
1.1 Pojetí pracovního práva	3
1.2 Funkce pracovního práva	8
1.2.1 Ochranná funkce pracovního práva	8
1.2.2 Organizační funkce pracovního práva	14
2. Vztah pracovního práva a občanského práva	15
2.1 Princip subsidiarity	17
2.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů	18
2.2.1 Veřejný pořádek	19
2.2.2 Dobré mravy	20
2.3 Zákoník práce po soukromoprávní rekodifikaci	21
2.3.1 Právní osobnost fyzických osob	23
2.3.2 Svěprávnost fyzických osob	24
2.3.3 Zaměstnavatel – fyzická osoba	26
2.3.4 Zaměstnavatel – právnická osoba	27
2.3.5 Možnost nezletilého zavázat se k výkonu závislé práce	28
2.3.6 Okamžité zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance mladšího 16 let zákonným zástupcem	29
3. Odpovědnost v pracovním právu	33
3.1 Obecný pojem odpovědnosti v pracovním právu	33
3.2 Charakteristické rysy odpovědnosti v pracovním právu	35
3.2.1 Odpovědnostní vztah	35
3.2.2 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	38
3.3 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	42
3.3.1 Individuální a kolektivní odpovědnost	42
3.3.2 Subjektivní a objektivní odpovědnost	43
3.3.3 Hmotná odpovědnost	43
3.3.4 Jiná než hmotná odpovědnost	44
3.3.5 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávních vztahů	46
3.4 Funkce odpovědnosti za škodu v pracovním právu	47
4. Prevence v pracovním právu	53

4.1 Generální prevenční povinnost	53
4.2 Speciální prevenční povinnost	54
5. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	56
5.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	56
5.1.1 Vymezení pojmu škoda	57
5.1.2 Porušení právní povinnosti	59
5.1.3 Příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody	60
5.1.4 Zavinění	61
5.1.5 Rozsah náhrady škody	63
5.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	64
5.2.1 Rozsah náhrady škody	65
5.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	68
5.3.1 Rozsah náhrady škody za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	77
5.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	79
5.4.1 Rozsah náhrady škody	81
5.5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu	82
5.5.1 Deliktní způsobilost zaměstnance	82
5.5.2 Postup zaměstnavatele při uplatňování náhrady škody a stanovení její výše	84
5.5.3 Moderační právo soudu	86
6. Bezdůvodné obohacení	88
7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a náhrada škody	91
8. Srovnání právní úpravy zvláštní odpovědnosti v ČR a SR	95
8.1 Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	97
8.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě	99
Závěr	100
Resumé	103
Seznam zkratk	105
Seznam použité literatury	107
Abstrakt v českém a anglickém jazyce	109
Klíčová slova v českém a anglickém jazyce	111

Úvod

Během studia na vysoké škole patřilo pracovní právo mezi obory, které mě nejvíce zajímaly. Jedná se o obor, který se bezprostředně vztahuje k životu téměř všech našich občanů v produktivním věku, kteří jsou buď zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Pracovní právo tvoří hlavní náplň mého současného zaměstnání a zabývala jsem se jím i v zaměstnání předchozím.

Odpovědnost za škodu patří mezi nejdůležitější instituty pracovního práva. Zaměřuji se na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, kterou se zabývám v širších souvislostech. Snažím se nerozebírat pouze její platnou právní úpravu, ale poukázat i na aplikační problémy. Vycházím hlavně z příslušné soudní judikatury a ze zkušeností z praxe.

Svou práci jsem rozdělila do úvodu, osmi kapitol, z nichž většina je dále vnitřně členěna a závěru. V první kapitole se zabývám pojetím pracovního práva a jeho funkcemi – hlavně funkcí ochrannou, která je stěžejní.

Dále se zaměřuji na vztah pracovního práva a občanského práva, což je problematika důležitá nejen proto, že zákoník práce a občanský zákoník jsou propojeny na základě principu subsidiarity, ale i aktuální vzhledem k tomu, že dnem 1. 1. 2014 nabyla účinnosti nová soukromoprávní rekonstrukce, která významně ovlivnila celou oblast soukromého práva, tedy i práva pracovního.

Ve třetí kapitole vymezují pojem odpovědnosti v pracovním právu, zabývám se jejími charakteristickými rysy, druhy a funkcemi. Čtvrtá kapitola je věnována prevenci v pracovním právu.

Těžiště práce spočívá v páté, nejrozsáhlejší kapitole, v níž jsou podrobně rozebrány jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli včetně souvisejících otázek. V následující kapitole podávám výklad o bezdůvodném obohacení jako zvláštním druhu odpovědnosti a dále pak věnuji pozornost dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr a náhradě škody. V poslední kapitole srovnávám právní úpravu zvláštní odpovědnosti v ČR a SR.

V závěru práce stručně hodnotím platnou právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, upozorňuji na některé problémy a uvádím dílčí náměty de lege ferenda. Cílem mé práce je co nejkomplexněji charakterizovat a analyzovat právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce

1.1 Pojetí pracovního práva

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v podstatě tři oblasti. Nejdůležitější a historicky nejstarší oblastí je *individuální pracovní právo*.¹

Individuální pracovní právo je zpravidla pojímáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel. Může jím být právnická i fyzická osoba. Jde tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Hlavní právní normou individuálního pracovního práva je zákoník práce. Jedná se o základní předpis pracovního práva upravující právní vztahy při výkonu závislé práce. Poprvé bylo u nás pracovní právo kodifikováno v roce 1965. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „předchozí zákoník práce“) vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“. Naopak, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „nový zákoník práce“) vychází ze zásady zcela opačné – z jedné ze základních zásad soukromého práva – „co není zakázáno, je dovoleno“ – tzv. legální licence.

V posledních letech je vývoj individuálního pracovního práva velmi dynamický. Nový zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2007 byl již více než třicetkrát novelizován. Některé novely byly pouze dílčího rázu, některé však měly charakter koncepčních změn. Jedna z nejvýznamnějších novel, označována jako koncepční, byla uskutečněna zákonem č. 365/2011 Sb., jenž nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2012. V září 2013 byla přijata další velmi důležitá novela, jež kromě zákoníku práce mění i řadu dalších zákonů. Jde o zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (dále též „změnový zákon“).

Nový občanský zákoník (dále též „NOZ“) přináší vedle terminologických změn i některé nové instituty, případně institutům dosavadním dává nový obsah. Úkolem změnového zákona je promítnout všechny tyto změny do příslušných právních předpisů, včetně zákoníku práce. Je možné říci, že tento zákon představuje druhou etapu rekodifikace soukromého práva,

¹ K pojetí pracovního práva pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, Praha, C.H. Beck 2014, str. 3 a násl.

kteřá by bez provedení těchto změn byla v praxi pouze těžko aplikovatelná. Část 67. tohoto zákona se týká změn právní úpravy zákoníku práce.²

Druhou oblastí pracovního práva, která se v řadě případů prolíná s právem individuálním, je **pracovní právo kolektivní**. Představuje soubor norem upravujících vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců na straně jedné a jednotlivými zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů na straně druhé. Jejich hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

Těžištěm právní úpravy kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Je první zákonnou úpravou kolektivního vyjednávání v naší republice.³ Zákon upravuje pravidla pro postup smluvních stran, stanoví procesněprávní podmínky pro kolektivní vyjednávání. Jeho cílem je uzavření kolektivní smlouvy – podnikové nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně. Úprava postupu při uzavírání kolektivních smluv je stanovena jen v nezbytně nutném rozsahu a velký prostor je ponechán smluvní volnosti stran. Cílem této úpravy je, aby smluvní strany nebyly svazovány přemírou procesních pravidel. Zákon stanoví i pravidla pro řešení kolektivních sporů, jimiž jsou podle ust. § 10 spory o uzavření kolektivní smlouvy, které jsou v praxi velmi frekventované a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců. Ty jsou podstatně méně časté.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy stávkou, již se rozumí částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci. Právní rámec stávky v České republice tvoří ust. § 16 a násl. tohoto zákona, který vychází z Listiny základních práv a svobod. Ta v čl. 27 odst. 4 stanoví, že „Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.“ V článku 41 odst. 1 Listina stanoví, že „Práv uvedených v čl. 27 odst. 4 je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí“. Zákon o kolektivním vyjednávání je tedy jediným

² Pod. též: Vysokajová, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Rekodifikace & praxe, č. 7/2013, str. 3

³ Pod. též: Tröster, P., Knebl, P.: Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář, Wolters Kluwer 2014, str. 1 a násl.

zákonem, který upravuje právo na stávku – zároveň je nutno zdůraznit, že jde pouze o stávku vyhlášenou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Hmotněprávní podmínky uzavírání kolektivních smluv upravuje zákoník práce. Podle § 286 odst. 1 zákoníku práce, odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Jak stanoví § 286 odst. 3 zákoníku práce, odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání se stávají, vedle pracovněprávních, mzdových a jiných předpisů, důležitým pramenem práva. Např. podle právní úpravy zakotvené v ust. § 23 odst. 1 zákoníku práce může kolektivní smlouva především upravovat práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

Třetí oblastí pracovního práva je **oblast zaměstnanosti**. Upravuje vztahy vznikající při realizaci práva občana, jež je zakotveno v článku 26 Listiny základních práv a svobod (dále též „Listiny“) – získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

Stěžejní normou je zde zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon, jak stanoví jeho ust. § 1, v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Vztahy jím upravené vznikají zejména mezi Úřadem práce České republiky a jeho krajskými pobočkami a občany, případně zaměstnavateli. Upravuje též např. zprostředkování zaměstnání, vedení seznamů zájemců o zaměstnání a seznamů uchazečů o zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a činnost agentur práce. Stanoví rovněž podmínky výkonu činnosti (umělecké, kulturní,

reklamní nebo sportovní) fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky.

V ust. § 10 upravuje zákon o zaměstnanosti právo na zaměstnání jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávních vztazích, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících. Takovéto pojetí práva na zaměstnání je v souladu s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který stanoví: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Toto pojetí práva na zaměstnání je zcela v souladu s dokumenty Mezinárodní organizace práce, především s doporučením o politice zaměstnanosti z roku 1984, které uvádí, že „plné uznání práva na práci členskými státy by mělo být spojeno s prováděním hospodářských a sociálních opatření, jejichž účelem je podporovat plnou a produktivní zaměstnanost při svobodné volbě zaměstnání“.

Právo na zaměstnání, které v některých dokumentech nahrazuje právo na práci, více zdůrazňuje aktivní úlohu toho, kdo práci hledá a podpůrnou úlohu státu a společnosti.⁴

Zaměstnání mohou zprostředkovávat krajské pobočky Úřadu práce ČR nebo agentury práce, což jsou fyzické nebo právnické osoby, které mají od Ministerstva práce a sociálních věcí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V oblasti zaměstnanosti plní velice významné úkoly Úřad práce ČR a jeho krajské pobočky. Činnost Úřadu práce ČR je upravena zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Podle ust. § 4 tohoto zákona plní úkoly v oblastech:

- a) zaměstnanosti,**
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,**
- c) státní sociální podpory,**
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,**
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,**

⁴ Pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, str. 30

f) pomoci v hmotné nouzi,

g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,

h) dávek pěstounské péče,

V rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti a dalších zákonů uvedených v ust. § 4 zákona o Úřadu práce ČR. Z uvedeného je zřejmé, že činnost Úřadu a jeho krajských poboček, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště, je velice rozsáhlá.

V této oblasti pracovního práva je řada veřejnoprávních prvků, má blízko ke správnímu právu.

1.2 Funkce pracovního práva

1.2.1 Ochranná funkce pracovního práva

Hlavní a převažující funkcí pracovního práva je stále *funkce ochranná*. Ta je důvodem, proč pracovní právo historicky vzniklo s cílem potřeby chránit ekonomicky slabší stranu pracovního vztahu – tj. zaměstnance a proč i v současné době existuje.

První právní normou, která umožnila obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na území dnešní České republiky byl Všeobecný občanský zákoník rakouský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – dále jen „ABGB“) přijatý v roce 1811. V jeho hlavě XXVI. byla upravena námezdní smlouva, z níž se později vyvinula smlouva pracovní. Právním následkem jejího uzavření byla povinnost k práci pro jiného.

ABGB mohl jako norma soukromého práva stanovit podmínky pro uzavření námezdní smlouvy, avšak nemohl upravit podmínky výkonu práce. Ty byly v 19. století – především v jeho první polovině - často svízelné – lidé vykonávali fyzicky velmi náročnou práci, docházelo k úrazům, které dnes nazýváme úrazy pracovními. Postupně se rozvíjelo tzv. ochranné zákonodárství, jehož cílem bylo upravit a zlepšit pracovní podmínky. Zejména tehdy šlo o zkrácení pracovní doby, která původně činila až 16 hodin denně. Postupně se zkracovala, ale k její úpravě na 8 hodin denně došlo až v roce 1918 po vzniku samostatné Československé republiky.

Ochranná funkce pracovního práva byla nejprve zaměřena na ochranu zdraví a života zaměstnanců. Postupně se rozšiřovala a začala chránit i jejich další zájmy, např. stabilitu pracovního poměru. Samozřejmě v současné době, na začátku 21. století, je ochranná funkce pracovního práva jiná než v době vzniku ochranného zákonodárství. Zaměstnanci už nevykonávají těžkou fyzickou práci ohrožující jejich život či zdraví, ale vyskytují se jiné faktory dlouhodobě negativně ovlivňující jejich zdraví – např. stres, vlivy automatizace a robotizace, řízená klimatizace vzduchu atd. I v současné době je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považována za mimořádně důležitou.

Této problematice věnuje velkou pozornost i právo Evropské unie. Na rámcovou směrnici č. 89/391 EEC označovanou jako „základní zákon komunitárního práva na ochranu

zdraví při práci“ navazují další samostatné směrnice, které jsou zaměřené na specifické bezpečnostní a zdravotní požadavky ve vztahu k pracovnímu prostředí. Vzhledem k implementaci těchto směrnic do našeho právního řádu vychází i česká právní úprava z prevence rizik. Jejím cílem je, aby ke škodám na životě a zdraví zaměstnanců pokud možno nedocházelo.

Ochranná funkce pracovního práva se projevuje v řadě oblastí pracovního práva. V právní úpravě tak dochází k omezování smluvní svobody. Omezení smluvní svobody ve prospěch zaměstnance, tj. ekonomicky slabší strany smluvního vztahu, je typickým charakteristickým rysem pracovního práva nejen v Evropě, ale na celém světě. Stupeň tohoto omezení – tj. intenzita ochrany zaměstnance, je však v různých zemích odlišný.

Rozsah omezení smluvní volnosti v pracovním právu je s jakoukoli jinou smluvní oblastí soukromého práva nesrovnatelný. Dosahuje takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno, prolíná celou úpravou pracovněprávních vztahů. Omezení smluvní volnosti se uskutečňuje nejen veřejnoprávní, především zákonnou regulací, ale i kolektivní vůlí, tj. kolektivními smlouvami.⁵ Prolíná v podstatě celou úpravou pracovněprávních vztahů.

Nový zákoník práce přinesl určitou **liberalizaci** pracovněprávních vztahů. Naplnil jeden ze základních principů vyjádřených v čl. 2 odst. 3 Listiny – „**každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá**“. Posílil princip smluvní volnosti pracovněprávních vztahů. I v současné době však zákoník práce obsahuje řadu kogentních norem. Jde hlavně o kogentní úpravu minimálních pracovních podmínek, které zaměstnavatel musí dodržovat a u nichž není možné sjednat pro zaměstnance méně výhodnou úpravu, než jakou stanoví zákon. Jedná se např. o rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah, minimální dobu odpočinku atd. Týká se to i ustanovení o ochraně mzdy a ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Je zde nutno rovněž zmínit úpravu skončení pracovního poměru. Ve snaze o stabilitu pracovního poměru může zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměr (výpovědí nebo okamžitým zrušením) pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v zákoníku práce. Je to

⁵ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, Praha, C.H. Beck, 2014, str. 6 a násl.

dále i oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli – výše náhrady škody způsobené zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním z nedbalosti, je zákoníkem práce limitována, jak o tom bude pojednáno dále.

Ochranná funkce pracovního práva se silně projevuje i v úpravě zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců – žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Chtěla bych zdůraznit, že stanovení míry ochrany žen v pracovněprávních vztazích, je problémem velmi citlivým a obtížným. V souladu s legislativou Evropské unie vycházející z požadavku ochrany žen při práci z důvodu mateřství by měla být zvýšená ochrana poskytována především těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním, které jsou matkami malých dětí.

Jistě je důležité chránit oprávněné zájmy žen, současně však nelze přílišnou ochranou jejich práce odrazovat zaměstnavatele od jejich zaměstnávání. V souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace je nutno všude tam, kde je to vhodné a možné, upravovat stejným způsobem postavení zaměstnaných žen a zaměstnaných mužů.⁶

Vzhledem k ekonomické krizi a snižující se zaměstnanosti se nejen v České republice diskutuje o ochraně zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, o tom, zda není příliš vysoká a pro zaměstnavatele náročná, zejména z ekonomických důvodů. Hledají se flexibilnější formy zaměstnání, preferovány jsou pracovní poměry na dobu určitou, na částečný úvazek a také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hovoří se o tzv. prekérních zaměstnáních – prekérnost spočívá v nižší právní ochraně zaměstnance.

Uvažuje se i o využívání tzv. Kurzarbeitu (i u nás se používá tento německý výraz), což je určitá podpora státu při částečné nezaměstnanosti, kdy při zkrácené pracovní době by zaměstnanci dostávali ušlý příjem od státu a zároveň by měli možnost získat určitou kvalifikaci. Tato otázka je zatím stále ve stádiu jednání.

Díky globalizaci světové ekonomiky dochází ve společnosti k závažným změnám, jež působí i na pracovní právo a jeho ochrannou funkci. Projevují se např. v tom, že v naší zemi přibývají velcí zaměstnavatelé – nadnárodní společnosti, současně je však v ČR poměrně

⁶ Pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, str. 181 a násl.

hodně malých a středních zaměstnavatelů, pro které bývá přílišná ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích velmi problematická.

Zároveň je třeba říci, že pracovní právo jako základní právní odvětví upravující využívání závislé práce musí reagovat na změněné ekonomické podmínky a celkovou situaci. Rovněž vytváření velkého tržního prostoru – hlavně vnitřního trhu Evropské unie – vede k tomu, že řada podniků se musí vypořádat s novou situací. Některé musí projít restrukturalizací, podniky se prodávají, převádějí, dochází k hromadnému propouštění, k platební neschopnosti zaměstnavatele atd.

Globalizační procesy v Evropě vyžadují přesuny zaměstnanců z jedné země do druhé podle potřeby zaměstnavatele. Ve snaze dosáhnout co nejnižších nákladů na pracovní sílu přesouvají nadnárodní korporace i velké firmy výrobu do zemí s nejnižší mírou ochrany pracovní síly a tudíž i s nejnižšími náklady.

Jak už jsem uvedla výše, v souvislosti s probíhajícími změnami se již několik let projevuje snaha o větší flexibilitu v zaměstnání, objevují se stále kritičtější názory na přílišnou ochranu poskytovanou zákoníkem práce zaměstnancům a na nutnost určitých změn. Jsou hledány nové formy zaměstnání s nižší mírou ochrany zaměstnance. Snaha o větší flexibilitu je v rozporu se snahou o stabilitu pracovního poměru. Dokonce je možné říci, že se jedná o jakýsi střet mezi nimi. Jde o závažný problém současného pracovního práva.

