

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Diplomová práce

Odpovědnost zaměstnance za škodu a újmu

Linda Dařílková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Vypracování práce: Listopad 2015

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 3. 12. 2015

.....
Linda Dařílková

Poděkování

Zde bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce, JUDr. Ljubomírovi Drápalovi, za čas a odbornou podporu.

OBSAH

ÚVOD	8
1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY A VZTAH K JINÝM PRÁVNÍM ODVĚTVÍM A PRÁVU EU	9
1.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ DO ROKU 1965.....	9
1.2 ZÁKONÍK PRÁCE Č. 65/1965 SB.	10
1.3 ZÁKONÍK PRÁCE Č. Č. 262/2006 SB.....	11
1.4 VZTAH K OBČANSKÉMU PRÁVU	11
1.4.1 <i>Vliv rekodifikace občanského zákoníku na odpovědnost zaměstnance za škodu.</i> 12	
1.5 VZTAH K PRACOVNÍMU PRÁVU EU	13
1.5.1 <i>Vliv pracovního práva EU na odpovědnost zaměstnance za škodu</i>	14
2 PRÁVNÍ ODPOVĚDNOST A TEORIE PRÁVA	15
2.1 KONCEPCE PRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI.....	15
2.2 KLASIFIKACE PRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI	16
3 PRÁVNÍ ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU	18
3.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST.....	18
3.2 KLASIFIKACE PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI	19
3.2.1 <i>Hmotná odpovědnost</i>	19
3.2.2 <i>Jiná než hmotná odpovědnost</i>	20
3.2.3 <i>Odpovědnost realizovaná mimo účastníky pracovněprávního vztahu</i>	21
4 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU	22
4.1 FUNKCE ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU.....	22
4.2 PREVENČNÍ POVINNOST.....	23
4.2.1 <i>Základní povinnosti zaměstnavatele</i>	24
4.2.2 <i>Základní povinnosti zaměstnance</i>	25
5 SKUTKOVÁ PODSTATA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	28
5.1 VZNIK ŠKODY.....	28
5.2 PORUŠENÍ POVINNOSTI ČI DOBRÝCH MRAVŮ	30
5.3 PLNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ NEBO V PŘÍMÉ SOUVISLOSTI S NÍM	33
5.4 ZAVINĚNÍ	35
5.5 PŘÍČINNÁ SOUVISLOST	37
6 DRUHY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	40
6.1 OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU	40
6.1.1 <i>Předpoklady</i>	40
6.1.2 <i>Rozsah a výše náhrady škody</i>	41

6.1.3	<i>Důkazní břemeno</i>	43
6.2	ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY	43
6.2.1	<i>Předpoklady</i>	43
6.2.2	<i>Rozsah a výše náhrady škody</i>	44
6.2.3	<i>Liberační důvody</i>	44
6.3	ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT	45
6.3.1	<i>Předpoklady</i>	45
6.3.2	<i>Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty</i>	47
6.3.3	<i>Schodek</i>	50
6.3.4	<i>Inventura</i>	51
6.3.5	<i>Rozsah a výše náhrady škody</i>	51
6.3.6	<i>Liberační důvody</i>	52
6.4	ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ.....	54
6.4.1	<i>Předpoklady</i>	54
6.4.2	<i>Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí či potvrzení</i>	54
6.4.3	<i>Rozsah a výše náhrady škody</i>	55
6.4.4	<i>Liberační důvody</i>	56
7	OMEZENÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU A SNÍŽENÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY SOUDEM.....	57
7.1	OMEZENÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	57
7.1.1	<i>Spoluúčast spolupracovníka</i>	57
7.1.2	<i>Spoluúčast zaměstnavatele</i>	58
7.2	SNÍŽENÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY SOUDEM	59
8	PROMLČENÍ.....	61
8.1	POJEM.....	61
8.2	PROMLČECÍ LHŮTA	62
9	ZÁVĚR.....	64
10	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	65
11	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	66

ÚVOD

Pracovní právo je již několik desítek let vyděleno z obecné úpravy občanské. Jako takové je spousta institutů upravena pro pracovněprávní vztahy autonomně. To platí i o institutu odpovědnosti za škodu.

Cílem této práce je identifikovat institut pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu v širších historických souvislostech s přesahem do teorie práva. Konkrétně vymežit odpovědnost za škodu vůči obecné občanskoprávní úpravě, definovat předpoklady pro vznik jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovním právu a do detailu je rozvést, zejména za pomoci odborné literatury a judikatury soudů.