Pracovní právo se od samého začátku rozvíjelo – jak jsem se snažila zdůraznit – jako právo ochránářské. Takto je zatím do značné míry pojímáno i na úrovni práva Evropské unie. Pod vlivem globalizace světové ekonomiky a rovněž pod vlivem světové hospodářské krize se však obsah pracovního práva začíná přehodnocovat. I Evropská unie již vzala na vědomí celosvětový trend směřující k nutnosti určité liberalizace pracovního práva. Hovoří se o modernizaci pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století. Vychází se z toho, že před evropskými trhy práce stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a zároveň je nutno maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. Zdůrazňuje se potřeba upravit pracovněprávní předpisy směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání – tj. potřeba flexicurity.

Vychází se ze skutečnosti, že vlivem rychlého technického pokroku, zesílené konkurence vyplývající z globalizace, měnící se poptávky spotřebitelů a významného růstu odvětví služeb, se ukazuje potřebnost větší flexibility v oblasti pracovního práva.⁷

Flexibilita nutně přináší menší míru právní regulace nebo spíše potřebu deregulace. Znamená možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravit si vzájemná práva a povinnosti co možno nejsvobodněji, pokud možno s minimálním omezením ze strany zákonodárce - ať již národního či evropského. Sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce jak národního, tak i evropského. Pojmy flexibilita a jistota jdou tak svým způsobem proti sobě.

Flexibilita směřuje zejména k umožnění rychlejších a méně omezených změn základních pracovněprávních vztahů tak, aby hlavně zaměstnavatelům umožnily reagovat na měnící se ekonomické podmínky, na úspěšnost či neúspěšnost jejich podnikání. Představy některých zaměstnavatelů vypadají dokonce tak, že pracovní právo by jim mělo umožnit disponovat se svými zaměstnanci bez jakýchkoli omezení. Chtěli by stanovit pracovní a mzdové podmínky podle vlastního uvážení. Hlavně by si přáli propouštět zaměstnance bez jakýchkoli omezení, zatímco v současné době jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru je možné pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Je však toto možné?

Otázkou je, jaké jsou limity právní regulace v oblasti pracovního práva. Lze umožnit flexibilitu pracovního práva bez jakéhokoli omezení? Nebo existují objektivní hranice, v nichž se představy o pružné právní úpravě musí pohybovat?

Potřeba vyšší flexibility pracovního práva je jasná, ale jasné je i to, že i flexibilita má své limity. Je možno říci, že hranicí omezující flexibilitu právní úpravy v obecném smyslu jsou základní lidská práva, zejména práva sociální představující základní míru sociálního postavení jednotlivce i jeho postavení v pracovním procesu. Tato práva jsou garantována jak vnitrostátním zákonodárstvím, tak i právem Evropské unie a právem mezinárodním.

⁷ K otázkám flexibility podrobněji: Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Praha, Auditorium 2009

Především vždy musí být respektováno právo na ochranu lidské důstojnosti, které je garantováno v čl. 1 Listiny základních práv a svobod ČR a je zakotveno i v čl. 1 Listiny základních práv Evropské unie, podle něhož je lidská důstojnost nedotknutelná, musí být respektována a chráněna.

Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích se vyvíjí, je nutno na ni nazírat a vnímat ji v kontextu společenského a ekonomického vývoje. Míra ochrany zaměstnanců by měla být taková, aby právní úprava ještě chránila oprávněné zájmy zaměstnanců, ale současně i taková, aby nepřispívala k tomu, že zaměstnavatelé právní úpravu nerespektují nebo obcházejí, čímž by ztrácela svůj smysl.

Tato úloha je nepochybně velmi složitá, ale je nutno o ni stále znovu usilovat.⁸

⁸ K současným otázkám ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích srov.: Štangová, V.: Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v podmínkách globalizace in Labor ipse voluptas, Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc., Trnava 2014, vydal Spolok Slovákov v Poľsku, Krakov, str. 196 až 198

1.2.2 Organizační funkce pracovního práva

Druhou významnou funkcí pracovního práva je *funkce organizační*. Někdy bývá označována také jako funkce hospodářsko-organizátorská. Směřuje zejména k tomu, aby zaměstnavatel mohl plnit své úkoly a aby zároveň byla stanovena pravidla pro fungování trhu práce. Proto je účelem právní úpravy pracovněprávních vztahů v této oblasti především poskytnout zaměstnavateli příslušné nástroje k organizaci a řízení výkonu práce jeho zaměstnanci za účelem realizace jeho činnosti, a to i s ohledem na měnící se ekonomickou situaci. Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces.

Organizační funkce pracovního práva směřuje také k vytváření podmínek pro účast zaměstnanců a jejich organizací a orgánů na činnosti podniku.

2. Vztah pracovního práva a občanského práva

Stejně jako ve většině zemí, je i v České republice pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví. Jde o však o samostatnost do značné míry relativní. Všechna právní odvětví jsou totiž vzájemně propojena a tvoří subsystemy jednoho systému, které ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.

„Právo je jedním ze sociálních systémů. Jako každý systém se vyznačuje jednotou, tvoří určitý celek, zároveň však také vnitřní diferenciací.“ Právo je sociálním fenoménem odlišným od politiky, morálky, náboženství, přestože je s nimi zároveň organicky a funkčně spjato. Jednotícím faktorem u něj, přes všechny vnitřní diference, je skutečnost, že právo je specifickým normativním systémem, odlišným od norem morálních, politických, náboženských a dalších. Tato specifická spočívá v univerzálním charakteru práva a v jeho institucionálním zabezpečení státní, resp. od státu odvozenou veřejnou mocí.⁹

Již výše jsem konstatovala, že individuální pracovní právo historicky vzniklo z práva občanského a má k tomuto právu nejblíže. Proto se dále zaměřím na vztah pracovního práva a občanského práva, resp. na vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, což je jedna ze stěžejních otázek pracovního práva.

Předchozí zákoník práce byl na občanském zákoníku zcela nezávislý. Pracovní právo se tak osamostatnilo od právních odvětví, ze kterých se vyvinulo, tj. zejména od práva občanského. Zákoník práce upravoval i všechny obecné instituty, většinou se jednalo o parafrázování úpravy institutů občanského zákoníku. Subsidiární použití jiných právních odvětví – s výjimkou práva ústavního – bylo vyloučeno. Došlo ke zpřetrhání historických vazeb mezi pracovním právem a občanským právem. Direktivně řízená ekonomika nepřipouštěla smluvní volnost a nedávala ani prostor kolektivnímu vyjednávání. Je třeba také připomenout, že tehdejší ideologická koncepce vycházela z toho, že práce není zbožím a proto výkon pracovní činnosti nemůže být upravován pracovním právem.

Z hlediska legislativně-technického byl předchozí zákoník práce na svou dobu poměrně zdařilým dílem. Samozřejmě byl však zcela ovlivněn dobou, ve které byl připraven a

⁹ Srov.: Gerloch, A.: Teorie práva, 6. vydání, Aleš Čeněk, Plzeň 2013, str. 115

schválen. Stěžejními rysy právní úpravy byly kogentnost, jednotnost, osamostatnění a komplexnost.

Zaměstnávání mezi občany bylo sice přípustné, ale právní úpravou velmi limitované. Bylo možné pouze za podmínek stanovených zákoníkem práce, a to k výkonu služeb osobního charakteru formou pracovního poměru, např. k vedení domácnosti, péči o děti, péči o nemocného či starého člena rodiny.

Zákoník práce byl mnohokrát novelizován, zejména po roce 1989 v souvislosti se změnou společenských, politických a ekonomických poměrů. Významné novely zákoníku práce byly přijaty také vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské unie. Jednalo se zejména o tzv. harmonizační novelu uskutečněnou zákonem č. 155/2000 Sb., jíž bylo do zákoníku práce promítnuto 28 směrnic Rady ES. Zákoník práce však stále nevyhovoval aktuálním ekonomickým podmínkám. Dokonce se začalo hovořit o tom, že se stává překážkou rozvoje pracovněprávních vztahů. Bylo proto rozhodnuto o přípravě nového zákoníku práce. Jeho hlavním cílem byla liberalizace pracovněprávních vztahů a propojení s občanským zákoníkem.

Nový zákoník práce byl s občanským zákoníkem v původním znění propojen na principu delegované působnosti norem občanského práva v pracovněprávních vztazích, tj. na *principu delegace*. Odůvodňovalo se to hlavně tím, že tento způsob je pro uživatele vhodnější především vzhledem k jednodušší orientaci v textu zákona. Hovořilo se o nutnosti uživatelského komfortu.

Obecné pravidlo pro užití principu delegace bylo obsaženo v ust. § 4 zákoníku práce. Podle něho se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Řada delegačních ustanovení odkazovala na příslušná konkrétní ustanovení občanského zákoníku, jež měla být aplikována v pracovněprávních vztazích.

Nutno připomenout, že použití principu delegace bylo netradiční a neobvyklé. Prakticky všechny současné úpravy v evropských zemích vycházejí z koncepce subsidiarity, která je tradiční a prověřená dlouholetou praxí. Skupina poslanců a senátorů napadla koncepci delegace návrhem na zrušení ust. § 4 zákoníku práce, který podala Ústavnímu soudu České

republiky. Navrhovatelé namítali, že novým zákoníkem práce upravená koncepce delegace zakládá právní nejistotu a přináší značné aplikační problémy v důsledku neseznatelnosti a nejasnosti právních norem, odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá i důvěru v právo.¹⁰

2.1 Princip subsidiarity

Ústavní soud námitce navrhovatelů, která napadala princip delegace, přisvědčil a ustanovení § 4 zákoníku práce zrušil. V odůvodnění nálezu, který byl publikován pod číslem 116/2008 Sb., neshledal princip delegace, jak byl zakotven v ust. § 4 ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu. Jak zdůraznil, zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (resp. občanský zákoník je obecným právním předpisem), které je subsidiárně platné vůči ostatním odvětvím soukromého práva. Předpisy upravující tato odvětví, mají zásadně přednost. Jestliže však určitou otázku neupravují, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které nebylo původně diferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné.¹¹

Zrušením ust. § 4 zákoníku práce Ústavní soud zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce a zákoníku občanského a nahradil jej tradičním principem subsidiarity. Jde o obecnou podpůrnou použitelnost občanského práva, resp. o jeho subsidiární působnost.

V zákoníku práce ani v zákoníku občanském nebyl princip subsidiarity výslovně deklarován. Kromě toho zákoník práce i nadále obsahoval odkazy na některá ustanovení občanského zákoníku, která nebyla zrušena a stále ještě vycházela z principu delegace. Toto vše podporovalo pochybnosti o tom, jaký je vlastně vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Z toho důvodu tzv. koncepční novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2012, normativně upravila použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v ust. § 4 zákoníku práce. Podle něho se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským

¹⁰ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha, 2014, str. 11

¹¹ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha 2014, str. 12

zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Pouze doplňují, je tomu tak proto, že tyto zásady zaručují vyšší míru ochrany zaměstnance.

2.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Jak už jsem konstatovala výše, zákon č. 365/2011 Sb. přinesl některé důležité změny do zákoníku práce, mimo jiné byly nově koncipovány základní zásady pracovněprávních vztahů. Ty nadále nemají pro pracovněprávní vztahy pouze význam deklaratorní, ale význam normativní.

Základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou zakotveny v ust. § 1a zákoníku práce, jsou od 1. 1. 2012 koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Za nejvýznamnější z nich je možno považovat zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Jedná se o výčet demonstrativní, nauka pracovního práva totiž dovozuje i existenci dalších zásad.

Základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují podle ust. § 1a odst. 1 zákoníku práce smysl a účel ustanovení tohoto zákona. Jsou jimi zejména:

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

Od 1.1. 2014 ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce stanoví, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

2.2.1 Veřejný pořádek

Ve výše citovaném ustanovení se v zákoníku práce poprvé objevuje pojem **veřejný pořádek**. Proto bych se na něj chtěla ve stručnosti zaměřit. Ust. § 1 odst. 2 NOZ stanoví: „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“ Vedle dobrých mravů je veřejný pořádek dalším limitem autonomie vůle osob.

Požadavek zachování veřejného pořádku je zmiňován v řadě právních předpisů včetně Listiny základních práv a svobod ČR (dále „Listiny“). Veřejný pořádek ani dobré mravy však nejsou nikde definovány. Jde totiž o neurčitý právní pojem, jehož vymezení je vždy nutné vztáhnout ke konkrétní normě, v níž je obsažen a v každém konkrétním případě závisí na úvaze orgánu aplikujícího právo.

Z důvodové zprávy § 1 NOZ vyplývá, že veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti. Z tohoto pojetí lze také orientačně vyjít.

Pojem dobrých mravů míří na vzájemný vztah osob soukromého práva, zatímco pojem veřejného pořádku sleduje zachování stěžejních základů právního řádu v demokratické společnosti, na kterých je třeba bezvýhradně trvat.

Osoby si nemohou ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, pokud by tím byl narušen veřejný pořádek - § 1 odst. 2 NOZ. Podle ust. § 588 NOZ právní jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, je absolutně neplatné. Pokud právnická

osoba vyvíjí nezákonnou činnost v takové míře, že to závažným způsobem narušuje veřejný pořádek, vzniká zákonný důvod jejího zrušení soudem (§ 172 odst. 1 písm. a) NOZ).

2.2.2 Dobré mravy

Považuji za vhodné se na tomto místě zaměřit i na pojem **dobré mravy**. Vymezení pojmu dobré mravy je vzhledem k jejich mnohotvárnosti, vývoji a probíhajícím změnám (jak časovým tak místním) obtížné. Proto také sám občanský zákoník na jejich vymezení rezignuje. Jejich vymezením se obecně zabývá právní teorie a konkrétně (v jednotlivých případech) judikatura obecných soudů. Z tohoto důvodu není vymezení dobrých mravů jednotné.

Na základě dosavadní judikatury obecných soudů – zejména Nejvyššího soudu ČR i judikatury Ústavního soudu ČR¹² lze za dobré mravy považovat souhrn etických zásad, jež jsou zachovávány a uznávány rozhodující částí společnosti a jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo s nimi v souladu (*in concreto* jde zejména o slušnost, čestnost, vzájemnou úctu a důvěru apod.).

Dobré mravy limitují (korigují) individuální autonomii vůle osob. Osoby si nemohou ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, pokud by takové ujednání porušilo dobré mravy (§ 1 odst. 2 NOZ).

Dobré mravy limitují i orgány aplikující právo při jejich rozhodovací činnosti. Podle § 2 odst. 3 NOZ „výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské citění“. Dobré mravy proto musí být soudem zohledněny při výkladu a aplikaci psaného práva tak, aby výsledkem bylo dobré uspořádání práv a povinností. Výsledkem aplikace práva by neměl být stav, který by byl v rozporu s mravním řádem společnosti.

¹² Např. 25 Cdo 200/2008 a II. ÚS 249/97

Dosavadní soudní praxe i doktrína celkem konstantně formulují dobré mravy jako souhrn společenských, kulturních a mravních hodnot (etických zásad), které v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence a zejména jsou sdíleny a uznávány rozhodující většinou společnosti (bylo by rovněž možno říci, že na jejich respektování existuje „společenská dohoda“). Jejich použití jako výjimečného korektivu má přispět v jednotlivých konkrétních případech k odstranění tvrdostí a příkrostí, k nimž by mohlo dojít při strohé aplikaci zákona, a tak poskytnout soudu možnost přiblížit se ve svém rozhodnutí co nejvíce k ideji spravedlnosti (rozhodnutí *ex aequo et bono*).¹³

2.3 Zákoník práce po soukromoprávní rekonstrukci

S účinností od 1. 1. 2014 došlo v právním řádu České republiky k velice významné události – k rekonstrukci soukromého práva. Účinnosti nabylo několik zákonů, zejména zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a mohu zde uvést i zákon č. 303/2013 Sb., tzv. změnový zákon.¹⁴

Považuji za potřebné zdůraznit, že i po přijetí NOZ zůstává nadále zákoník práce samostatným právním předpisem pracovního práva upravujícím právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Je tomu tak proto, že základní pracovněprávní vztahy (jimiž jsou podle ust. § 3 zákoníku práce pracovní poměr a právní vztahy založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr) mají v rámci soukromoprávních vztahů specifické postavení. Jde zpravidla o déletrvající osobní vztah dvou subjektů, ve kterém je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a musí respektovat pokyny k výkonu práce, jež mu zaměstnavatel dává. Ve srovnání se vztahy občanskoprávními se ve vztazích pracovněprávních mnohem více uplatňuje přímá regulace v podobě kogentních norem. Zůstává tak méně prostoru pro projevy autonomní vůle smluvních stran.

¹³ K pojmu veřejný pořádek a dobré mravy pod. též: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: Občanské právo hmotné, díl první: obecná část, Wolters Kluwer, Praha 2013, str. 50, 123 a 125

¹⁴ V rámci soukromoprávní rekonstrukce nabyly dnem 1. 1. 2014 účinnosti ještě další dva zákony – zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém.

Pojem „závislá práce“ byl poprvé vymezen v novém zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007. V současné době je tento pojem upraven v ust. § 2 zákoníku práce. Za závislou práci se podle této definice považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě. Podle ust. § 3 věty první zákoníku práce, může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

Je možné připomenout i osobní povahu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako jeden z hlavních definičních znaků pracovněprávního vztahu. S účinností od 1. 1. 2007 platná právní úprava osobní povahu pracovněprávního vztahu posílila. Zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně, není možné, aby se při jejím výkonu nechal zastoupit ani v případě překážky, která by mu bránila ve výkonu práce pouze dočasně. Smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah zpravidla zaniká, smrtí zaměstnance zaniká bez výjimky.

Výše uvedené skutečnosti uznává i NOZ, který úpravu základních pracovněprávních vztahů do svého obsahu nezahrnuje. Výslovně to vyjadřuje v ust. § 2401, podle něhož pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon (tj. zákoník práce). Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.¹⁵

Cílem této práce není podrobně rozebrat všechny změny, které v úpravě pracovněprávních vztahů nastaly s účinností od 1. 1. 2014. Jak už jsem konstatovala výše, NOZ přinesl některé změny terminologické (např. pojem „právní úkon“ byl nahrazen pojmem „právní jednání“), přináší i některé instituty nové, případně starým institutům dává nový obsah. Chtěla bych hlavně zdůraznit, že od 1. 1. 2014 NOZ upravuje v ust. § 9 **osobní stav osob (statusové záležitosti)**.

¹⁵ Pod. též: Vysokajová, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Rekodifikace & praxe č. 7/2013, str. 3 a násl.

Ust. § 6 zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2014 – jak uvádí důvodová zpráva ke změnovému zákonu – deklaratorně vymezuje zaměstnance jakožto prvek základního pracovněprávního vztahu, který má v těchto vztazích práva a povinnosti a osobním výkonem závislé práce naplňuje předmět tohoto vztahu. Jde přitom o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu, což znamená, že se nemůže jednat jen o faktický výkon práce.

Totéž platí i pro nové znění § 7 zákoníku práce – pro právní úpravu zaměstnavatele, jehož pojem se deklaratorně vymezuje tak, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Musí jít o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu.

2.3.1 Právní osobnost fyzických osob

Pojem „způsobilost k právům a povinnostem“ nahrazuje pojem „**právní osobnost**“. Každá fyzická osoba má právní osobnost neboli je způsobilá mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, jak stanoví ust. § 15 odst. 1 NOZ. Jde o jedno ze základních lidských práv, které upravuje i Listina, jež v článku 5 stanoví „*Každý je způsobilý mít práva*“. Podle § 23 NOZ má člověk právní osobnost od narození až do smrti. Nikomu ji nelze omezit, natož jí někoho zbavit. Člověk se jí nemůže zbavit ani sám, dobrovolně.