V této práci tedy nejdříve ve stručných historických souvislostech pojednám o pracovním právu v rozsahu, jenž je pro dané téma relevantní, a to s poukazem na klíčové změny ve vývoji pracovněprávní úpravy, s cílem vytvořit kontext pro detailnější rozbor institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu. V souladu s tím se poté zaměřím obecně na teorii odpovědnosti, konkrétně pak odpovědnosti za škodu, a nadále se budu do hloubky věnovat odpovědnosti za škodu tak, jak je upravena v zákoníku práce.

Text této diplomové práce je dokončen ke dni 30. listopadu 2015, reflektuje tedy nejen přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ale i novel zákoníku práce s občanským zákonem souvisejících. V souvislosti s tím je třeba poznamenat, že občanský zákoník a na jeho základě nedávno přijatá novela zákoníku práce č. 205/215 Sb., účinná od října téhož roku, podstatným způsobem zasáhly do terminologie pojmů souvisejících s institutem odpovědností za škodu, když se vyhýbají termínu „odpovědnost“ a nahrazují ho značením „povinnost nahradit škodu“ a pojmy škoda a nemajetková újma jsou společně nazývány jako „újma“, samostatně pak jako újma majetková a nemajetková.

1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY A VZTAH K JINÝM PRÁVNÍM ODVĚTVÍM A PRÁVU EU

1.1 Právní úprava pracovněprávních vztahů do roku 1965

Tendence k právní regulaci pracovněprávních vztahů, respektive zpočátku jen určitých jejich druhů, vznikaly již ve starověku v římském právu v rámci nespočtu různorodých smluv soukromoprávní povahy. Pro pracovněprávní vztahy byly nejdůležitějšími zejména smlouva námezdní a smlouva o dílo.¹

Prvním právním dokumentem na našem území upravujícím některé pracovněprávní vztahy byl horní zákoník Václava II., latinsky „*Ius regale montanorum*“. Jednalo se o soubor právních předpisů obsahujících komplexní úpravu horního práva (konkrétně pro těžbu stříbra), zahrnoval též mimo jiné i ustanovení o pracovních podmínkách a bezpečnosti práce, výplatě mzdy a další.

Postupem času se dále mimo oblast hornictví zejména ve větších městech rozšiřovaly též specifické druhy pracovních smluv, a to smlouvy čelední, učednické a tovaryšské. Po formální stránce se jednalo o velmi zjednodušené typy právních dokumentů obsahujících z dnešního pohledu jen ty nejpodstatnější náležitosti pro výkon práce, ve kterých povinnost k náhradě nemajetkové újmy (dále jen „škoda“) upravena zpravidla nebyvala.

Charakter pracovního vztahu se dále měnil vydáváním robotních patentů v 17. století a zrušením nevolnictví v 18. století. Práce se přesunula do měst, zejména do průmyslových továren, a tento proces vyústil ve vyhlášení „*Všeobecného občanského zákoníku*“ (dále jen „ABGB“) patentem z roku 1811. Ten zprvu upravoval jen smlouvu námezdní, později došlo k jejímu vymezení zvlášť na smlouvu služební a zvlášť na smlouvu o dílo. Regulace se dotýkala zejména oblasti mzdové, povinnosti zaměstnavatele a skončení pracovního poměru.

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6,). S. 19.

Po vzniku samostatného Československa se ABGB stal součástí právního řádu s názvem Obecný zákoník občanský² (též zkráceně „OZO“). V OZO se v ustanovení § 1162a poprvé setkáváme s výslovným zakotvením povinnosti zaměstnance k náhradě nemajetkové újmy (dále jen „odpovědnost za škodu“). Jedná se o situaci, kdy v případě sjednání služebního poměru na dobu určitou z něho zaměstnanec bez důležitého důvodu předčasně vystoupí. V takovém případě je povinen nahradit škodu, kterou tím zaměstnavateli způsobil, a může po něm být vyžadováno opětné nastoupení do služby: *„Vystoupí-li zaměstnanec předčasně bez důležitého důvodu, může zaměstnavatel žádati buď za jeho opětné nastoupení do služby vedle náhrady škody nebo za náhradu škody pro nesplnění smlouvy.“*³

Po vzniku Československé republiky je nově vzniklým státem rakouské zákonodárství se změnami přejato. Úprava pracovního vztahu a podmínek práce se rozděluje na normy regulující zvláště pracovní vztahy ve veřejném právu a v právu soukromém.