Zákon stanoví jen meze uplatňování přirozených práv člověka a způsob jejich ochrany. Nový občanský zákoník tuto myšlenku výslovně zdůrazňuje v ust. § 16, v němž je uvedeno „*Právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát ani zčásti; učiní-li tak, nepřihlíží se k tomu.*“

Podle ust. § 23 NOZ vzniká právní osobnost fyzické osoby narozením. Vznik právní osobnosti v hmotném občanském právu má význam také pro občanské soudní řízení. Procesní subjektivitu, tj. způsobilost být účastníkem řízení, má každý, kdo má způsobilost mít práva a povinnosti podle hmotného občanského práva; jinak ji má jen ten, komu ji zákon přiznává (ust. § 19 OSŘ).

2.3.2 Svěprávnost fyzických osob

Termín „způsobilost k právním úkonům“ nahradil pojem „**svěprávnost**“, který podle ust. § 15 odst. 2 NOZ vyjadřuje **způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat)**.

Svěprávnost vzniká postupně podle stavu psychické vyspělosti fyzické osoby.

Plně svěprávným se člověk stává na základě některé ze tří následujících skutečností:

a) Nejčastěji se plné svěprávnosti nabude **zletilostí**, tj. **dovršením 18. roku věku**, jak stanoví ust. § 30 odst. 1 NOZ. Tento zákoník na několika místech zmiňuje i jiné věkové hranice (např. dvanáct let v § 807, patnáct let v § 35, § 1526 a § 1548, šestnáct let v § 35, § 672 a § 811, dvacet let v § 2279, dvacetpět let v § 74 a sedmdesát let v § 2279). Tyto zvláště stanovené věkové hranice však nemají vliv na nabytí zletilosti, které je vázáno výlučně na dovršení osmnáctého roku věku.

V dalších situacích jde o nabytí plné svěprávnosti fyzické osoby ještě před nabytím zletilosti, tj. ještě před dovršením jejího osmnáctého roku věku.

b) Nabytí plné svěprávnosti **uzavřením manželství** (§ 30 odst. 2 NOZ).

Svěprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné. Do doby, než tato osoba dovrší osmnáctý rok věku a stane se zletilou, **půjde o plně svěprávného nezletilého**. V případě zdánlivého (putativního) manželství (§ 677 NOZ) však k nabytí plné svěprávnosti nedojde.

c) K nabytí plné svěprávnosti může dojít **na základě rozhodnutí soudu**, tj. **přiznáním svěprávnosti**. Také osoba, které byla plná svěprávnost přiznána rozhodnutím soudu, bude zletilou teprve ode dne, kdy dovrší osmnáctý rok věku. Do té doby půjde o plně svěprávného nezletilého.

Právní jednání jsou projevy vůle. Proto je pro plnou svěprávnost třeba patřičný stupeň intelektuální vyspělosti a neporušenosti vůle. V ust. § 31 NOZ se hovoří o vyspělosti rozumové a volní. Jde tedy o psychickou způsobilost rozpoznávací (předvídací) a určovací

neboli o způsobilost rozpoznat charakter vlastního jednání a jeho adekvátnost ve vztahu k zamýšlenému výsledku a zároveň (kumulativně) způsobilost podle tohoto poznání své chování a jeho variantu určit, tj. ovládat je vůlí.

Plnou svéprávnost nemají:

a) Přímo ze zákona v důsledku nedostatku věku **nezletilci** (pokud jim ovšem nebyla plná svéprávnost přiznána soudem – ust. § 31 ve spojení s ust. § 581 NOZ);

b) **Zletilé fyzické osoby, jejichž svéprávnost byla omezena rozhodnutím soudu** (§ 55 a násl. NOZ); občanský zákoník z roku 1964 upravoval rovněž zbavení způsobilosti k právním úkonům; k tomu poznamenávám, že občanský zákoník z roku 2012 tento institut nepřevzal.

Občanský zákoník pamatuje rovněž na osoby, jejichž svéprávnost soudem sice omezena nebyla, ale které právně jednaly ve stavu duševní poruchy, a takovou vadu sankcionuje v právním jednání neplatností (ust. § 581 NOZ).

Svéprávnost podle hmotného občanského práva je určující pro občanskou procesní způsobilost. Každý může před soudem jako účastník občanského soudního řízení samostatně jednat v tom rozsahu, v jakém má způsobilost vlastními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti (§ 20 OSŘ). Pokud to ovšem vyžadují okolnosti případu, může předseda senátu rozhodnout, že fyzická osoba, která nemá úplnou způsobilost k právním úkonům, musí být v tomto řízení zastoupena svým zákonným zástupcem, i když jde o věc, v níž by jinak mohla jednat samostatně (§ 23 OSŘ).

Právní postavení zaměstnavatelů - fyzických osob upravuje občanský zákoník a právní postavení zaměstnavatelů – právnických osob především občanský zákoník, ale i zákon o obchodních korporacích.

2.3.3 Zaměstnavatel – fyzická osoba

Ke svéprávnosti zaměstnavatele – fyzické osoby chci uvést, že plně svéprávným se podle ust. § 30 odst. 1 NOZ člověk stává zletilostí. Zletilostí se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před dovršením 18. roku věku se člověk stává plně svéprávným buď uzavřením manželství nebo na základě rozhodnutí soudu, kterým se nezletilému svéprávnost přizná – jde o tzv. emancipaci upravenou v § 37 NOZ – to vše už bylo vysvětleno výše.

Má se za to, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.

Chci ještě upozornit na jedno specifické ustanovení - § 33 odst. 1 NOZ, který uvádí: „Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Takové přivolení soudu nahrazuje i podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti právními předpisy. Souhlas může zákonný zástupce odvolat jen s přivolením soudu“.¹⁶

¹⁶ K problematice právní osobnosti a svéprávnosti fyzických osob pod. též: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 213, 216 až 217

2.3.4 Zaměstnavatel – právnická osoba

S ohledem na osobní charakter výkonu práce může být právnická osoba v základním pracovněprávním vztahu pouze v postavení zaměstnavatele, nikdy v postavení zaměstnance. Podle ust. § 20 NOZ je **právnická osoba organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost nebo jehož právní osobnost zákon uzná**. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Stát se v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu (§ 21 NOZ).

Právnické osoby je možno členit podle toho, zda podstatou právnické osoby je složka osobní (společníci, členové atd.) – takové právnické osoby jsou označovány jako **korporace** či zda podstatou právnické osoby je složka věcná (účelově vyčleněný majetek) – takové právnické osoby jsou označovány jako **fundace**. Typickými představiteli soukromoprávních korporací jsou obchodní společnosti a družstva, která jsou v § 1 ZOK označena souhrnně jako obchodní korporace.

Korporace je historicky nejstarší formou právnické osoby. Je pro ni podstatná osobní personální složka, která obvykle obsahuje více osob.

Pokud jde o způsobilost právnických osob k právnímu jednání, pak zatímco fyzické osoby mohou mít způsobilost k právnímu jednání ze zákona nebo na základě soudního rozhodnutí omezenou, popř. ji nemají vůbec, u právnických osob se rozsah subjektivity se způsobilostí k právním jednáním kryje. **Právnická osoba má právní osobnost a způsobilost právně jednat od svého vzniku do svého zániku (§ 118 NOZ).**

Občanský zákoník upravuje zejména právní postavení právnických osob soukromého práva. Další podmínky vzniku, fungování a vnitřního uspořádání právnických osob, které jsou nejvýznamnějšími zaměstnavateli – obchodních společností a družstev, se pak řídí příslušnými ustanoveními zákona o obchodních korporacích.¹⁷

Základní rozdíl mezi právnickými osobami soukromého a veřejného práva spočívá v tom, že se jejich existence opírá o tu či onu právní oblast. Přes všechny odlišnosti je

¹⁷ K právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnavatele – fyzické osoby a zaměstnavatele – právnické osoby pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha 2014, str. 61 až 65

z hlediska soukromého práva podstatné, že i právnická osoba veřejného práva může být subjektem práva soukromého.

2.3.5 Možnost nezletilého zavázat se k výkonu závislé práce

Jak stanoví ust. § 35 odst. 1 NOZ, může se nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, tj. zákoníku práce. Toto ustanovení výslovně zmiňuje pouze způsobilost k právnímu jednání zavazujícímu k výkonu závislé práce.

Porovnáme-li tuto úpravu s právní úpravou obsaženou do 31. 12. 2013 v ust. § 6 zákoníku práce, došlo ke změně nepříliš významné, pokud však jde o aplikaci právní úpravy v praxi, jedná se o změnu důležitou. Do 31. 12. 2013 zákoník práce pro způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právním úkonům fyzické osoby – zaměstnance požadoval pouze splnění jedné podmínky – dosažení věku 15 let. Znamenalo to, že např. žák 9. třídy základní školy, který dosáhl 15 let 10. května, mohl již v tento den uzavřít pracovní smlouvu. Den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce však nesměl předcházet ukončení povinné školní docházky. Tím byl dostatečně chráněn veřejnoprávní zájem na dokončení povinné školní docházky této osoby, ale zároveň jí nebylo bráněno v tom, aby si ještě před jejím dokončením sjednala pracovní smlouvu se dnem nástupu na začátek července. Nová právní úprava tedy vyžaduje k uzavření pracovní smlouvy splnění obou podmínek – dovršení 15 let věku a ukončení povinné školní docházky.

Podle ust. § 34 NOZ je výkon závislé práce nezletilými mladšími 15 let nebo nezletilými, kteří ještě neukončili povinnou školní docházku, zakázán. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, jímž je zákon o zaměstnanosti. Do 31. 12. 2013 bylo toto pravidlo zakotveno v ust. § 346a zákoníku práce.

Zákon o zaměstnanosti upravuje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte v ustanoveních § 121 a násl. O povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje Krajská pobočka Úřadu práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem nebo

opatrovníkem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. Žádost se podává u krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle trvalého pobytu dítěte a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje.

Povolení vydává krajská pobočka Úřadu práce. V povolení krajská pobočka stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti. Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost.

2.3.6 Okamžité zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance mladšího 16 let zákonným zástupcem

Ráda bych také upozornila na důležitou změnu, která byla již v rámci připomínkového řízení k návrhu občanského zákoníku velmi diskutována. Jde o ust. § 35 odst. 2 NOZ, podle něhož může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem, tj. zákoníkem práce. Na základě tohoto ustanovení byl do textu zákoníku práce zakotven § 56a, který upravuje právo zákonného zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, jenž může za výše uvedených podmínek okamžitě zrušit pracovní poměr tohoto nezletilého zaměstnance mladšího 16 let. V zájmu předcházet praktickým problémům je k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyžadováno přivolení soudu.

Za stejných podmínek jako pracovní poměr může podle ust. § 77 odst. 5 zákoníku práce zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit i dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Důvodová zpráva ke změnovému zákonu vysvětluje tuto úpravu zvýšením rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Odvolává se rovněž na mezinárodní

smlouvy, kterými je Česká republika vázána, především na Úmluvu o právech dítěte, což je důležitý dokument Organizace spojených národů z prosince 1989 (publikována pod č. 104/1991 Sb.). Úmluva navázala na dřívější Deklaraci práv dítěte z roku 1959.

Dítětem se podle této Úmluvy rozumí „každá lidská bytost mladší 18 let, jestliže podle právního řádu, který se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve“. V Úmluvě není dítě chápáno jako objekt ochrany, ani jako pasivní subjekt. Jeho práva jsou formulována od základních minimálních práv, která umožňují jeho přežití, až po práva aktivní vyjadřující možnost dítěte v závislosti na jeho věku samo o sobě rozhodovat.

Smluvní strany se zavazují respektovat a zabezpečovat práva stanovená touto Úmluvou bez jakékoli diskriminace každému dítěti, které se nachází pod jejich jurisdikcí.¹⁸

Je ovšem nutno poukázat na to, že uvedená změna je diskutabilní. Pokud se může patnáctiletá fyzická osoba, která ukončila povinnou školní docházku, sama zavázat k výkonu závislé práce, není možné zcela souhlasit s tím, že jiná osoba má právo za ni jednat v pracovněprávních vztazích i proti její vůli a rozvázat platně uzavřený pracovněprávní vztah, dokonce okamžitým zrušením, které bývá charakterizováno jako mimořádný způsob zrušení pracovního poměru. Je v rozporu s principy soukromého práva, aby někdo třetí zasáhl do smluvního vztahu uzavřeného dvěma jinými subjekty, a to dokonce tak výrazně, že tento vztah proti jejich vůli zruší. Problematická jsou i práva třetích osob – zaměstnavatelů. Není zcela jasné, vůči komu budou uplatňovat nároky, které mu vzniknou v souvislosti se zrušením pracovního poměru. Zda vůči zaměstnanci, nebo vůči jeho zákonnému zástupci. Tato právní úprava se může obrátit i proti zaměstnancům samotným, protože zaměstnavatelé se mohou obávat uzavírat s nimi pracovněprávní vztahy v takovémto stavu právní nejistoty.

Opětovně zdůrazňuji, že vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je založen na principu subsidiarity (podpůrné působnosti). Výčet ustanovení občanského zákoníku, která se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí, obsahuje ust. § 346d zákoníku práce. Jestliže by se smluvní strany od této úpravy odchýlily, nepřihlíží se k tomu (ust. § 346e zákoníku práce). To znamená, že takové jednání je právně bezvýznamné, neúčinné.

¹⁸ Srov.: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, str. 72

Občanský zákoník je na pracovněprávní vztahy subsidiárně aplikovatelný. Pokud se mění občanský zákoník, bude to mít dopad i na oblast pracovněprávních vztahů. Platí to zejména pro obecnou část občanského zákoníku, která bezprostředně ovlivňuje obecnou část pracovního práva. Na druhou stranu je možno uvést, že pro pracovní právo po 1. 1. 2014 nenastaly závažné změny, nový občanský zákoník do pracovního práva výrazně nezasáhl. Některé právní úpravy zakotvené v zákoníku práce nebyly změnami dotčeny vůbec nebo pouze v minimální míře. Platí to i o náhradě škody, které budu dále věnovat pozornost, ale také o pracovní době a době odpočinku, dovolené, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, odměňování za práci a odměně za pracovní pohotovost, o překážkách v práci, péči o zaměstnance atd.

Je možno dospět k závěru, že **pro pracovní právo platí po 1. 1. 2014 kontinuita právní úpravy.**¹⁹

Závěrem o výkladu vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku bych se ještě chtěla alespoň stručně zmínit o problémech, které občanský zákoník vyvolává. Jeho přijetí doprovázely diskuse, často až bouřlivé. Nejen před schválením jeho návrhu, který se připravoval mnoho let a měl od samého začátku své příznivce, ale i mnoho odpůrců jak z oblasti praxe, tak i teorie, ale diskuse pokračovaly i po jeho schválení. Pro jeho přijetí chyběl širší konsensus politiků i odborné veřejnosti.

Již návrhu občanského zákoníku bylo vytýkáno mimo jiné to, že je příliš rozsáhlý, místy málo srozumitelný, že používá archaické výrazy, které se již dávno nepoužívají. Kritické názory neutichly ani po 1. 1. 2014, kdy občanský zákoník nabyl účinnosti.

V srpnu 2014 byla na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR publikována pracovní verze návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

¹⁹ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha 2014, ISBN 978-80-7400-283-0, str. 15

Vypracovala ji expertní skupina pod vedením náměstka ministryně spravedlnosti Roberta Pelikána. Její zveřejnění mělo velký ohlas mezi politiky i právníky, pozornost jí věnovala i média. Někteří ji vítají, jiní ji považují za příliš rozsáhlou a předčasnou. Jsou toho názoru, že by měla být přijata pouze „technická novela“, protože pro rozsáhlejší novelizaci zatím chybí dlouhodobá hloubková analýza. Vyskytují se i názory, že právnícká veřejnost se již s občanským zákoníkem dobře obeznámila a větší zásahy do jeho textu nejsou potřebné.

Díky těmto zcela rozdílným názorům je zatím předčasné říci, jaké budou další „osudy“ předložené pracovní verze novely občanského zákoníku.

3. Odpovědnost v pracovním právu

3.1 Obecný pojem odpovědnosti v pracovním právu

Pracovněprávní odpovědnost bychom mohli definovat jako „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.*“²⁰

S touto definicí úzce souvisí dvojí pojetí pojmu odpovědnost. V současné době většina odborníků zastává názor, že odpovědnost jako sekundární povinnost je jedním z druhů sankcí za porušení určité primární povinnosti, kdy dochází ke zhoršení právního postavení odpovědného subjektu. Odpovědnost jako taková je tedy povinností nést následky svého protiprávního jednání, a to nejen z hlediska právního, ale také morálního. S tímto názorem se jistě lze ztotožnit.

Jeden z nejvýznamnějších českých právníků minulého století Viktor Knapp však zastával opačný názor, podle kterého právní odpovědnost vzniká již se vznikem základního právního vztahu, považoval tedy odpovědnost za určitou hrozbu sankcí. S jeho názorem se však většina představitelů právní vědy neztotožňovala, neboť takové pojetí je typické spíše u odpovědnosti morální, nikoli však právní.

Pro úplnost je ovšem třeba dodat, že pojetí odpovědnosti se dynamicky vyvíjí a zároveň se do značné míry mění v čase v závislosti na společenských, geopolitických a ekonomických podmínkách v daném státě.

Pro vymezení pojmu odpovědnosti má význam i vzájemný vztah odpovědnosti a sankce. Je možno říci, že odpovědnost je jedním z druhů sankcí, což znamená, že sankce je širší pojem než odpovědnost (příkladem jiné sankce může být např. neplatnost).

Odpovědnému subjektu tedy vzniká jako následek porušení primární povinnosti sekundární odpovědnostní povinnost, jejímž charakteristickým rysem je její vynutitelnost prostřednictvím státu a jeho příslušných orgánů, vynutitelnost státním donucením. Odpovědný

²⁰ K pojmu odpovědnost pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha 2014, str. 303 a násl.

subjekt je tedy povinen splnit porušenou povinnost, popř. odpovědnostní povinnost, a to buď dobrovolně nebo pod nátlakem, tedy s použitím státního donucení. Tím se právní odpovědnost odlišuje od odpovědnosti morální.

Odpovědnost nastává, dojde-li ke vzniku nové odpovědnostní povinnosti. Odpovědnostní povinnost může směřovat k dání něčeho (dare), k jednání (facere), k opomenutí (omittere) nebo ke snášení něčeho (pati) odpovědným subjektem. V praxi se nejčastěji vyskytují případy, kdy je odpovědný subjekt povinen něco dát, většinou se jedná o náhradu škody v penězích.

Odpovědnost nastává, dojde-li ke vzniku nové odpovědnostní povinnosti v případech, kdy:

- a) v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost, přičemž primární povinnost nezanikne, trvá dále; to je typické právě pro odpovědnost za škodu v pracovním právu, nebo**
- b) v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost a primární povinnost zanikne; k tomu dochází např. tehdy, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně zruší pracovní poměr okamžitě a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával**

Vznikem odpovědnosti zároveň vzniká nový právní vztah, který bývá označován jako vztah odpovědnostní. Vzniká jako odvozený od základního pracovněprávního vztahu.

3.2 Charakteristické rysy odpovědnosti v pracovním právu

Stejně jako se právo i při své vnitřní jednotě člení do jednotlivých právních odvětví, můžeme i obecný institut odpovědnosti roztrždit podle jednotlivých právních odvětví. V právním řádu tak rozlišujeme zejména odpovědnost občanskoprávní, odpovědnost trestněprávní, odpovědnost správněprávní a v neposlední řadě odpovědnost pracovněprávní. Jednotlivé druhy odpovědnosti se navzájem překrývají a doplňují.

Pracovněprávní odpovědnost má několik charakteristických rysů. Jedním z nich je skutečnost, že předpokladem jejího vzniku je již existující základní pracovněprávní vztah, nejčastěji pracovní poměr. Jde o nový právní vztah – odpovědnostní vztah, který je – jak už bylo uvedeno výše – vztahem odvozeným od základního pracovněprávního vztahu, bez kterého nemůže existovat. Na druhou stranu jde ovšem o vztah relativně samostatný.