Následuje nacistická okupace a vznik mnoha opatření (například povinnost nucených prací, diskriminační opatření proti židovské komunitě atp.), jež byly po obnovení demokracie v roce 1945 vyňaty z právního řádu ČSR.

Poválečný stav pracovněprávního zákonodárství se nacházel ve velmi nepřehledném a roztržitěném stavu, a proto započaly přípravy k vydání souhrnného kodexu, který by tyto pracovní normy sjednotil.

1.2 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

V roce 1965 vstoupil s účinností od roku 1966 v platnost zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Jednalo se o první jednotnou kodifikaci pracovního práva, jež obsáhla téměř všechny otázky pracovního práva nezávisle na ostatních právních odvětvích (nadřazeno logicky zůstalo pouze ústavní právo).⁴

² Zákon č. 946/1811 Sb., Obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 6. 2015].

³ Zákon č. 946/1811 Sb., Obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů, § 1162a. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 6. 2015].

⁴ BĚLINA 2012 op. cit., s 25.

Prostřednictvím mnoha novel⁵ se jeho převážně kogentní úprava začala pozvolně uvolňovat, a to zejména s obnovením samostatné České republiky jako demokratického právního státu.

1.3 Zákoník práce č. č. 262/2006 Sb.

V květnu 2006 došlo po delších politických průtazích k přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále jen „zákoník práce“ či zkráceně „ZPr“). Důsledkem této zákonodárné tísně ovšem nově přijatý zákoník nedostatečně navazoval na související právní předpisy a musel být mnohokrát novelizován. Několik jeho ustanovení bylo též předmětem nálezů Ústavního soudu, jimiž byly zrušeny.

Nejvýznamnějším se stalo zrušení uměle vytvořeného principu delegace a výslovné zakotvení principu subsidiarity. V rámci příprav nového zákoníku práce totiž v roce 2005 zavládly rozsáhlé diskuze týkající se vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku. Panovala shoda, že současné oddělení pracovního práva od občanského není ideálním řešením, nicméně ani návrat k subsidiaritě nenašel větší podpory. Uměle tak vznikl výše zmíněný princip delegace, kdy se občanského zákoníku užije pouze tehdy, stanoví-li to zákoník práce přímo. Tento princip byl ale nakonec nálezem Ústavního soudu⁶ zrušen a potvrzen princip subsidiarity jako jediné historicky přirozeně vzniklé řešení zachovávající právní jistotu v rámci principu předvídatelnosti práva a odpovídající tak základnímu principu právního státu.

1.4 Vztah k občanskému právu

Občanské právo, respektive občanský zákoník, je obecným východiskem pro celé soukromé právo. Již od prvopočátků právního vývoje v sobě občanské právo zahrnovalo všechna soukromoprávní odvětví, včetně pracovního práva. Jak již bylo

⁵ Zákoník práce ve svém znění z roku 1966 například nepočítal s tím, že by zaměstnavatelem byl jiný subjekt než stát či jeho organizační složka. To se promítlo zejména do terminologie, kdy základní subjekt pracovněprávního vztahu představoval *pracovník* (dnes zaměstnanec) a *organizace* (dnes zaměstnavatel). Změna politického režimu se ovšem projevila i ve změně této terminologie do stavu, jaký ho známe dnes, novelou č. 74/1994 účinnou od 1. 6. 1994.

⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06, vydaný pod č. 116/2008 Sb., o zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bod 209 [online]. [cit. 28. 7. 2015]. Dostupné z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1.

řečeno výše, zárodky pracovního práva se nejdříve projevovaly pouze v podobě samostatných smluv vztahujících se k pracovněprávnímu vztahu (smlouva námezdní, smlouva o dílo), od občanského práva se vydělilo až mnohem později. Nicméně základní zásady občanského práva prostupují zákoník práce jako základ všech pracovněprávních institutů.

V současné době se tedy pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, a pokud jej nelze použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁷

1.4.1 Vliv rekodifikace občanského zákoníku na odpovědnost zaměstnance za škodu

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen „OZ“) přinesl do soukromého práva mnoho změn. Pojal do sebe například celé rodinné a obchodní závazkové právo. Pracovního práva se nicméně jeho přijetí významněji nedotklo.

Zákoník práce přesto pár změn doznal, a to například ohledně právního jednání. V souladu s jednou ze základních zásad nového občanského zákoníku, že na právní jednání se má spíše hledět jako na platné než jako na neplatné,⁸ došlo ke změně ustanovení § 18 až § 20 ZPr. Další základní zásadou OZ je výslovné upřednostnění dispozitivní úpravy, tedy odchýlení se od ustanovení zákona v případech, kdy to neodporuje kogentním ustanovením, dobrým mravům, veřejnému pořádku či právům týkajících se postavení osob,⁹ a dále zásada ochrany slabší strany.¹⁰ Ty se do zákoníku práce promítly v ustanovení § 4a.