3.2.1 Odpovědnostní vztah

Je nutno také poznamenat, že odpovědnostní vztah je sice svým vznikem závislý na hlavním pracovněprávním vztahu, ale ve své další existenci je na něm nezávislý. Dále se totiž rozvíjí sám a může existovat i po skončení základního pracovněprávního vztahu. Tímto je v praxi např. situace, kdy skončí pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy zanikne základní pracovněprávní vztah, ovšem odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli trvá i nadále, nadále tedy trvá i odvozený odpovědnostní vztah. Typickým příkladem je rovněž odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen (§ 366 odst. 2 zákoníku práce). Tuto povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, i když byla nemoc z povolání zjištěna až po skončení pracovního poměru.

Pokud jde o trvání odpovědnostního vztahu v mimopracovní době a po skončení pracovního poměru, je možno uvést následující: „Pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím

koncem (odchodem zaměstnance). Také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a přímo neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá. Z tohoto hlediska vzniká pracovněprávní odpovědnostní vztah a dochází k porušení pracovněprávních povinností, je-li třeba zaměstnanec přistižen v době svého pracovního volna, jak vyváží z objektu zaměstnavatele zboží bez zaplacení, neboť zaměstnanec je povinen zdržet se i mimo pracovní době jednání, které je v rozporu s povinnostmi uloženými zejména v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

Pracovněprávní vztahy rovněž nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu nestanoví dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovněprávní vztahy končí); jako pracovněprávní přísluší proto posoudit také např. nároky zaměstnavatele na náhradu škody, i když ke vzniku škody došlo až po skončení pracovního poměru, byla-li škoda způsobena při činnosti, která byla z hlediska věcného, místního i časového objektivně konána pro zaměstnavatele. Jestliže tedy zaviněným porušením povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu začala zaměstnavateli vznikat škoda (případně i jiná škoda), okolnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem (škůdcem) a zaměstnavatelem (poškozeným) sama o sobě neznamena, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou.

Podle hledisek ust. § 250 zákoníku práce je třeba věc posuzovat, dokud jsou naplňovány předpoklady odpovědnostního vztahu (porušení pracovní povinnosti, zavinění zaměstnance, vznik škody u zaměstnavatele a příčinná souvislost mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou)²¹.

Odpovědnostní vztahy bývají v teorii pracovního práva označovány jako individuální pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy či vztahy od základních pracovněprávních vztahů odvozené.

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

²¹ Srov.: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2012, str. 924

- **subjekty odpovědnostního vztahu a základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen, jsou totožné, byť mohou být označeny odlišně (zaměstnavatel jako poškozený na straně jedné 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; zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, kdežto zaměstnavatel může být fyzická osoba, právnická osoba nebo stát; pracovněprávní odpovědnostní vztah nemůže vzniknout mezi dvěma zaměstnanci,**
- **objektem neboli předmětem odpovědnostního vztahu je ochrana základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen a také odstranění následků tohoto porušení,**
- **obsahem odpovědnostního vztahu jsou práva a povinnosti subjektů základního pracovněprávního vztahu; v něm mají oba subjekty celou řadu práv a povinností; naproti tomu obsahem odpovědnostního vztahu je povinnost jednoho subjektu nahradit způsobenou škodu a tomu odpovídající právo subjektu druhého na náhradu škody**

Porušením pracovněprávních povinností nemusí dojít ke vzniku pouze odpovědnosti pracovněprávní, ale může dojít i ke vzniku jiných druhů odpovědnosti. V praxi čím dál častěji dochází k případům, kdy porušení pracovněprávních povinností vyvolá také občanskoprávní, trestněprávní nebo správněprávní a jinou odpovědnost. Tyto odpovědnosti se někdy mohou překrývat. Např. zedník pracuje na lešení panelového domu a svou nedbalostí rozbije majiteli bytu okno. Tímto jednáním dojde ke vzniku občanskoprávní odpovědnosti za škodu mezi zaměstnavatelem, u něhož je zedník v pracovním poměru a občanem – vlastníkem bytu, jelikož zedník zaviněně porušil svou povinnost vyplývající z pracovního poměru a tímto svým jednáním způsobil škodu na majetku občana.

Dojde také ke vzniku odpovědnosti pracovněprávní tohoto zedníka jako zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli. Pokud by zaměstnanec svým jednáním naplnil skutkovou podstatu některého trestného činu, což jsou případy spíše ojedinělé, došlo by také ke vzniku odpovědnosti trestněprávní.

Samotná existence pracovněprávního vztahu mezi subjekty tohoto vztahu ještě neznamená, že pracovněprávní odpovědnost může nastat pouze v případě, kdy dojde k porušení pracovněprávních povinností. I když jsou tyto příklady v praxi typické a časté, vyskytují se i situace, kdy dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti porušením právních povinností stanovených např. občanským, trestním, správním právem apod. Podle výše uvedeného příkladu by se např. mohlo jednat o situaci, kdy zedníkovi vznikne škoda na jeho věcech (např. na nářadí či pracovním oblečení) v důsledku porušení právní povinnosti vlastníka bytu.

Na základě ust. § 265 odst. 1 zákoníku práce bude zaměstnavatel za tuto škodu odpovídat pouze v případě, že vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Ve výše uvedeném případě by tedy zaměstnavatel odpovídal za škodu způsobenou zedníkovi, protože mu škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní.

3.2.2 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Pro pracovněprávní odpovědnost je dále typické, že nastupuje zásadně pouze v případech, **kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**

Pokud zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli při činnosti, kterou jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s tímto plněním posoudit nelze, odpovídá zaměstnavateli nikoli podle zákoníku práce, ale podle občanského zákoníku – jde o exces neboli vybočení z pracovněprávních povinností.

Zde je možné uvést judikát Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2480/2009 ze dne 27. 7. 2010. *„Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli zaměstnancem při činnosti, která vybočuje z mezí pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, nepředstavuje nárok z pracovněprávních vztahů a řídí se právní úpravou obsaženou především v občanském zákoníku.“*

V souladu s ust. § 273 zákoníku práce je plněním pracovních úkolů 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.

Může jít rovněž o činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popř. činnost konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Může jít i o dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.

Zde je nutné si připomenout ust. § 38 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož je od vzniku pracovního poměru zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou, nebo stanovené vnitřním předpisem.

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Porovnáme-li ust. § 273 zákoníku práce s ust. § 38 odst. 1 zákoníku práce, je zřejmé, že plnění pracovních úkolů specifikované v ust. § 273 je vymezeno širěji oproti výkonu práce dle pracovní smlouvy, neboť zahrnuje:

- **výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,**
- **jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,**
- **činnost, která je předmětem pracovní cesty,**

- jinou činnost vykonávanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popř. činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy (avšak pouze tehdy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele),
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem

Zde je možno poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3742 ze dne 15. 10. 2009, podle něhož: *„Plněním pracovních úkolů může být podle okolností konkrétního případu též činnost zaměstnance konaná v období překážky v práci na straně zaměstnavatele, jestliže k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a jestliže z hlediska místního, časového a především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“*

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou (§ 274 zákoníku práce) úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

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

Jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce, je třeba při posuzování otázky, zda je určitý úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů či

nikoliv, posoudit každý případ samostatně, resp. každý individuální případ je třeba zhodnotit zvlášť, vzhledem ke konkrétním okolnostem. Důvodem je skutečnost, že každá práce má svá určitá specifika, vzhledem k nimž nelze vyčerpávajícím způsobem stanovit, které úkony jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Toto ustanovení však jistě dává určité vodítko, podle něhož má být posouzeno, zda k úkonu došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Na tomto místě je možné uvést rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001, který se zabývá problematikou přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů. Uvádí, že: *„Tuto souvislost je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke stavu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.“*

Pro pracovní právo je dále charakteristické, že **odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy objektivní**, což znamená, že zaměstnavatel vždy odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Naproti tomu **odpovědnost zaměstnance** za škodu vzniklou zaměstnavateli je vždy **subjektivní**, což znamená, že zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou zavinil. Tato skutečnost je typická pro celou pracovněprávní odpovědnost zaměstnance, nejen pro odpovědnost za škodu. Zaměstnanec nenese riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele, odpovídá zásadně jen za škodu skutečnou. Velmi důležité je i to, že rozsah odpovědnosti zaměstnance je v některých případech omezen.

Pro pracovněprávní odpovědnost je příznačné i to – jak bylo řečeno výše, že **v některých případech je výše náhrady škody limitována zákonem**. Platí to zejména v případě, že zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu z nedbalosti – zde se projevuje ochranná funkce pracovního práva, kdy právní úprava chrání zájmy ekonomicky slabší smluvní strany pracovního poměru – zaměstnance.

3.3 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

V pracovním právu, stejně jako i v jiných právních odvětvích, lze rozlišovat několik druhů odpovědnosti podle určitých kritérií. Je nutno poznamenat, že se jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti překrývají a někdy i vzájemně doplňují. V odborných publikacích je možno najít různá třídění, já jsem zvolila třídění níže uvedená.

Základní druhy pracovněprávní odpovědnosti jsou:

- **individuální a kolektivní odpovědnost**
- **subjektivní a objektivní odpovědnost**
- **hmotná odpovědnost**
- **jiná než hmotná odpovědnost**
- **odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávních vztahů**

3.3.1 Individuální a kolektivní odpovědnost

Toto rozdělení má význam především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle ust. § 252 - 254 zákoníku práce. Ačkoli zákoník práce umožňuje uzavření dohody o společné odpovědnosti za schodek, má toto dělení pouze relativní platnost, poněvadž je neoddiskutovatelné, že fakticky každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně, resp. samostatně a to podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jejich zástupce se započítává ve dvojnásobné výši (§ 260 odst. 1 zákoníku práce).

3.3.2 Subjektivní a objektivní odpovědnost

Subjektivní odpovědnost – neboli odpovědnost za zavinění - jak už bylo konstatováno výše – je typická především v případech odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu leží důkazní břemeno na zaměstnavateli, který musí prokázat, že zaměstnanec škodu zavinil.

Odpovědnost objektivní neboli odpovědnost bez zřetele na zavinění se uplatňuje v případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

3.3.3 Hmotná odpovědnost

Jak je možné dovodit již ze samotného názvu, hmotná odpovědnost je založena na určitém hmotném plnění, resp. na povinnosti strpět určité krácení majetkových nároků. Tímto druhem odpovědnosti je zejména odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu. **Odpovědnost za škodu je nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti.**

Do této skupiny je možno zařadit i plnění mající charakter povinnosti zaměstnance zaplatit smluvní pokutu podle ust. § 310 odst. 3 zákoníku práce. Jde o případy, kdy byla sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. V konkurenční doložce může být sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu dohodnutých podmínek. Pro doplnění uvádím, že se jedná o jediný případ, kdy lze podle zákoníku práce sjednat smluvní pokutu.

Patří sem i odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která byla uvedena v jeho pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec nekonal práci, vzniká zaměstnavateli sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce).

Za hmotnou pracovněprávní odpovědnost je možno považovat i povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru (§ 69 zákoníku práce) a při okamžitém zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. I zde jde o vznik nové odpovědnostní povinnosti.

V oblasti pracovního práva se můžeme setkat i s odpovědností za prodlení, která vyplývá ze subsidiární působnosti občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Chtěla bych však zdůraznit, že v pracovním právu je význam tohoto druhu odpovědnosti výrazně nižší, než např. v právu občanském nebo obchodním.

3.3.4 Jiná než hmotná odpovědnost

Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost spočívá v povinnosti, která nemá hmotnou povahu, vyplývá z toho, že pracovněprávní odpovědnost nemusí vždy spočívat v určitém hmotném plnění, resp. povinnosti strpět krácení majetkových nároků. Např. zaměstnanec je povinen strpět krácení dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny (§ 223 odst. 2 zákoníku práce). V důsledku porušení primární povinnosti tak vzniká zaměstnanci nová odpovědnostní povinnost.

O odpovědnostní vztah jde i v případě, že zaměstnavatel odstoupil od pracovní smlouvy podle § 34 odst. 3 zákoníku práce. Nenastoupí-li zaměstnanec v den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Zaměstnanci vznikne nová odpovědnostní povinnost – strpět, aby zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil.

Do této odpovědnosti patří i povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním. O odpovědnost však může jít pouze v případech, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti. Takovým případem je vždy

okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 a 56 zákoníku práce). U výpovědi dané zaměstnavatelem jde o odpovědnostní vztah pouze v případech ust. § 52 písm. g) a ust. § 52 písm. h) anebo je-li dána výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky (§ 52 písm. f) zákoníku práce).

Vzhledem k výše uvedenému musí jít o následující výpovědní důvody uvedené v § 52 zákoníku práce:

písm. g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

písm. h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a (podle § 301a zákoníku práce jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění).

3.3.5 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávních vztahů

O pracovněprávní odpovědnost se může jednat i v některých případech, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu – tj. zaměstnanci nebo zaměstnavateli – ukládány sankce jiným orgánem. Někdy ovšem může být do značné míry diskutabilní, zda vzniká odpovědnostní vztah pracovněprávní nebo zda půjde o odpovědnostní vztah jiného právního odvětví, např. o správněprávní odpovědnost. Půjde zde hlavně o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž došlo k porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti a obdobně i zákon o inspekci práce upravují pokuty za jednotlivé přestupky a správní delikty na tomto úseku.²²

Ráda bych se také zmínila o **odpovědnosti za škodu způsobenou vyrobením zmetku (vadného výrobku)**, která v současném zákoníku práce upravena není. Uplatňovala se v případech, kdy zaměstnanec zavinil z nedbalosti škodu vadně provedenou prací, resp. vyrobením zmetku (vadného výrobku). V takovém případě byl zaměstnanec podle ust. § 184 předchozího zákoníku práce povinen nahradit zaměstnavateli náklady vynaložené na materiál a mzdy, popř. na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej při výrobě zmetku poškodil, a to až do částky rovnající se polovině jeho průměrného měsíčního výdělku. Povinnost nahradit škodu zaměstnanec neměl, pokud mu po oznámení závady nebylo uloženo zastavit práci. Pro určení výše náhrady se škody způsobené v jednom měsíci sčítaly.

Vznikl-li zmetek omluvitelnou chybou zaměstnance, který byl jinak v práci svědomitý, mohl mu zaměstnavatel náhradu škody přiměřeně snížit. Výše náhrady však musela činit nejméně jednu třetinu skutečné škody a pokud škoda přesahovala polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, nejméně částku rovnající se jedné šestině jeho průměrného výdělku.

²² Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha 2013, str. 306 a 307

Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek, hradila se škoda skutečná. I v tomto případě však soud mohl z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit.

Stejný rozsah náhrady škody jako u škod způsobených vyrobáním zmetku platil také pro povinnost zaměstnance nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích.

Podle mého názoru tento druh odpovědnosti v současné platné právní úpravě chybí a domnívám se, že by bylo vhodné obdobným způsobem odpovědnost za vadné plnění, resp. za výrobu zmetku znovu upravit. V současné době za vadně provedenou práci zaměstnanec odpovídá podle předpisů o obecné odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli.

3.4 Funkce odpovědnosti za škodu v pracovním právu

Z předchozího výkladu je zřejmé, že odpovědnost v pracovním právu je upravena zvláštní samostatnou úpravou, která je relativně nezávislá na úpravě občanskoprávní, tj. i na novém občanském zákoníku. Důvodem této úpravy je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance vyplývající z ochranné funkce pracovního práva – ta vede k určitému zvýhodnění jedné strany, tj. zaměstnance. Je tedy možné říci, že právní úprava je nerovná a zvýhodňuje zaměstnance. Proto není možné použít úpravu občanského zákoníku vycházející z rovnosti stran. Úprava pracovněprávní odpovědnosti za škodu je komplexní samostatnou úpravou, která prakticky nevytváří prostor pro subsidiární použití občanského zákoníku.

Odpovědnost za škodu v pracovním právu plní tři důležité funkce, které se vzájemně prolínají a doplňují. Jsou to funkce:

a) preventivně výchovná,

b) reparační,

c) sankční

ad a) Cílem preventivně výchovné funkce je předcházet škodám, působit na zaměstnance i zaměstnavatele, aby sami předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích. Optimální by bylo, pokud by v pracovněprávních vztazích nedocházelo vůbec. Takového stavu ale samozřejmě nelze dosáhnout, ale je potřebné se mu alespoň přiblížit.

Zákoník práce ukládá prevenční povinnost jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům. Podle ust. § 248 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

V ust. § 248 zákoníku práce je rozvedena **zásada prevence**, jež je naplněním článku 28 Listiny, jenž stanoví „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*“ S touto prevenční povinností úzce souvisí institut péče o zaměstnance. Při zajišťování péče o zaměstnance je zaměstnavatel povinen vytvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, jež umožní zaměstnancům zaměstnavatele bezpečný výkon práce.

Na základě ust. § 248 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popř. provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví. Zaměstnavatel je tak oprávněn např. provádět kontrolu tašek zaměstnanců, dále, jak je uvedeno výše, osobní prohlídku zaměstnance, přičemž při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví. Na tomto místě je nutno poznamenat, že zaměstnavatelé dnes poměrně často realizují své právo nejen prostřednictvím svých zaměstnanců, ale i bezpečnostních agentur, s nimiž jsou ve smluvním vztahu.

Dostí často se můžeme setkat i s tím, že zaměstnavatelé využívají k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jakož i k ochraně svého majetku, kamerové systémy. Běžně jsou kamerové systémy umístovány např. v bankách, kde jsou zaměstnanci téměř stále sledováni pomocí kamer. Je však otázkou, kam až sahá právo zaměstnavatele provádět za výše specifikovaným účelem kontrolu svých zaměstnanců, jakož i kontrolu svých budov, technologií apod., tak, aby byla zajištěna ochrana osobnosti zaměstnanců a těmto bylo zachováno alespoň nějaké soukromí.

Není mým cílem tuto citlivou a složitou otázku podrobně analyzovat, chci poukázat alespoň na základní problémy, protože tuto otázku považuji za velmi důležitou a bezprostředně související s tématem mé práce. Zde je nutné připomenout zejména ust. § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Podle ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Toto ustanovení a taktéž odst. 3 téhož paragrafu omezují zaměstnavatele pouze ve zvlášť intenzivním, soustavném a systematickém kontrolování zaměstnance, ať už se děje otevřeně či skrytě. Jde o speciální úpravu k zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce stanoví dodatečné podmínky, které zaměstnavatel musí naplnit před zavedením sledovacích opatření. Kontrola musí být provedena přiměřeným způsobem, pokud k ní má zaměstnavatel závažný důvod. Další podmínkou je předchozí písemná informace všech dotčených zaměstnanců o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Prováděním sledovacích opatření nesmí dojít k nepřiměřenému zásahu do soukromí zaměstnance.

Úprava v zákoníku práce je však pouze částí relevantní právní úpravy, další omezení vyplývají z obecné úpravy obsažené v zákoně o ochraně osobních údajů. Tyto povinnosti se budou na zaměstnavatele vztahovat pouze tehdy, bude-li provozovat sledovací systém, který uchovává záznam pořizovacích záběrů či informací a zároveň účelem pořizovaných záznamů

(informací) je jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním. Takovým systémem je např. kamerový systém, různé systémy sledující práci na počítači, monitorující e-mailovou korespondenci či telefonní komunikaci. V případě kamerového systému je nutno zdůraznit, že musí jít o systém, který bude sledovat uzavřené prostory, kde se předpokládá pohyb osob.