Upravena byla i v ustanovení týkající se práce mladistvých a započtení proti pohledávce na mzdu. Rekodifikace nicméně obecně institut odpovědnosti za majetkovou a nemajetkovou újmu¹¹ (dále společně jen jako „újma“) v pracovním právu ovlivnila spíše jen po stránce terminologické. Takovým případem je předposlední

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 28. 7. 2015].

⁸ Srov. § 54 OZ.

⁹ Srov. § 1 odst. 2 OZ.

¹⁰ Srov. § 433 OZ.

¹¹ Ve smyslu ustanovení § 2894 odst. 1 OZ.

novela¹² zákoníku práce s účinností od 1. října 2015, jež vnesla do úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu změny, kterými se zákoník práce „přizpůsobuje pojmům zavedeným novým občanským zákoníkem“.¹³

1.5 Vztah k pracovnímu právu EU

Primární účel vzniku Evropského společenství (dále jen „ES“), předchůdce Evropské unie (dále jen „EU“), představovala snaha o hospodářské sjednocení. Nicméně ve druhé polovině 20. století se priority ES postupně měnily, a to s důrazem na rozvoj politiky sociální integrace. Sociální podmínky mají totiž v konečném důsledku velký vliv na rozvoj hospodářství. Proto se legislativní pozornost od poloviny 80. let 20. století zaměřila na sblížení právních úprav členských států týkajících se základních otázek pracovního práva.

Základem této harmonizační snahy se stalo přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1986, který stanovil termín vzniku jednotného vnitřního trhu, do jehož konceptu evropské pracovní právo zapadá: „*Volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a pracovníků musí být založen na pravidlech pracovního práva, aby bylo zajištěno, že země a podniky spolu soutěží za stejných podmínek a jejich úspěch se odvíjí od kvality jejich produktů, nikoli od uplatňování nižšího pracovního právního standardu.*“¹⁴

Prvním, přestože jen deklaratorním, krokem byl podpis Charty Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců z roku 1989. Tento dokument zakotvil základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním.

Od té doby unifikační snahy EU působí na právní úpravu stále více oblastí souvisejících s výkonem závislé práce, zejména s právem na volný pohyb pracovníků a dalších osob, rovností pohlaví, zákazem diskriminace, politiku zaměstnanosti a otázky sociálního dialogu. Tato tendence jistě přetrvává. Základní otázkou ovšem zůstává, nakolik se tyto harmonizační snahy dotkly institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu.

¹² Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákoník práce a zrušuje zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 9. 2015].

¹³ Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015. S. 37 [online]. [cit. 16. 9. 2015]. Dostupné z: <http://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=376&CT1=0>.

¹⁴ Evropská komise: Pracovní právo [online]. [cit. 7. 6. 2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>.

1.5.1 Vliv pracovního práva EU na odpovědnost zaměstnance za škodu

V současné době se právo EU v pracovněprávních otázkách zaměřuje na dvě základní oblasti: Pracovní podmínky (pracovní doba, částečný úvazek, práce na dobu určitou, vysílání pracovníků do zahraničí a další) a právo na informování pracovníků a projednávání otázek ohledně kolektivního propouštění, přesunu podniků apod. Otázka odpovědnosti tedy zůstává prozatím stranou a ani v nejbližší budoucnosti se nezdá, že by k její úpravě došlo. Prioritou budoucích harmonizačních je totiž flexibilita pracovních podmínek (zejména pracovní doby, práce z domova aj.), čímž se má umožnit zaměstnancům lepší příležitosti uplatnění a rovnováha mezi prací a rodinou, případně vzděláním. Tohoto cíle plánuje EU dosáhnout modernizací organizace práce a novými formami pracovněprávních vztahů.¹⁵

¹⁵ European Comission: Facing the future [online]. [cit. 7. 6. 2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=709&langId=en>.

2 PRÁVNÍ ODPOVĚDNOST A TEORIE PRÁVA

Právní odpovědnost představuje pouze jeden z mnoha druhů odpovědností. Existuje například odpovědnost morální či politická. V následujícím textu se zaměřím na odpovědnost právní.