Důvodem pro zavedení sledovacích opatření může být ochrana života a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují. Dalšími legitimními důvody jsou ochrana majetku zaměstnavatele, spoluzaměstnanců, jiných osob a kontrola pracovní výkonnosti zaměstnanců. Nelze tedy souhlasit s názory, které přiznávají právo kontrolovat pouze zaměstnavateli, jenž vykonává činnost zvláště nebezpečnou či mimořádně ohrožující jako jsou např. jaderná elektrárna apod. Důvod, pro který zaměstnavatel zahájí sledovací opatření, určuje a do značné míry limituje způsob provedení kontroly. Tomuto důvodu musí být přizpůsobeny organizační a technické parametry použitých sledovacích zařízení.

Rozsah sledovaných a zaznamenávaných informací je ovlivněn důvodem, pro který se sledovací opatření zavádějí. Ze stávající judikatury evropských a českých soudů a rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů vyplývá, že zaměstnavatel nesmí sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah telefonické, e-mailové a listinné korespondence svých zaměstnanců. Bez dalšího lze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailových zpráv, a to včetně adresy odesílatele.

Pokud jde o telefonický rozhovor, pak je podstatně snížena nebezpečnost jednání včasným upozorněním dotčených osob o zavedení sledovacích opatření (rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 1009/98). V případě sledování pohybu zaměstnance na internetu je přípustné nahodile monitorovat datum, hodinu a čas strávený prohlížením určité webové stránky. Vhodná a efektivní je v tomto směru předchozí blokáce určitých – pro výkon práce nepoužitelných – webových stránek či domén.²³

Zaměstnanec je podle ust. § 249 zákoníku práce je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je

²³ Pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2012, str. 1131 a 1132

povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jestliže k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli je neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké.

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

Jak už bylo zdůrazněno, zákoník práce akcentuje zejména preventivně výchovnou funkci odpovědnosti za škodu, což platí bezvýhradně pro odpovědnost zaměstnance za škodu. V této souvislosti je potřebné znovu připomenout, že odpovědnost zaměstnance je vždy subjektivní – zaměstnanec odpovídá, jen pokud škodu zavinil. V určitém způsobem modifikované podobě se tato zásada projevuje u dvou zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu – a sice odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Pro tyto případy je v zákoníku práce stanovena presumpce zavinění zaměstnancem, zaměstnavatel nemusí zavinění dokazovat. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti prokáže-li, že škodu nezavinil.

Hlavním smyslem a cílem preventivně výchovné funkce je působit preventivně na oba účastníky pracovního poměru, a to nejen na zaměstnance, ale i na zaměstnavatele. Jde o to, aby neporušovali své povinnosti a byli si vědomi všech svých povinností a aby tedy pokud možno ke škodám nedocházelo nebo docházelo co nejméně.

ad b) Zatímco funkce preventivně výchovná je uplatňována především pro odpovědnost zaměstnance za škodu, u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zákoník práce akcentuje v právní úpravě, že zaměstnanci musí být uhrazena pokud možno veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností objektivní, tj. bez ohledu na zavinění, není zákonem limitována. Kromě toho s výjimkou odpovědnosti obecné se jedná o odpovědnost za výsledek, což znamená, že se nevyžaduje ani porušení právní povinnosti.

Zaměstnavatel odpovídá za porušení povinnosti i jiných – třetích subjektů. Funkce reparační převládá v koncepci právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Hlavním cílem reparační funkce odpovědnosti za škodu je odčinit škodu na majetku účastníka pracovněprávního vztahu. Respektive u újmy na zdraví jde i o funkci satisfakční.

ad c) Sankční funkce odpovědnosti za škodu spočívá v postihu za porušení primární povinnosti ze strany povinného subjektu, resp. v postihu za nezabránění škodní události. Jde zde hlavně o povinnost snášet nepříznivé důsledky v podobě sankce, která je ukládána za takové porušení povinnosti a také o to, aby si zaměstnavatel i zaměstnanec uvědomili, že se mají do budoucna vyvarovat chování či jednání, které předcházelo vzniku škody.

4. Prevence v pracovním právu

4.1 Generální prevenční povinnost

Ke vzniku škody může dojít a také dochází všude tam, kde je možné se setkat s lidskou činností obecně. Ani pracovní právo není výjimkou a vychází z principu generální prevenční povinnosti. Lze si to zdůvodnit tím, že je nesrovnatelně lepší chovat se a jednat tak, aby ke vzniku škody nedošlo vůbec, resp. pokud možno vzniku škody předcházet než poté řešit její následky a nahrazovat způsobené škody či újmy nebo alespoň usilovat o to, aby se minimalizovaly její následky.

Je přirozené, že se v praxi ne vždy různým škodlivým následkům jednání či chování zcela vyhneme, resp. že žádnou takovou škodu nikdy nezpůsobíme. Prevenci lze definovat jako „*souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů*“.²⁴ Je na místě připomenout a zopakovat, že koncepce této definice není neznámá ani ostatním právním odvětvím. Dokonce lze shrnout, že preventivní povinnost prostupuje celým právním systémem. Považuji ji za natolik důležitou, že – ačkoli jsem se jí věnovala do určité míry již v předchozí kapitole – chci se jí důkladně zabývat i v kapitole této.

Předcházení škodám, tedy prevenční povinnost, lze chápat jako výraz preventivně výchovné funkce odpovědnosti v pracovním právu. Je upravena v ust. § 249 zákoníku práce, kde jsou zakotveny základní povinnosti i práva zaměstnance v této oblasti.

V pracovněprávní odpovědnosti můžeme rozlišovat dva typy prevenční povinnosti. Je to prevence generální, tedy prevenční povinnost obecného charakteru, která se specializuje na předcházení škodám, jež by mohly vzniknout v budoucnu a prevence speciální, která se zaměřuje na prevenční povinnost směřující k ochraně konkrétního zájmu či vztahu, specializuje se tedy na zabránění či zmírnění škody již hrozící.

Zakotvení generální prevence vychází z první věty prvního odstavce ust. § 249 zákoníku práce, kde se stanoví, že „*zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo*

²⁴ Srov.: Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.: Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, str. 208

ke škodám na zdraví, majetku, ani k bezdůvodnému obohacení...“. Z textu vyplývá, že jde o ustanovení obecné povahy, které se použije tehdy, není-li ustanovení speciálního charakteru.

4.2 Speciální prevenční povinnost

Speciální prevence je zakotvena v ust. § 249 odst. 1 větě druhé zákoníku práce, kde je stanovena oznamovací povinnost zaměstnance, jenž je povinen upozornit nadřízeného zaměstnance v případě, že by hrozila škoda. V takovýchto případech platí, že zaměstnanec je povinen učinit oznámení nejbližší dosažitelnému nadřízenému, kdy je třeba jednat i rozhodovat rychle a neodkladně.

Prevenici speciální jako povinnost zakročovací, je-li odvrácení škody hrozící zaměstnavateli tohoto zákroku třeba, upravuje § 249 odst. 2 zákoníku práce. Jedná se o situace, kdy hrozící škoda je bezprostřední a nelze tedy čekat na opatření, jež by učinil vedoucí zaměstnanec – je třeba okamžitého a včasného jednání ze strany zaměstnance. Jedná se o škodu, která by hrozila zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Oproti oznamovací povinnosti tato povinnost zakročit však neplatí absolutně, a to vzhledem k tomu, že zaměstnanec není povinen zakročit, brání-li mu v tom důležitá okolnost – například jeho zdravotní stav.

Způsob takového konkrétního zakročení zákonodárce blíže nespecifikoval. Vždy je třeba přihlídnout k objektivním okolnostem daného případu a posuzovat jej komplexně včetně jeho přiměřenosti, obtížnosti, osobním dovednostem i schopnostem zaměstnance. Pokud by zaměstnanec během takového zákroku utrpěl úraz, posuzoval by se jako úraz pracovní a zaměstnavatel by za jeho odškodnění odpovídal v souladu s ust. § 386 zákoníku práce.

V případě, že zaměstnanec způsobí škodu zaviněným porušením generální prevenční odpovědnosti, nese odpovědnost sám podle ust. § 250 zákoníku práce. V případech zaměstnancova vědomého porušení speciální prevenční povinnosti, kdy vědomě neupozorní nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli, nebo nezakročí proti

hrozící škodě, ačkoli by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, nesl by odpovědnost také sám, avšak podle ust. § 251 zákoníku práce.

V této souvislosti je však důležité zmínit, že zaměstnanec je často vystaven působení mimořádného stresu a čelí tak náročnému rozhodování, kdy musí často sám a ve velmi krátkém časovém úseku vyhodnotit celkovou situaci a skutečně rozpoznat, zda jde o stav, kdy škoda opravdu hrozí. Proto je zaměstnanec ust. § 251 zákoníku práce v takových případech chráněn.

Pro oba zmíněné typy prevenční povinnosti je charakteristické především to, že se týkají předcházení škodám na majetku nejen zaměstnance a zaměstnavatele, ale i zaměstnanců ostatních, dalších třetích osob a rovněž předcházením škod na zdraví.

Cílem a smyslem prevenčního ustanovení je takový stav, aby ke škodám na zdraví a majetku nedocházelo pokud možno vůbec, případně pouze minimálně a pokud by k nim již došlo, aby jim bylo co nejdříve zabráněno včasným a správným způsobem. Vzniklá škoda by měla být svým rozsahem co nejmenší, nejnižší a dále již nenarůstat.

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Pro odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je charakteristické, že se jedná zásadně o odpovědnost za zavinění, v některých případech je rozsah odpovědnosti omezen. Pokud byla škoda způsobena také porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

V zákoníku práce se rozlišují tyto **druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu**:

- 1) obecná odpovědnost,**
- 2) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody,**
- 3) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,**
- 4) odpovědnost za ztrátu svěřených věcí**

Druhy odpovědnosti uvedené pod písmeny b) – d) se označují společně jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu.

5.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Na základě ust. § 250 zákoníku práce odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu musí být splněny předpoklady, na jejichž existenci zákoník práce vznik odpovědnostních vztahů váže:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,**

- porušení právních povinností ze strany zaměstnance (za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům),
- kauzální nexus neboli příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance,
- zavinění zaměstnance (ve formě úmyslu nebo nedbalosti)

Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je nutné, aby všechny předpoklady byly splněny současně; pokud kterýkoli z nich chybí, nárok zaměstnavatele a tedy ani povinnost zaměstnance k náhradě škody nevzniká.

5.1.1 Vymezení pojmu škoda

Škodou ve smyslu pracovního práva není jakákoli majetková újma nebo určitý nepříznivý stav, který je jako škoda v běžném společenském styku označován. Pojem škoda sice není v zákoníku práce ani v jiném právním předpisu přímo definován, avšak soudní praxe se ustálila na tom, že škodou je třeba chápat takovou újmu, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi a tudíž je napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz – pokud nedochází k naturální restituci.

Škoda je majetková újma vyčíslitelná v penězích. V souvislosti s náhradou škody hovoříme o **skutečné škodě**, která spočívá v tom, že se zmenšila hodnota již existujícího majetku nebo věci, které má poškozený ve svém vlastnictví, případně ve správě. U zaměstnance se za skutečnou škodu považuje rovněž ušlý výdělek, protože slouží k zajištění existence zaměstnance a zpravidla i jeho rodinných příslušníků. Dále se rozeznává **jiná škoda** (ušlý zisk) spočívající v tom, oč se nezvýšil již existující majetek poškozeného, ačkoli vzhledem ke všem okolnostem bylo možné očekávat, že se zvýší. Zásadně se hradí pouze

škoda skutečná, za určitých zákonem stanovených podmínek je možné považovat i náhradu jiné škody.

Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo ji způsobil – kdo za ni odpovídá – neodčiní uvedením v předešlý stav. Škůdce se tedy může rozhodnout, zda způsobenou škodu odčiní v penězích nebo uvedením v předešlý stav. Při opravitelném poškození věci je skutečnou škodou náklad vynaložený na nutnou opravu k uvedení do takového stavu, v jakém byla poškozená věc předtím, než došlo k jejímu poškození.²⁵ Při uvedení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.

Škoda, kterou způsobil zaměstnanec svému zaměstnavateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nemusí vždy spočívat v bezprostřední újmě – např. nákladech na opravu poškozeného stroje nebo zařízení nebo v zaplacení pokuty případně jiné obdobné majetkové sankci, která byla uložena zaměstnavateli příslušným orgánem. Jednání zaměstnance totiž může mít za následek i to, že zaměstnavateli vznikne povinnost nahradit škodu tomu, komu ji zaviněně způsobil jeho zaměstnanec porušením právní povinnosti. Zaměstnancem způsobená škoda se totiž považuje za škodu způsobenou jeho zaměstnavatelem a sám zaměstnanec za ni odpovídá svému zaměstnavateli pouze podle pracovněprávních předpisů.

V takovém případě, když zaměstnavatel nahradil škodu, kterou jinému způsobil zaměstnanec svým zaviněným porušením právní povinnosti, dochází rovněž u zaměstnavatele ke škodě, jejíž náhradu může po zaměstnanci požadovat. V takovémto případě jde vždy o škodu skutečnou – bez ohledu na to, zda poskytnutá náhrada zahrnuje i ušlý zisk, neboť újma zaměstnavatele spočívá v nastalém zmenšení jeho majetku právě o tuto náhradu a nikoli v tom, že se nezvýšil jeho majetek, jak by bylo možné s ohledem na pravidelný chod věci očekávat.

V souvislosti s vymezením pojmu škoda bych ještě chtěla doplnit, že určitým specifikem u odpovědnosti za škodu jako zásadně odpovědnosti za majetkovou újmu je odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění, což je v podstatě hmotná odpovědnost za

²⁵ Pod. též: Hochman, J.: Náhrada škody podle zákoníku práce, Nakladatelství Linde, s.r.o., Praha, 2005, str. 11

nemajetkovou újmu. Uplatňuje se u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem a nemocí z povolání.

Za jedinou škodu jako jeden z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, nelze považovat celkový souhrn ztrát, které zaměstnavateli vznikly nezávisle na sobě v určité časové souvislosti a které byly např. zjištěny kontrolou a společně popsány ve zprávě o kontrole. V těchto případech se vlastně jedná o souhrn (v podstatě seznam) jednotlivých navzájem skutkově odlišných škodních případů, kterým je společné pouze to, že byly zjištěny při jedné kontrole a popsány v jedné zprávě.

Proto je třeba zdůraznit, že takto pojatá „celková škoda“ je vlastně součtem jednotlivých škod, které vznikly, aniž jedna podmínila druhou. Vzhledem k tomu je nutné zkoumat splnění předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance v každém jednotlivém škodním případě zvlášť, byť se jedná o případy, které jsou typově obdobné. Jedná se o tzv. objektivní kumulaci více škodních událostí, kde se předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu naplňují v každém škodním případě odlišně a nezávisle na sobě.

5.1.2 Porušení právní povinnosti

Při výkladu o porušení právní povinnosti je nutné nejprve uvést, o jaké povinnosti pracovněprávního charakteru se jedná. Tyto povinnosti stanoví zaměstnanci obecně závazné právní předpisy, vnitřní předpis, pracovní řád, pracovní smlouva, příp. i pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Z hlediska závaznosti pokynů vedoucích zaměstnanců není důležité, zda byly dány formou písemnou nebo ústní.

Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost je objektivní stav, 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 svému chování, které se přičítá stanoveným pravidlům chování a na jeho vztahu k následkům tohoto chování – škodě. Porušení právní povinnosti současně znamená vybočení z jinak řádného plnění pracovních úkolů, tedy tzv. *exces*.²⁶

5.1.3 Příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody

Dalším základním předpokladem pro všechny druhy škod je příčinná souvislost, a to **příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody** – tzv. kauzální nexus.

Vztah příčinné souvislosti velice dobře vystihuje rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007: *„O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem – tj. bez zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla. Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.“*

Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním a opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.²⁷ Na tento výklad navazuje rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 23 Cdo 1818/2009 ze dne 30. 10. 2009, který uvádí: *„Existence příčinné souvislosti mezi protiprávním úkonem a vznikem škody je jedním z předpokladů odpovědnosti za škodu. V každém konkrétním případě je nutnou zkoumat, zda mezi*

²⁶ K problematice odpovědnosti za škodu pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 920 a násl.

²⁷ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání, C.H. Beck, Praha, 2008, str. 624

protiprávním úkonem a škodou existuje stav příčiny a následku. Příčinná souvislost je dána tehdy, jestliže je škoda podle obecné povahy, obvyklého chodu věci a zkušeností adekvátním důsledkem protiprávního úkonu. Současně se musí prokázat, že škoda by nebyla nastala bez této příčiny. Musí jít o přímou (nikoli zprostředkovanou) příčinu.

5.1.4 Zavinění

Zavinění je vnitřní psychický vztah toho, kdo porušuje povinnost k jeho jednání a k následku tohoto jednání. Je předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu pouze u zaměstnance, u objektivní odpovědnosti zaměstnavatele se zavinění nezkoumá. U některých druhů odpovědnosti zaměstnance musí zavinění prokázat zaměstnavatel, u jiných druhů odpovědnosti se zavinění předpokládá ze zákona vyvratitelnou právní domněnkou, jak o tom bude pojednáno dále.

Pojem zavinění zákoník práce nevymezuje. Proto se vychází z právní úpravy obsažené v zákoně č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“).

Ve svých ustanoveních § 15 a § 16 rozlišuje trestní zákoník zavinění ve formě úmyslu a ve formě nedbalosti.

Zavinění ve formě úmyslu je dáno tehdy, jestliže pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým způsobem, nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn. Z toho vyplývá, že trestní zákon rozlišuje zavinění ve formě úmyslu ve dvou stupních:

a) úmysl přímý (dolus directus) – ust. § 15 odst. 1 písm. a) trestního zákoníku

b) úmysl nepřímý či eventuální (dolus eventualis) – ust. § 15 odst. 1 písm. b) trestního zákoníku

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

a) nedbalost vědomou – ust. § 16 odst. 1 písm. a) trestního zákoníku,

b) nedbalost nevědomou – ust. § 16 odst. 1 písm. b) trestního zákoníku

Na tomto místě je vhodné uvést rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo sp. zn. 1059/2003 ze dne 5. 2. 2004: *„Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá) nebo tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).“*

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli prokazuje zavinění zaměstnavatel. Tento druh škody je založen na subjektivním principu, jde o odpovědnost za zavinění. Zaměstnanec nikdy neodpovídá za škodu, kterou nezavinil.

Vždy, když zaměstnanec při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním způsobí škodu nejen zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru, ale i třetím osobám nebo cizí právnické osobě, jeho odpovědnost za ni je nutno posuzovat podle pracovníprávních předpisů. To znamená, že škoda způsobená v takové souvislosti cizí právnické nebo fyzické osobě může být uplatňována pouze vůči zaměstnavateli, u něhož je škůdce v pracovním

poměru. Ten uplatňuje náhradu škody podle pracovněprávních předpisů vůči svému zaměstnanci teprve poté, když mu škoda vznikne tím, že musel nahradit škodu jiné právnické nebo fyzické osobě, které ji způsobil jeho zaměstnanec.

Obecná odpovědnost zaměstnance má v podstatě subsidiární charakter a uplatní se tehdy, kdy nejsou naplněny zákonné předpoklady vzniku některého ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Nelze vyloučit situace, kdy bude odpovídat za škodu zaměstnanec podle ust. § 250 zákoníku práce a u dalšího zaměstnance může být za stejnou škodu dána odpovědnost zvláštní dle ust. § 252, event. § 255 zákoníku práce. V případě, že by došlo ke vzniku škody mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, resp. šlo by o exces neboli vybočení z plnění pracovních úkolů, posuzovala by se tato škoda podle občanského zákoníku. Zde je zásadním rozdílem koncept rovného postavení smluvních stran oproti odpovědnosti pracovněprávní, kde je zaměstnanec zvýhodňován jako ekonomicky slabší strana pracovněprávního vztahu. V pracovněprávním vztahu nejde o rovné postavení stran, jde o vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

5.1.5 Rozsah náhrady škody

Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli vyplývá, že zaměstnanec odpovídá pouze za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil; neodpovídá tedy za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 zákoníku práce), popř. zaviněním jiného zaměstnance (§ 257 odst. 5 zákoníku práce) nebo třetích osob vně zaměstnavatele. Omezení odpovědnosti z důvodu spoluzpůsobení škody ze strany zaměstnavatele znamená pro zaměstnance zejména 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 pouze v rozsahu, který odpovídá jeho zavinění na vzniku a výši škody. K tíži zaměstnavatele pak jde ta část škody, kterou sám způsobil porušením svých povinností.

Výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti je zákonem omezená. Podle ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce výše požadované náhrady škody nesmí u jednotlivého zaměstnance přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení však neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.

Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku (§ 257 odst. 3 zákoníku práce).

Jestliže škodu způsobí také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Odpovídá-li za vzniklou škodu více zaměstnanců, platí, že každý z těchto zaměstnanců hradí způsobenou škodu podle míry svého zavinění – jde o princip dělené odpovědnosti, která je opakem odpovědnosti solidární uplatňované v občanském právu.

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud náhradu škody přiměřeně snížit, a to i pod hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

5.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Podle ust. § 249 zákoníku práce vzniká odpovědnost zaměstnance v důsledku nesplnění prevenční povinnosti. Na hrozící škodu je zaměstnanec povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Je-li k odvrácení škody třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Zakročit však nemusí, pokud mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké.

Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil vedoucího nadřízeného zaměstnance na hrozící škodu, ani proti hrozící škodě nezakročil – tj. nesplnil prevenční povinnost, ačkoli by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel podle ust. § 251 odst. 1 zákoníku práce požadovat, aby se podílel na náhradě škody, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak.

Předpoklady této odpovědnosti jsou:

- **vznik škody na straně zaměstnavatele,**
- **porušení prevenční povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu, případně proti ní zakročit,**
- **příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, jejímž splněním by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,**
- **zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti,**
- **skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak.**

5.2.1 Rozsah náhrady škody

Má-li vzniknout odpovědnostní vztah a z něho vyplývající povinnost zaměstnance přispět k úhradě škody, je to možné pouze tehdy, když přímý škůdce nebyl zjištěn nebo vzhledem k omezené odpovědnosti přímý škůdce neuhradil celou skutečnou škodu nebo od škůdce nelze náhrady dosáhnout. V tomto smyslu má tento odpovědnostní vztah podpůrnou akcesorickou povahu, tj. nastupuje až poté, co zaměstnavatel vyčerpal možnosti úhrady škody od přímého škůdce.

Je-li zaměstnanec odpovědný za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, může na něm zaměstnavatel pouze požadovat, aby se podílel na náhradě vzniklé škody, a to nejvýše do částky trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud ji není možné uhradit jinak (§ 258 zákoníku práce). Při určení výše náhrady škody podle ust. § 251 zákoníku práce se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti a k významu škody pro zaměstnavatele.

V souladu se současnou právní úpravou se již při stanovení výše náhrady škody nepřihlíží k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel nemá právo zjišťovat osobní a majetkové poměry zaměstnance a zaměstnanec

nemá povinnost je zaměstnavateli sdělovat, což vyplývá z ochrany osobních údajů a z uplatnění zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zásady zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Jestliže zaměstnanec splnil prevenční povinnost uloženou v § 249 zákoníku práce a odvrátil škodu hrozící zaměstnavateli, případně nebezpečí přímo ohrožující život či zdraví, neodpovídá podle ust. § 351 odst. 2 zákoníku práce za škodu, kterou v souvislosti s tím způsobil, pokud stav ohrožení sám úmyslně nevyvolal (např. nezaložil požár) a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem, tj. např. při odvrácení škody nezpůsobil škodu mnohem větší, než původně hrozila.²⁸

Pokud zaměstnanec při plnění své zakročovací prevenční povinnosti podle ust. § 249 odst. 2 zákoníku práce utrpí škodu, má v souladu s ust. § 266 zákoníku práce nárok na náhradu věcné škody a účelně vynaložených nákladů při splnění těchto předpokladů:

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

Skutková podstata stanoví jako jednu z podmínek odpovědnosti zaměstnavatele za věcnou škodu, kterou zaměstnanec utrpěl při odvrácení hrozící škody, že „škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance“.

²⁸ Pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 465 až 466

Došlo-li při odvracení škody hrozící zaměstnavateli ke škodě na zdraví zaměstnance, odpovídá zaměstnavatel podle ustanovení o odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání; za podmínek stanovených v ust. § 368 zákoníku práce je vyloučeno, aby se zaměstnavatel své odpovědnosti zprostil. Podle tohoto ustanovení se zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

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

V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, jde o přísnější (kvalifikovanou) odpovědnost zaměstnance za svěřené hodnoty, kdy manipulace s nimi vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav. Pokud zaměstnanec převzal podle ust. § 252 odst. 1 zákoníku práce na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování, odpovídá za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, za vzniklý schodek. Dohoda se uzavírá na hodnoty určené k obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Předpoklady odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách jsou:

- **vznik škody ve formě schodku,**
- **písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování,**
- **zavinění zaměstnance, které je zde presumováno.**

Schodek je rozdíl mezi hodnotami, které byly svěřeny k vyúčtování a hodnotami vyúčtovanými, resp. rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot a mezi údaji účetní evidence. Podstatou schodku je, že svěřené hodnoty chybí.²⁹ Pokud byly svěřené hodnoty poškozeny nebo zničeny, ale nechybí, nejedná se o schodek, zaměstnanec by odpovídal podle předpisů o obecné odpovědnosti. Za schodek nelze považovat ani škodu vzniklou nesprávným přeceněním zboží, protože zboží je stále v majetku zaměstnavatele.

²⁹ Schodek vyjadřuje skutečnost, že hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí a že není objektivně možné – jako třeba v případě obecné odpovědnosti – zjistit, kdy, jakým způsobem, popř. na jakých hodnotách schodek na svěřených hodnotách vznikl (NS 21 Cdo 3263/2010).

Poměrně jasné vymezení schodku lze nalézt i v soudní judikatuře, mám na mysli konkrétně rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4443/2011: „Schodkem se rozumí rozdíl mezi údaji účetní evidence a skutečným stavem hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a o který je tedy skutečný stav nižší, než účetní stav nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, jsou schodkem také chybějící hodnoty, o nichž odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny nebo částky, o kterých odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu zákazník částku, kterou měl za poskytnutou službu zaplatit, neuhradil. Tyto hodnoty jsou schodkem i v případě, jestliže existence škody vzniklé třeba odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace nebo vyplývá-li rozdíl z průběžné elektronické evidence „počítadel“, neboť z hlediska zaměstnavatele jemuž zaměstnanec za svěřené hodnoty odpovídá, se vzniklá ztráta projeví po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví (stavem počítadel) a zjištěnou (vykázanou) skutečností“

Rozdíl mezi stavem účetním a stavem skutečným se v praxi zjišťuje poměrně jednoduše, a to zejména inventarizací. Pokud není schodek zjištěn (prokázán) inventarizací, ještě to neznamena, že by zaměstnavatel vůči odpovědnému zaměstnanci nárok na náhradu škody podle ust. § 252 zákoníku práce mohl uplatnit. Má-li však dosáhnout náhrady škody, musí zaměstnavatel jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování a také skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách.

Vedle inventarizace periodické může být schodek zjištěn i inventarizací průběžnou, popř. vyúčtováním, které provedl zaměstnanec sám; rozhodující je, že byl zjištěn schodek. Při vyúčtování jde jen o hodnoty v oběhu, způsob jeho provedení není upraven právními předpisy; nemusí být prováděno ohledně celé účetní jednotky, může být provedeno i ohledně pracoviště jednotlivého zaměstnance za předpokladu, že jde o pracoviště účetně relativně samostatné. Z povahy věci vyplývá, že i zde se provádí soupis hodnot (cenin) a zjištěný fyzický stav se porovnává se stavem účetním.

Pokud odpovědný zaměstnanec neměl vytvořeny podmínky pro péči o svěřené hodnoty bez rizika ztrát, případně bez možnosti účinně je používat a kontrolovat jejich oběh, nelze

vycházet z odpovědnosti zaměstnance. Mám-li uvést konkrétní příklad – např. přibory ve skladě hotelu mají charakter svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Pokud však jde o předměty, které jsou zaměstnanci svěřeny za účelem půjčování dalším osobám (např. ložní prádlo v hotelu), je možno dohodu o odpovědnosti uzavřít jen tehdy, může-li zaměstnanec kontrolovat jejich vrácení.

Pokud se jedná o předměty, které jsou vybavením kanceláře, dílny či provozovny, nelze za ně odpovídat podle ust. § 252 zákoníku práce, ale odpovědnost za škodu je nutno posuzovat podle ust. § 250 zákoníku práce.

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování³⁰ (dále jen „dohoda o odpovědnosti“) může být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti. Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně.

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena buď samostatně, může být součástí pracovní smlouvy nebo ji lze sjednat i se zaměstnancem činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

I kdyby byla např. 17 leté zaměstnankyni přiznána svéprávnost uzavřením manželství, nemůže dohodu o odpovědnosti uzavřít, protože zákoník práce v ust. § 252 odst. výslovně stanoví, že tato dohoda smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Pokud by přesto k tomuto uzavření došlo, a při inventuře byl zjištěn schodek, neodpovídala by zaměstnankyně za vzniklou škodu podle ust. § 259 zákoníku práce, ale podle předpisů o obecné odpovědnosti zaměstnance, což znamená, že by jí zaměstnavatel musel dokázat zavinění.

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena jen s jedním zaměstnancem (individuální odpovědnost) nebo může být současně dohodnuto, že zaměstnanec bude na pracovišti s více

³⁰ Usnesení NS ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010: „Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen dohoda o odpovědnosti), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.“

zaměstnanci, kteří také uzavřeli dohodu o odpovědnosti a bude s nimi odpovídat za případný schodek společně (společná odpovědnost).

Předmětem dohody o odpovědnosti mohou být hodnoty uvedené v § 252 zákoníku práce. Dohody o odpovědnosti k motorovému vozidlu jsou neplatné a odpovědnost řidiče za svěřené auto je možno posuzovat pouze podle ust. § 250 zákoníku práce. Pokud jde ovšem o přepravované zboží, představuje hodnotu ve smyslu ust. § 252 odst. 1 zákoníku práce. Stejně i tzv. bloky na benzín a naftu, které jsou svěřeny řidiči k vyúčtování, mohou být předmětem jeho odpovědnosti podle ust. § 252 zákoníku práce.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 263/2002 ze dne 24. 2. 2003: *„Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoli pracovišti, v kterékoli funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoli kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoli později převeden, zařazen nebo přeložen.*

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

Zaměstnanec odpovídá za schodek v kterékoli funkci spojené s hmotnou odpovědností na kterémkoli pracovišti zásadně podle původní dohody o odpovědnosti. Podle původní dohody ale nebude za schodek odpovídat tehdy, když od ní **odstoupí**.

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti od ní může podle ust. § 253 zákoníku práce odstoupit:

- **vykonává-li jinou práci,**
- **je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště,**
- **je-li překládán,**
- **nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami**

Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustaven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody o odpovědnosti musí být zaměstnavateli oznámeno písemně.

Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody, není-li v odstoupení od dohody uveden termín pozdější. Text ust. § 253 zákoníku práce to sice výslovně neuvádí, ale dohodu o odpovědnosti lze ukončit nebo i změnit také vzájemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Nebude-li v souvislosti se zánikem dohody o odpovědnosti provedena inventarizace a dodatečně dojde ke zjištění schodku, musel by zaměstnavatel, který by chtěl na zaměstnanci požadovat jeho úhradu, prokázat, že zaměstnanec vznik schodku zavinil.

Presumpce zavinění znamená, že pokud byl zjištěn schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a zaměstnanec na základě platné dohody převzal za tyto hodnoty odpovědnost, předpokládá se, že schodek zavinil. Zaměstnavatel tedy nemusí zavinění prokazovat. Presumpce zavinění je u tohoto druhu odpovědnosti stanovena v zájmu ochrany majetku zaměstnavatelů. Jedná se o vyvratitelnou domněnku.

Zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit zcela, popř. zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Je tomu tak zejména tehdy, kdy mu bylo

zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno nakládat se svěřenými hodnotami a zajistit jejich dostatečnou ochranu.

Z hlediska možnosti zproštění se odpovědnosti je třeba přihlídnout rovněž k ust. § 301 písm. d) zákoníku práce. Podle něho jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnanec tyto povinnosti poruší, nemůže se své odpovědnosti za škodu zprostit. Klasickým případem porušení takovýchto povinností zaměstnancem je např. situace, kdy zaměstnanec opustí prodejnu, kterou dostatečným způsobem nezabezpečí proti vniknutí třetích osob – nezamkne ji, neaktivuje zabezpečovací zařízení apod. V důsledku toho pak dojde k odcizení hotovosti z pokladny, zboží, vybavení prodejny atd. Tímto svým opomenutím zaměstnanec de facto vytvořil podmínky pro vznik schodku.

Je nezbytné, aby posuzování plnění konkrétních plnění zaměstnance bylo vždy posuzováno v souvislosti s ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jakož i okolností, za nichž ke schodku došlo.

Je-li nedbalostní porušení povinností odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít (tj. zaměstnanec porušením svých povinností fakticky umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti; to závisí na rozsahu porušení povinnosti, kterým byl umožněn vznik škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby.³¹

Liberace zaměstnance v důsledku nevytvoření přiměřených pracovních podmínek je možná, pokud zaměstnanec prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování, tj. že mu zanedbáním povinností zaměstnavatele bylo znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat a starat se o ně po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny (§ 352 odst. 5 zákoníku práce).

³¹ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání 2008, C.H. Beck, Praha 2008, str. 634

Jako konkrétní příklad zanedbání povinností zaměstnavatelem je možno uvést situaci, kdy oplocení skladu stavebního materiálu je natolik narušeno, že se prostranství určené jako sklad stalo snadno přístupné i pro třetí osoby. Ačkoli na to zaměstnanec upozorňoval, zaměstnavatel neučinil potřebnou nápravu.

Ust. § 254 zákoníku práce stanoví, kdy je zaměstnavatel povinen provést **inventarizaci**. Inventarizace majetku a závazků je upravena v ust. § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Z hlediska zvláštní odpovědnosti za schodek podle ust. § 252 zákoníku práce je důležité připomenout, že při inventarizacích se zjišťují skutečné stavy majetku a závazků účetní jednotky fyzickou inventurou a že tyto stavy majetku se zaznamenávají v inventurních soupisech, které zákon označuje jako „průkazné účetní záznamy“.

Inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování není předpokladem platnosti dohody o odpovědnosti. Její neprovedení však může přivést zaměstnavatele do důkazní nouze, kdy je pro něj obtížné vysvětlit, jaký byl stav hodnot převzatých zaměstnancem k vyúčtování a zda na těchto hodnotách vznikl schodek.

Inventarizaci je zaměstnavatel povinen provést:

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

Jde-li o **společnou odpovědnost**, tj. je-li uzavřena dohoda o odpovědnosti za tytéž svěřené hodnoty s více zaměstnanci (např. se zaměstnanci prodejny), je **zaměstnavatel povinen inventarizaci provést**³²:

- **při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci,**
- **při zániku všech těchto dohod,**
- **při výkonu jiné práce,**
- **při převedení na jinou práci nebo přeložení na jiné pracoviště všech společně odpovědných zaměstnanců,**
- **při změně na pracovním místě vedoucího nebo jeho zástupce,**
- **na žádost kteréhokoli ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu,**
- **při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.**

Nepožádá-li zaměstnanec se společnou odpovědností zároveň o provedení inventarizace, pokud:

- **jeho pracovní poměr skončil,**
- **vykonává jinou práci nebo byl na ni převeden,**
- **vykonává práci na jiném pracovišti nebo byl přeložen**

odpovídá za případný schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci na jeho dřívějším pracovišti. Stejně odpovídá za schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci zaměstnanec, který

³² Fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) nemusí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen; jestliže však inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela. (NS 21 Cdo 2942/2000, SRNS, svazek č. 12, str. 45)

je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností a nepožádal zároveň o inventarizaci (pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil³³).

Z povahy odpovědnosti za schodek vyplývá, že v případě, kdy zaměstnanec při příchodu nebo při odchodu z kolektivu společně odpovědných zaměstnanců požádá o provedení inventarizace a zaměstnavatel jeho žádosti nevyhověl, tíží zaměstnavatele důkazní břemeno prokázat, že schodek vznikl v té části inventarizačního období, kdy zaměstnanec byl na pracovišti ještě (již) přítomen.

Ze žádného zákonného ustanovení nevyplývá, že by fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) musel být obligatorně přítomen hmotně odpovědný zaměstnanec. I z příslušné soudní judikatury (viz. odkaz č. 21) je toto zřejmé. Je však nutno mít na zřeteli, že nepřítomnost hmotně odpovědného zaměstnance při zjišťování skutečných stavů majetku a závazků může mít vzhledem k okolnostem případu význam z hlediska hodnocení průkaznosti a věrohodnosti inventurních soupisů jako důkazu ve smyslu ust. § 132 OSŘ. Tato nepřítomnost sama o sobě však nečiní fyzickou inventuru ani inventarizaci neprůkaznou.

Požadavek, aby inventurní soupisy byly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, představuje za této situace jediný důkaz o tom, že fyzická inventura byla skutečně provedena a jaký byl její výsledek. V případě, že inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je třeba z ust. § 30 odst. 2 zákona o účetnictví dovodit, že je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.

³³ K inventarizaci pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 478 až 479

5.3.1 Rozsah náhrady škody za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Pokud jde o rozsah náhrady škody zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, **je nutno rozlišovat, zda byla uzavřena individuální či kolektivní dohoda o odpovědnosti.**

Pokud jde o individuální dohodu o odpovědnosti, je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši (§ 259 zákoníku práce) – to je důsledek zpřísněné odpovědnosti za schodek. Při uzavření společné dohody o odpovědnosti jsou na úhradě vzniklého schodku povinni v plné výši podílet se všichni zaměstnanci, kteří se zavázali, že za schodek budou odpovídat společně. Zákoník práce však stanoví horní hranici podílu připadajícího na jednotlivé zaměstnance, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce.

Východiskem pro rozvržení schodku na jednotlivé zaměstnance je podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši (§ 260 odst. 1 zákoníku práce).

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

Z uvedeného vyplývá, že rozvržení schodku na jednotlivé zaměstnance se děje s přihlédnutím k období, kdy je zaměstnanec na pracovišti skutečně přítomen a mohl se tak společně s ostatními zaměstnanci podílet na výkonu práce, v jejímž průběhu schodek vznikl. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu např. za dovolenou nebo za překážky v práci. Nelze započítávat ani dávky nemocenského pojištění nebo jakékoli plnění, které nemá přímou vazbu na bezprostřední výkon práce.

Podíl náhrady nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělků 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.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2426/2009 ze dne 10. 8. 2010: *„Jestliže nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými; rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti však v takovém případě nelze stanovit podle zásad obsažených v ustanovení § 182 zákoníku práce (nyní ustanovení § 260 zákoníku práce) – tedy podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci, ale každý z nich bude odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců.“*

V poměrně ojedinělých případech se podaří prokázat, že **schodek nebo jeho část byla zaviněná některým ze společně odpovědných zaměstnanců**. Je to v podstatě výsledek obrany ostatních společně odpovědných zaměstnanců, kteří prokázali, že schodek nebo jeho část nezavinili. Jedná se vlastně o zjištění, že společně odpovědný zaměstnanec svým zaviněním (ať již úmyslně nebo z nedbalosti) porušil právní povinnost v příčinné souvislosti se vznikem schodku nebo jeho části). V takovém případě se postupuje podle ust. § 260 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnanec, který zavinil schodek nebo jeho část jej hradí podle míry svého zavinění. Zbytek schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podíly, o jejichž určení jsem se zmínila výše.

5.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Na rozdíl od zvláštní odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování podle ust. § 252 zákoníku práce, kde jsou předmětem ochrany svěřené hodnoty, jsou předmětem zvláštní odpovědnosti podle ust. § 255 zákoníku práce jednotlivé věci. Jedná se o věci, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Nejedná se však o všechny věci, s nimiž zaměstnanec přichází do styku, ale jak stanoví ust. § 255 odst. 1 zákoníku práce – o „nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci“. Právní praxe se shoduje v tom, že takovými věcmi nemohou být např. automobily, zařízení pracoviště, stroje, nábytek, který je vybavením kanceláří atd.

Zpravidla se tedy jedná spíše o věci rozměrově menší, které zaměstnanec průběžně používá a u nichž by pro zaměstnavatele bylo obtížné a nepraktické zabezpečovat vlastními opatřeními jejich ochranu např. tím, že by tyto věci denně vydával. Může to být např. náradí zaměstnance údržby, brašna, v níž toto náradí nosí, nástroje, přístroje, diktafony, kapesní kalkulačky, ochranné brýle, pracovní oděv i obuv, ale i mobilní telefony, notebooky atd.

Předpoklady odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jsou:

- vznik škody ve formě ztráty svěřených věcí,
- písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí, resp. dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí,
- zavinění zaměstnance, které je presumováno

V rámci odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je nutno rozlišovat svěření věci, jejíž cena je nižší než 50.000,-Kč a věci, jejíž cena přesahuje 50.000,-Kč. V případě věcí nedosahujících této ceny je postačující, že je zaměstnanci svěřena na základě písemného potvrzení.

Pokud je ovšem cena svěřené věci vyšší než 50.000,-Kč, smí být zaměstnanci svěřena pouze na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Takováto dohoda smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku a musí být uzavřena písemně.

Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřít.

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí předpokládá, že jde o věc, kterou zaměstnanec sám a výlučně používá a má možnost zabezpečit její ochranu. K tomu mu má vytvořit podmínky zaměstnavatel. Jestliže však zaměstnavatel zaměstnanci nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě, může zaměstnanec podle ust. § 256 odst. 1 zákoníku práce od dohody odstoupit. Toto odstoupení musí být provedeno písemně.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější. Dohoda zaniká rovněž dnem skončení pracovního poměru.

Zákon tedy spojuje zánik dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí se zánikem pracovního poměru a s odstoupením od dohody. Z povahy věci rovněž vyplývá, že dohoda se stává obsolentní tehdy, jestliže zaměstnanec v průběhu pracovního poměru svěřenou věc vrátil a účel dohody byl splněn a rovněž tehdy, pokud zaměstnanec škodu vzniklou ztrátou svěřené věci zaměstnavateli nahradil.

5.4.1 Rozsah náhrady škody

Odpovídá-li zaměstnanec za ztrátu svěřených věcí, je podle § 259 zákoníku práce povinen nahradit ztrátu v plné výši.

Obdobně jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je i v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí možná **liberace zaměstnance** – prokáže-li, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Odpovědnost zaměstnance za svěřené věci předpokládá, že se jedná o věci, které zaměstnanec sám a výlučně používá a má tak možnost kvalifikovaně zabezpečit jejich ochranu. Je na zaměstnavateli, aby zaměstnanci vytvořil vhodné podmínky pro úschovu svěřených věcí (např. zamykatelný stůl nebo skříň, od kterých bude mít klíč jen on sám apod.). Prokáže-li zaměstnanec, že mu tyto podmínky vytvořeny nebyly, své odpovědnosti se zproští.

Za liberační důvod bývá považováno rovněž odcizení svěřené věci v důsledku vloupání, a to za předpokladu, že odpovědný zaměstnanec prokáže, že k ochraně svěřené věci učinil vše, co je po něm možné vzhledem k obecným zkušenostem a místním podmínkám rozumně požadovat a že svým jednáním odcizení neumožnil.

5.5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

5.5.1 Deliktní způsobilost zaměstnance

Podle ust. § 261 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

Z uvedeného je zřejmé, že v pracovněprávních vztazích – obdobně jako v právu občanském - platí zásada, že nelze činit odpovědným za škodu toho, kdo pro duševní poruchu není způsobilý rozpoznat následky svého jednání nebo není schopen své jednání ovládnout. Není přitom rozhodující, zda se jedná o poruchu trvalou nebo jen přechodnou.

Není ovšem důvod vylučovat z odpovědnosti za škodu toho, kdo se sám vlastní vinou (ať už úmyslně nebo z nedbalosti), uvede do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky. Zpravidla jde o důsledek požití alkoholu nebo jiných návykových látek. I když rozpoznávací a ovládací schopnosti takové osoby jsou oslabeny, ponese následky jednání, kterým škodu způsobila – odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.

Ke vzniku odpovědnosti za škodu se tedy vyžaduje určitá rozpoznávací a ovládací schopnost. Hovoří se o **deliktní způsobilosti**, či způsobilosti nést následky protiprávního jednání. Obecná úprava způsobilosti k deliktní odpovědnosti je upravena v ust. § 24 NOZ. Spočívá v tom, že každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout. Kdo se vlastní vinou přivede do stavu, v němž by jinak za své jednání odpovědný nebyl, odpovídá za jednání v tomto stavu učiněná.

Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům (§ 261 odst. 3 zákoníku práce).

Podmínkou odpovědnosti za škodu tedy je, aby zaměstnanec byl schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Uvede-li se však do takového stavu vlastním zaviněním, kupř. v důsledku opilosti, odpovídá za způsobenou škodu, i když – objektivně vzato – v daný moment chybí způsobilost posoudit své chování a jeho následky.

Odpovědnost zaměstnance by nemohla být dána teprve tehdy, kdyby mu nebylo možné vytknout ani nevědomou nedbalost, což jsou ovšem případy velmi ojedinělé. Mohlo by k tomu dojít např. tehdy, pokud by nevěděl, že v důsledku konzumace poživatiny jemu do té doby neznámé se uvede do takového stavu, že nebude schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky a že o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět nemusel a nemohl.

5.5.2 Postup zaměstnavatele při uplatňování náhrady škody a stanovení její výše

Ve společných ustanoveních o náhradě škody způsobené zaměstnancem je dále upraven postup zaměstnavatele při uplatňování náhrady škody.

Výši požadované náhrady škody určuje podle ust. § 262 zákoníku práce **zaměstnavatel**; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec³⁴, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000,-Kč je zaměstnavatel projednat s odborovou organizací.

Z uvedeného znění § 263 zákoníku práce je zřejmé, že postup při určení výše náhrady škody a její projednání se zaměstnancem, jakož i požadovaná součinnost s odborovou organizací, mají pouze pořádkovou povahu a nejsou podmínkou pro další uplatňování nároku na náhradu škody. Zákon předpokládá, že zaměstnavatel v souvislosti s uplatňováním svého nároku na náhradu škody zaměstnanci písemně oznámí výši požadované náhrady škody a zároveň se předpokládá – i když to zákon výslovně nepožaduje – že zaměstnavatel také uvede, z jakého důvodu náhradu škody požaduje. Jen tak je totiž zajištěno, že nebude docházet k nežádoucím nejasnostem, které by mohly způsobit komplikace. Takovéto oznámení ovšem nemá charakter právního jednání, protože na jeho základě nevzniká žádný právní vztah.

Oznámení výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem na zaměstnanci je významné v případě, kdy zaměstnanec shledá uplatněný požadavek za oprávněný a svůj závazek nahradit škodu uzná. Tím je totiž splněna podmínka pro uzavření dohody o způsobu náhrady škody.

³⁴ Podle ust. § 11 zákoníku práce se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Uzavře-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda musí být uzavřena písemně (§ 263 odst. 2 zákoníku práce).

Jestliže k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o způsobu a výši náhrady škody nedojde, musí zaměstnavatel uplatňovat náhradu škody v řízení před soudem.

Ust. § 264 zákoníku práce upravuje snížení výše náhrady škody soudem, kdy z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

5.5.3 Moderační právo soudu

Zmíněné ustanovení zakotvuje tzv. **moderační** (zmírňovací) **právo soudu** určit výši náhrady škody nižší částkou, než je škoda skutečná, resp. než je limit požadované náhrady škody zaměstnavatelem po zaměstnanci. Moderační právo směřuje k tomu, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co lze v konkrétním případě po zaměstnanci spravedlivě požadovat. 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 jiných pracovněprávních předpisech není pojem „důvody zvláštního zřetele hodné“ definován. Vždy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.

Při rozhodování o přiznání nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ust. § 264 zákoníku práce.³⁵ Použití zmírňovacího práva přichází v úvahu až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 ze dne 25. 11. 2004: „*Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ust. § 183 zákoníku práce (nyní ust. § 264 zákoníku práce), neboť uvedené ustanovení je – vedle ustanovení upravujících předpoklady vzniku nároku, respektive limitace jeho výše – součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost k náhradě škody umožňující v konkrétním případě s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu vystihnout rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Protože soud může přihlédnout – kromě jiného – kupř. k okolnostem vzniku škody, k formě a míře zavinění škody zaměstnancem apod., tedy ke skutečnostem, které v řízení vyšly v jiných souvislostech, aniž by je účastníci uváděli, nelze*

³⁵ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 (C 2998): Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ust. § 183 ZP 1965 (nyní § 264 ZP).

sdílet názor, že východiskem pro posouzení věci z hledisek ust. § 183 zákoníku práce (nyní ust. § 264 zákoníku práce) může být výlučně úvaha založená na tom, do jaké míry zaměstnanec unesl břemeno tvrzení a břemeno důkazní (kupř. k osobním a majetkovým poměrům odpovědného zaměstnance a k poměrům zaměstnavatele)“.

6. Bezdůvodné obohacení

Bezdůvodné obohacení je majetkový prospěch získaný zejména plněním bez právního důvodu či plněním z právního důvodu, který odpadl. Na principu subsidiarity se na bezdůvodné obohacení v oblasti pracovního práva vztahují ustanovení občanského zákoníku. Kdo se jednáním jiného bez spravedlivého důvodu obohatí, musí ochuzenému vydat, oč se obohatil.

Výklad o bezdůvodném obohacení zařazují do své práce proto, že právní teorie zpravidla považuje bezdůvodné obohacení za zvláštní druh odpovědnosti. Odpovědnost za získání bezdůvodného obohacení považuje teorie občanského práva za mimozávazkovou odpovědnost (deliktní odpovědnost). Získání bezdůvodného obohacení bývá považováno za kvasidelikt. Avšak vzhledem k tomu, že odpovědnostní vztah může vzniknout pouze při porušení povinnosti, pak povinnost vrátit bezdůvodné obohacení není odpovědnostní povinností. Odpovědnostní povinnost je vždy povinností sekundární, která předpokládá porušení primární právní povinnosti. Přitom předpokladem získání bezdůvodného obohacení nemusí vždy porušení primární povinnosti být.

Z tohoto hlediska může vzbuzovat určité pochybnosti chápat povinnost vrátit bezdůvodné obohacení jako odpovědnostní povinnost, i když se s takovým přístupem lze někdy v právní teorii setkat. Obohacení se na úkor jiného je svou podstatou protiprávní (srov. např. čl. 11 odst. 3 Listiny). V případě bezdůvodného obohacení se vlastně jedná o odpovědnost za protiprávní stav, i když takový stav může být i nezaviněný, objektivně daný.

Předchozí zákoník práce obsahoval právní úpravu bezdůvodného obohacení v ust. § 243. Podle něho platilo, že získá-li zaměstnanec bezdůvodné obohacení na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel na úkor zaměstnance, musí je vydat. Zákoník práce definoval bezdůvodné obohacení jako prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu. Dále bylo stanoveno, že zaměstnavatel může vrácení neprávem vyplacených částek na zaměstnanci požadovat jen tehdy, jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to ve lhůtě tří od jejich výplaty.

Typickými případy bezdůvodného obohacení zaměstnance podle zákoníku práce bylo např. odškodnění pracovního úrazu, který zaměstnanec ve skutečnosti neutrpěl, dále neprávem vyplacené částky na mzdu, k jejíž výplatě došlo omylem mzdové účtárny nebo z neznalosti mzdového předpisu apod.

Bezodůvodným obohacením na straně zaměstnavatele může být např. případ, kdy zaměstnanec uhradil schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, ačkoli později prokázal, že jej nezavinil.

Současný zákoník práce na rozdíl od zákoníku práce předchozího odkazoval s ohledem na subsidiární používání občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v ust. § 324 na příslušná ustanovení občanského zákoníku.

Tzv. koncepční novelou zákoníku práce byla s účinností od 1. 1. 2012 hlava XI. zákoníku práce zrušena. Dle důvodové zprávy k tomuto zákonu došlo ke zrušení ust. § 324 zákoníku práce, jakož i dalších ustanovení odkazujících na použití jednotlivých ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v důsledku především normativního zakotvení uplatnění principu podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce.³⁶ Ačkoli metoda delegace již nebyla uplatňována, zůstávala až do 31. 12. 2011 v zákoníku práce stále některá ustanovení odkazující na ustanovení občanského zákoníku.

Pokud jde o bezdůvodné obohacení, pracovněprávní úprava na principu subsidiarity přebírá celou občanskoprávní úpravu.

Z úpravy bezdůvodného obohacení obsažené v NOZ uvedu ust. § 2991. Kdo se na úkor jiného bez spravedlivého důvodu obohatí, musí ochuzenému vydat, oč se obohatil.

Bezodůvodně se obohatí zvláště ten, kdo získá majetkový prospěch plněním bez právního důvodu, který odpadl, protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám.

Chtěla bych zdůraznit, že – jak uvádím výše – se pro institut bezdůvodného obohacení přebírá celá občanskoprávní úprava, ale s jedinou důležitou výjimkou zakotvenou v ust. § 331

³⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., o změně zákoníku práce, PSP 2011, sněmovní tisk 41100

zákoníku práce. Povinnost vydat bezdůvodné obohacení je výrazně modifikována ve prospěch zaměstnance v případě, že má vrátit neprávem vyplacené částky. V případě neprávem vyplacených částek je zaměstnanec povinen takto získané bezdůvodné obohacení vrátit svému zaměstnavateli jen tehdy, jestliže věděl, nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo vyplacené omylem, a to do tří let ode dne jejich výplaty.³⁷

³⁷ K bezdůvodnému obohacení pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. vydání, C.H. Beck, Praha, 2014, str. 318 a 319

7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a náhrada škody

Ráda bych věnovala alespoň ve stručnosti pozornost také dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti. Zatím jsem se o nich zmínila pouze v souvislosti s vymezením základních pracovněprávních vztahů, kdy vedle pracovního poměru jsou vztahy založené těmito dohodami podle ust. § 3 zákoníku práce základními pracovněprávními vztahy. Pouze v nich může být vykonávána závislá práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

V praxi není někdy zcela jasné, zda se ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti za škodu vztahují i na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Podle ust. § 74 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Přesto je dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti v praxi uzavíráno mnoho. Je tomu tak hlavně proto, že je vhodnější je uzavírat, pokud zaměstnavatel potřebuje vykonat práci krátkodobou, práci malého rozsahu, práci nepravidelnou atd.

Mají také flexibilnější právní úpravu, dochází k oslabení vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, zaměstnavatel podle ust. § 74 odst. 2 zákoníku práce není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, zaměstnanec často vykonává relativně samostatnější práci. Na straně jedné je tak posílen smluvní charakter pracovněprávního vztahu, na straně druhé je právní postavení zaměstnance poněkud oslabeno.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustranná právní jednání, kterými je zakládán pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jde do značné míry o doplňkový pracovněprávní vztah uzavíraný v případě, kdy není pro smluvní strany účelné uzavírat pracovní poměr. Je možné říci, že jsou v jakési sekundární pozici k pracovnímu poměru a jejich časový rozsah je v porovnání s délkou pracovní doby u pracovního poměru omezen.

Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají takovou ochranu jako zaměstnanci v pracovním poměru, proto někdy bývají tato

zaměstnání označována jako tzv. prekérní zaměstnání, tj. zaměstnání méně chráněná právní úpravou. Jak už bylo uvedeno v první kapitole, vzhledem k ekonomické krizi a s ní spojenými nejen ekonomickými problémy, zaměstnavatelé do značné míry upřednostňují flexibilnější formy zaměstnávání – jde o v podstatě celosvětový trend.

Vývojem právní úpravy se původní rozdíl mezi oběma dohodami postupně stírá. Dohoda o provedení práce byla původně určena k provedení jednorázového úkonu, dohoda o pracovní činnosti byla uzavírána k činnosti opakující se. Při přípravě novel zákoníku práce i nového zákoníku práce se uvažovalo o tom, zda budou tyto dohody zrušeny nebo zda bude ponechána pouze jedna z nich. Zatím ale stále existují obě dvě.

V současné době je hlavní rozdíl mezi dohodami v počtu hodin, které mohou být uzavřeny. Rozsah práce, na který se uzavírá dohoda o provedení práce, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Znamená to tedy, že rozsahy dohod o provedení práce uzavřené u téhož zaměstnavatele v kalendářním roce se sčítají.

Dohoda o pracovní činnosti může být s fyzickou osobou uzavřena, i když rozsah práce nebude v témže kalendářním roce přesahovat 300 hodin, samozřejmě i v případě, že 300 hodin přesahuje. Tato dohoda může být uzavřena v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů – jde o tzv. vyrovnávací období.

Zákoník práce neomezuje dobu, na kterou je dohodu o pracovní činnosti možno uzavřít. Může být sjednána i na dobu delší než 52 týdnů, a to na dobu určitou i na dobu neurčitou. Je-li dohoda o pracovní činnosti uzavřena na delší období než 52 týdnů, pak je nutné po překročení 52 týdnů posuzovat dodržování stanovené pracovní doby od počátku v rámci dalších 52 týdnů.

Podstatný je celkový rozsah konané práce za příslušné období. V některých týdnech může být práce konána ve větším rozsahu, zatímco v jiných týdnech v menším rozsahu než je

polovina stanovené týdenní pracovní doby. Rozhodující je, aby polovina stanovené týdenní pracovní doby byla dodržena v průměru za celou dobu, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena, resp. za dobu 52 týdnů.

K dalšímu přiblížení právní úpravy obou dohod došlo s účinností od 1. 1. 2012, kdy byly zpojistněny dohody o provedení práce, pokud příjem za ně je vyšší než 10.000,-Kč měsíčně³⁸, odvádí se z této odměny pojistné na sociální pojištění a na zdravotní pojištění. Pokud je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným v kalendářním měsíci, v němž za něho bylo placeno pojistné, náleží mu dávka nemocenského pojištění – tj. nemocenské. Po dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti má zaměstnanec právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele, přičemž první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nedostává nic, jde o tzv. karenční dobu.

Obecně platí, že na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení zákoníku práce upravující výkon práce v pracovním poměru. Na výkon práce konané na základě těchto dohod je tak nutné aplikovat veškerá ustanovení zákoníku práce upravující výkon práce v pracovním poměru s výjimkami stanovenými v ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce, kde jsou uvedena ustanovení, která se pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužijí. Jde o:

a) převedení na jinou práci a přeložení,

b) dočasné přidělení,

c) odstupné,

d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,

e) překážky v práci na straně zaměstnance,

f) dovolenou,

g) skončení pracovního poměru,

h) odměňování s výjimkou minimální mzdy, a

³⁸ Od 1. 1. 2012 se zakládá účast na pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, jestliže zúčtovaný započitatelný příjem je v příslušném kalendářním měsíci vyšší než 10.000,-Kč, jak stanoví § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

i) cestovní náhrady

Je však možno konstatovat, že zaměstnavatel je v zásadě oprávněn sjednat se zaměstnancem i použití zde vyloučených ustanovení zákoníku práce, pokud se na tom dohodnou.

Vzhledem k tomu, že ve výše citovaném ustanovení zákoníku práce není uvedena náhrada škody, dá se vyvodit, že **úprava odpovědnosti za škodu a náhrada škody v zákoníku práce se vztahuje nejen na pracovní poměr, ale i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

8. Srovnání právní úpravy zvláštní odpovědnosti v ČR a SR

Českou i slovenskou právní úpravu spojuje několik podobností. Nevykazují absolutní totožnost, avšak mnoho znaků je shodných, což lze vnímat jako výsledek skutečnosti, že po mnoho let existovala stejná právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

„Roku 1962 sa začali prípravné práce na kodifikácii pracovného práva, v januári 1963 boli predložené zásady Zákonníka práce na celoštátnu diskusiu a na jeseň r. 1963 bol vypracovaný návrh Zákonníka práce.“³⁹

I poté, kdy došlo k rozdělení České a Slovenské federativní republiky, které nastalo k 31.12.1992, resp. od 1.1.1993 měla Česká republika i Slovenská republika po několik roků právní úpravu společnou a to zejména v oblasti pracovního práva jednotný zákoník práce. Slovenská republika přijala svůj nový zákoník práce daleko dříve než Česká republika, konkrétně se jednalo o zákon č. 311/2001 Z.z., účinného od 1.4.2002, přičemž byl za celou svou dobu existence mnohokrát novelizován.

Slovenský zákoník práce (dále jen ZP SR) upravuje otázky náhrady škody v osmé části v ustanovení 177 a násl. ZP SR, který je velmi podobně koncipován jako § 249 českého ZP, resp. se podobají obě úpravy především v pojetí generální i speciální prevenční povinnosti zaměstnance.

Ve slovenském ZP je generální prevence definována tak, že zaměstnanec je povinný počínat si tak, aby nedocházelo k ohrožení života, zdraví a poškození majetku či jeho zničení, apod. a zaměstnanec je povinen oznámit vedoucímu zaměstnanci, že nemá vytvořené požadované a potřebné pracovní podmínky. U speciální prevenční povinnosti platí, že zaměstnanec musí upozornit na případnou hrozící škodu a také musí zakročit, což platí i pro zákoník práce v České republice.

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je ve slovenském ZP upravena v § 179, kde je zakotveno, že zaměstnanec odpovídá za škodu zaměstnavateli, kterou mu způsobil

³⁹ Filo, J. et al.: Československé pracovní právo. Bratislava, Obzor n. p., 1981, str. 49 až 50

zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním. V systematizaci je také rozdíl v § 180 ZP SR, upravujícím odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem stíženého duševní poruchou, plus odpovědnost zaměstnance, který se do takového stavu přivede vlastní vinou, které je v návaznosti na ustanovení obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Tomuto ustanovení odpovídá v českém pojetí § 261 ZP odst. 1, 2 v díle o společných ustanoveních o odpovědnosti zaměstnance za škodu. Obecná úprava je subsidiární k oběma těmto ustanovením.

Nutno zmínit, že slovenská úprava při náhradě škody zaviněné nedbalostní formou zavinění počítá s částkou v maximální výši rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku, oproti české úpravě, ve které se počítá částka rovnající se čtyřapůlnásobku.

Rozsah a způsob náhrady škody u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat a u odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů dle § 189 ZP SR a § 259 a 260 ZP, jsou v podstatě velmi shodné. Podobnost je také u individuální a společné hmotné odpovědnosti.

Pro úplnost lze také dodat, že slovenská úprava nemá ustanovení obdobné českému § 264 ZP, které upravuje moderační právo soudu.

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

Jedná se o zvláštní odpovědnost zaměstnance, upravenou v § 182 až § 184 ZP SR. I zde lze najít podobné prvky s českou právní úpravou. Typickým povahovým rysem pro obě právní úpravy této zvláštní odpovědnosti je předpokládané zavinění zaměstnance s možností liberace.

Je nezbytné odkázat také na následující ustanovení, zakotvující termín plnění pracovních povinností.

Viz též § 220 odst. 1 ZP SR: „Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnavateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.“

Viz též § 220 odst. 2 ZP SR: „V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti splnením pracovných úloh.“ **Ve slovenském pojetí je tato úprava užší.**

Zaměstnavatel musí prokázat platné uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, existenci škody ve formě schodku na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a nevyúčtované hodnoty svěřené mu zaměstnavatelem. Mezi předpoklady vzniku odpovědnosti se řadí vzniklá škoda, resp. schodek, uzavřená dohoda o odpovědnosti, která musí být platná, zavinění zaměstnance, byť jen presumované, vznik pracovního poměru a vznik škody při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s tímto plněním.

Rozdíl např. spočívá v tom, že u dohody o odpovědnosti není výslovně uvedena nutnost uzavřít tuto dohodu s fyzickou osobou za předpokladu, že tato osoba dosáhla v době uzavření věkové hranice osmnácti let. Ve slovenské úpravě rovněž chybí ustanovení o vyloučení

možnosti dohodu uzavřít zástupcem zaměstnance, pokud byl např. zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům. Oproti české právní úpravě je však v té slovenské explicitně stanovena sankce v případech neplatnosti dohody.

Pro slovenskou úpravu platí několik rozdílů oproti českému zákoníku práce. Jedná se např. o absenci ustanovení, které by stanovovalo možnost uzavření písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v situaci, kdy takový předmět přesahuje částku 50.000,- Kč. Chybí také zmínka o podmínce dovršení osmnácti let zaměstnance, jež by takovouto dohodu uzavíral. Na základě těchto rozdílů by tedy dle slovenské úpravy bylo možné svěřit mladistvému zaměstnanci věc přesahující výše uvedenou hodnotu.

8.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě

Tato odpovědnost je téměř totožná s právní úpravou v ČR. Shodné jsou předpoklady vzniku v České i Slovenské republice. Jsou jimi vznik škody zaměstnavatele, porušení prevenční povinnosti jako je upozornit na hrozící škodu či případně proti této hrozící škodě zakročit, kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti pracovníka, zavinění zaměstnance v podobě vědomé nedbalosti a skutečnost, že škodu nelze jinak uhradit.

Rozdíl lze spatřovat v systematickém členění v české úpravě, nebo další např. v uspořádání ustanovení zabývajícími se rozsahem náhrady škody.

Slovenský zákoník práce ji má upravenou přímo v ustanovení 181, týkajícím se odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě oproti české právní úpravě, kde je rozsah škody upraven zvlášť v samostatném ustanovení 257 ZP. Obě právní úpravy mají shodnou horní hranici výše náhrady škody, která je čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Závěr

Cílem mé rigorózní práce nazvané „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ byla snaha co nejkomplexněji charakterizovat a analyzovat právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, což je jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva. Nechtěla jsem se omezit pouze na rozbor právní úpravy, ale svůj výklad jsem konkretizovala příslušnou soudní judikaturou a také dílčími příklady z praxe.

Zaměřila jsem se rovněž na zákoník práce po soukromoprávní rekonstrukci, která přinesla do oblasti soukromého práva, tedy i práva pracovního, řadu významných změn. Po analýze právní úpravy zakotvené v zákoníku práce od 1. 1. 2014 můžeme konstatovat, že nový občanský zákoník (který můžeme označovat také jako občanský zákoník 2012) významně do pracovního práva nezasáhl. Přinesl změny hlavně do jeho obecné části.

Řada oblastí pracovního práva – včetně náhrady škody – zůstala v podstatě beze změn. Pro pracovní právo platí po 1. 1. 2014 kontinuita právní úpravy. Pokud jde o zhodnocení právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, mohu konstatovat, že současná právní úprava zakotvená v zákoníku práce je komplexní a vyhovující.

V obecné rovině je však možno říci, že v posledních letech je zákoník práce často novelizován, právní úprava se vyvíjí snad až příliš dynamicky. Novelty jistě vždy reagovaly na nové problémy, které přinesla aplikační praxe. Určité rezervy lze stále spatřovat především v kogentních ustanoveních zákoníku práce, i když je nutno konstatovat, že současný zákoník práce má méně kogentních ustanovení než zákoník práce předchozí. Určité omezení smluvní volnosti je pro pracovněprávní vztahy příznačné a je potřebné některá z kogentních ustanovení zachovat i v budoucnu.

Pro pracovněprávní odpovědnost jsou charakteristické určité rysy, které ji odlišují od odpovědnosti v jiných právních odvětvích. Výrazně se v ní projevuje ochranná funkce, která je v pracovním právu funkcí stěžejní a zaměstnance coby ekonomicky slabší stranu pracovního poměru ochraňuje. Pracovní poměr je pracovněprávním vztahem, pro který je

příznačný vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, zatímco v občanskoprávních vztazích vystupují subjekty jako sobě rovné.

Ochranné funkci pracovního práva, která úzce souvisí s tématem této práce, jsem věnovala poměrně velkou pozornost hlavně s ohledem na globalizační procesy a ekonomickou krizi, které vedou zaměstnavatele k upřednostňování flexibilních forem zaměstnávání. Větší flexibilita v pracovněprávních vztazích je jistě důležitá, současně je ale nutné zachovat potřebnou míru ochrany zaměstnance, zejména s ohledem na základní lidské právo – právo na lidskou důstojnost.

Míra ochrany zaměstnanců by měla být taková, aby právní úprava chránila jejich oprávněné zájmy, ale zároveň i taková, aby nepřispívala k tomu, že ji budou zaměstnavatelé obcházet nebo ji nebudou respektovat, čímž by ztratila svůj smysl. Nemůže také znesnadňovat plnění úkolů zaměstnavatelů. Jedná se o cíl nesnadný, ale je třeba o něj stále usilovat.

Ochranná funkce pracovního práva se v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli projevuje zejména omezením výše náhrady škody, byla-li zaměstnancem způsobena z nedbalosti. Projevuje se i tím, že odpovědnost zaměstnance je vždy subjektivní, což znamená, že odpovídá pouze za škodu, kterou způsobil, kterou zavinil. U obecné odpovědnosti mu dokazuje zavinění zaměstnavatel. U odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí se zavinění presumuje neboli předpokládá. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je vždy objektivní.

Pokud bych měla uvažovat o námětech *de lege ferenda*, domnívám se, že by bylo vhodné opětovně upravit v zákoníku práce odpovědnost za vadný výrobek obdobně tak, jako tomu bylo v předchozím zákoníku práce, kde byla tato problematika zpracována velmi srozumitelně. Myslím si, že by i v současné době našla své uplatnění.

Dále jsem toho názoru, že doba patnácti kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance stanovená v ust. § 253 odst. 1 zákoníku práce, během níž má zaměstnavatel odstranit závady v pracovních podmínkách, které brání hospodaření se svěřenými hodnotami a na to navazující možnost odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti je příliš dlouhá. Domnívám se, že by v budoucnu tato doba mohla být o něco

kratší, např. jen deset dnů – jedná se o situaci, která brání zaměstnanci v řádném nakládání se svěřenými hodnotami, na kterém má mít zájem především zaměstnavatel.

Ačkoli byl zákoník práce mnohokrát novelizován, ustanovení o odpovědnosti se příliš nemění. Jak už jsem uvedla výše, současná právní úprava předmětné problematiky je vyhovující a je otázkou, zda by jí případné změny prospěly. Problémy nastávají nejčastěji při její aplikaci v praxi. Zaměstnavatelé z neznalosti nebo záměrně postupují nesprávně a nedodržují či obcházejí zákoník práce. Za velice důležité proto považuji respektování a dodržování platné právní úpravy zaměstnavateli i zaměstnanci.

Resumé

There are several purposes of my rigorosum thesis. I would like to introduce the main of them – i.e. to analyze the issue of employee's liability for damage caused to the employer. Next to the main purpose mentioned above there is also a need to describe the reflection of changes brought to the Labour Code since the 1st of January 2014 by the recodification of private law.

Liability in labour law in general (regardless of whether the individual is an employee or an employer) was originally regulated in the Act No. 65/1965 Coll., Labour Code (previous or old Labour Code) and was sufficiently developed. As of January the 1st, 2007 the new Labour Code (it is the Act No. 262/2006 Coll., The Labour Code), become effective which beyond all reasonable doubt initially respected character more of the previous (old) Labour Code coming from the sixties of the 20th century, however, after the Constitutional Court of the Czech Republic and subsequent amendments its spirit departed mainly from the character public arrangements to the private one.

I have to say – to be honest – I have chosen this concrete topic first and foremost because it is closely connected with every individual of working age – with an employee. In my personal opinion – I consider the issue of employee's liability for damage caused to the employer to be highly topical. There is actually one more important reason giving a sense to my opinion written in the previous sentence. Employee's liability for damage caused to the employer in general represents an important event in the employee's legal relationship to its employer. I suppose that every single employee does completely not to try a situation being liable for example for a huge damage caused on the employer's expensive factory machine. It is better to be safe than sorry.

The thesis consists of the number of eight chapters, each dealing with a different aspect connected with employee's liability for damage caused to the employer itself or employee's liability for damage caused to the employer in relation to the recodification of private law. Some chapters are further divide into subchapters.

Chapter One deals first and foremost with the conception of labour law, its function and also sources. The chapter is subdivided into subchapters dealing respectively with the conception of labour law, its functions – protective and organizational, sources of labour law, general questions of labour law, constitutional basis of labour law, labour law regulation, sources of EU law, collective agreement as well as internal normative acts of an enterprise.

Chapter Two entitled „Relationship between labour law and civil law“ contains the description of the delegation principle, subsidiarity principle and basic principles of employment relationships.

Chapter Three named „Liability in labour law“ describes liability in labour law in general, characteristic aspects of liability in labour law, liability relationship, parts of labour law liability and function of liability for damage in labour law.

Chapter Four dedicated to the „Prevention in labour law“ deals with general prevention duty and special prevention duty.

Chapter Five describes „Employee’s liability for damage caused to the employer“ in its widest legal consequences.

Chapter Six entitled „Unjust enrichment“ gives a brief description of this legal institute of civil law and partly also of labour law – in connection with labour law consequence with employee’s liability for damage caused to the employer.

Chapter Seven deals with „Agreements to work outside the scope of employment and damage compensation“ describes the mutual relationship between those two legal institutes closely connected with employee’s liability for damage caused to the employer.

Chapter Eight entitled „Comparison of legal regulation of special liability in the Czech Republic and the Slovak Republic“ describes both the differences as well as common points of the special liability legal regulation in the Czech Republic and the Slovak Republic.

Finally, at the end of my rigorousum thesis I evaluate efficiency of the existing legal regulation of employee’s liability for damage caused to the employer and provide and try to provide several *de lege ferenda* suggestions.

Seznam zkratk

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný rakouský občanský zákoník)
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
LSP	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
násl.	následující
NOZ	nový občanský zákoník
NS	Nejvyšší soud
odst.	odstavec
OSN	Organizace spojených národů
OZ	občanský zákoník
písm.	písmeno
resp.	respektive
Sb.	Sbírka
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SJ	soudní judikatura
sp. zn.	spisová značka
SR	Slovenská republika
str., s.	strana
tj.	to je
tzv.	takzvaný

ÚS	Ústavní soud
ust.	ustanovení
z.	zákon
ZP	zákoník práce

Seznam použité literatury

Knihy a monografie:

BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání, Praha, C.H.Beck, 2014

BĚLINA, M., DRÁPAL, L.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2012

DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné, díl první: obecná část, Wolters Kluwer, Praha, 2013

GERLOCH, A.: Teorie práva, 6. vydání, Aleš Čeněk, Plzeň 2013

GALVAS, M. a kol.: Základy pracovního práva. Plzeň, Aleš Čeněk, 2010

HENDRYCH, D. a kol.: Právní slovník. 3. vydání, Praha, C.H.Beck, 2009

HŮRKA, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Praha, Auditorium, 2009

JAKUBKA, J. et al.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, 4. vydání, Olomouc: ANAG, 2010

SPIRIT, M. et al.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň, Aleš Čeněk, 2009

ŠTANGOVÁ, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010

TRÖSTER, P., KNEBL, P.: Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Wolters Kluwer, Praha, 2014

VYSOKAJOVÁ, M. - Kahle, B. - Doležilek, P. - Randlová, N. - Hůrka, P. *Zákoník práce. Komentář.* 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013

Články:

ŠTANGOVÁ, V.: Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v podmínkách globalizace, in *Labor ipse voluptas*, Trnava, 2014

VYSOKAJOVÁ, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, *Rekodifikace & praxe*, 7/2013 str. 6

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Abstrakt

Téma mé rigorózní práce je „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“. Toto téma jsem si zvolila především proto, že se týká každého člověka v produktivním věku, přesněji řečeno každého zaměstnance.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli bezesporu patří mezi velmi důležité oblasti pracovního práva. Jedná se o stále velice aktuální téma. Aktuálnost tématu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dokládá mimo jiné i bohatá judikatura soudů všech stupňů. Je patrné, že nejen v rámci judikatury obecných soudů, ale také v rámci soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky postupně přibývají nová rozhodnutí týkající se problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

V mé rigorózní práci se zaměřuji především na rozbor právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Uvádím konkrétní příklady a zabývám se problémy, ke kterým v souvislosti s odpovědností zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci dochází v praxi. Čerpám přitom zejména ze soudní judikatury. Zvolené téma se snažím rozebrat v co možná nejširších souvislostech. Pozornost věnuji také příslušným dokumentům mezinárodního práva a práva EU. Zaznamenávám i změny, které po 1. 1. 2014 přinesla rekodifikace soukromého práva.

V závěru mé rigorózní práce hodnotím platnou právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a v neposlední řadě uvádím i dílčí náměty de lege ferenda.

Employee's liability for damage caused to the employer

Abstract

My rigorosum thesis deals with the issue of „Employee's liability for damage caused to the employer“. My main motivation to choose this topic is to the fact because it is connected with every individual of working age, exactlier said – with every employee.

Legal regulation of employee's liability for damage caused to the employer undoubtedly belongs to the most important areas of labour law. The above mentioned issue is highly topical. The high topicality is presented by a high number of judicial decisions of courts of all instances. It is clear that not only in the judicial decisions of general courts but also in the judicial decisions of the Supreme Court of the Czech Republic dealing with the employee's liability for damage caused to the employer is increasing.

In my rigorosum thesis I focus first and foremost on the analysis of legal regulation of employee's liability for damage caused to the employer as well as on the closest legal matter connected with the main issue of this rigorosum thesis. I also deal with the matter of application of the legal regulation in legal practice mostly based on judicial decisions of the general courts of all instances as well as judicial decisions of the Supreme Court of the Czech Republic.

I analyse the chosen topic extensively including several necessary documents of international and EU law. I also reflect changes being brought to the Labour Code after the 1st of January 2014 by the recodification of private law.

At the end of my rigorosum thesis I evaluate efficiency of the existing legal regulation of employee's liability for damage caused to the employer as well as provide several *de lege ferenda* suggestions.

Název práce v anglickém jazyce

Employee's liability for damage caused to the employer

Klíčová slova

odpovědnost – liability

odpovědnost za škodu – liability for damage

pracovní poměr – legal relationship

pracovní právo – labour law

rekodifikace – recodification

soukromé právo – private law

škoda – damage

zákoník práce – Labour Code

zaměstnanec – employee

zaměstnavatel – employer