2.1 Koncepce právní odpovědnosti

Fenomén právní odpovědnosti je v právní vědě samostatnou kapitolou. Pohled na výklad tohoto pojmu totiž nebyl a není jednotný. Tak například v oboru teorie práva značně uznávaná osobnost, Viktor Knapp, zastával koncepci, že odpovědnost je hrozba sankcí, tedy že již v primární povinnosti je zahrnuta odpovědnost za její splnění. „Podle V. Knappa odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinnosti, kdy se latentní povinnost aktivizuje.“¹⁶ Tato teorie nicméně nemá příliš příznivců.

Široce uznávanou je ovšem koncepcí, jejímž nejvýraznějším představitelem je Š. Luby, který odpovědnost chápe teprve jako samotný následek porušení primární povinnosti. Před tímto porušením se tedy o odpovědnosti bavit nelze. Kdybychom na takovou konstrukci přistoupili, Š. Luby argumentuje, odpovědnost by pak ztratila své hlavní funkce – represivní, reparační i satisfakční – a zůstala by jí pouze funkce prevenční.

Je také třeba zmínit názor M. Kalenské, jenž v sobě kombinuje obě výše zmíněné koncepce. Odpovědnost je podle ní dvoufázová - v první fázi je součástí primární povinnosti jako hrozba sankcí a ve druhé se při jejím nesplnění projevuje nástupem samotné sankce či sankčního vztahu.

Odborná veřejnost (mimo jiné například i Aleš Gerloch¹⁷) nicméně shodně pojem odpovědnost chápe ve smyslu teorie Š. Lubyho, tedy jako následek porušení sankce. K tomu Bělina dále uvádí: „Pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí znamená ve

¹⁶ BĚLINA, Milan. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 001856585. S. 303.

¹⁷ GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1. S. 160n.

*svých důsledcích směřování pojmů povinnost a odpovědnost. Hrozba sankcí je pojmově spjatá s povinností, kdežto odpovědnost znamená již realizaci sankce.*¹⁸

2.2 Klasifikace právní odpovědnosti

Pokud tedy vycházíme z předpokladu, že odpovědnost vzniká porušením primární povinnosti, můžeme dále tento pojem klasifikovat.

A to například dle pramenu, který primární povinnost subjektu ukládá. Může jím být buď právní předpis, soukromoprávní jednání (například smlouva) či individuální správní akt (rozhodnutí správního orgánu).

Rozlišovat dále můžeme jednotlivé obsahové prvky odlišující právní odpovědnost od jiných „dimenzí“ odpovědnosti, jak je nazývá Hůrka.¹⁹ Patří mezi ně nepříznivý právní následek předvídaný právní normou a vynutitelnost následku státním donucením.²⁰

Porušení primární povinnosti zároveň může mít buď formu aktivní (konání), anebo pasivní (opomenutí).

Současně se vznikem odpovědnosti pak vzniká zcela nový právní vztah, tzv. odpovědnostní vztah, jehož následkem je povinnost povinného subjektu něco dát, dělat, trpět či se něčeho zdržet. Právní postavení povinného se přitom nástupem odpovědnostního vztahu vždy změní k horšímu. Primární povinnost buď zanikne,²¹ anebo nadále trvá.²²

Dle formy zavinění lze také rozlišit odpovědnost subjektivní a objektivní. Subjektivní odpovědnost vyžaduje přímý úmysl škůdce způsobit zamýšlený následek. Objektivní odpovědnost je naopak k úmyslu škůdce lhostejná – nastává jak v případě úmyslného jednání, tak v případě nedbalosti. Zároveň nicméně existuje výčet tzv. liberačních důvodů, což jsou případy, při nichž se subjekt této odpovědnosti zproští

¹⁸ BĚLINA 201 op. cit., s. 303.

¹⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 9788073805401. S. 409.

²⁰ HŮRKA 2015 op. cit., s. 409-410.

²¹ Například v případě neplatného zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době za podmínky, že zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával – zaměstnavatel má pouze povinnost nahradit zaměstnanci mzdu nebo plat v souladu s § 69 ZPr.

²² Zaměstnanec například oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel má nadále povinnost neplatně nezrušit pracovní poměr.

(jedná se například o zásah přírodních živlů). Tím se prostá objektivní odpovědnost odlišuje od absolutní objektivní odpovědnosti, při které ani liberace není možná a sekundární povinnost nastupuje při každém porušení primární povinnosti. S touto formou odpovědnosti se lze ovšem setkat naprosto výjimečně.

A konečně lze také odpovědnost rozlišovat podle právních oborů, například občanskoprávní, obchodněprávní, trestněprávní, správní a jiné. Pro účely psaní této diplomové práce se dále zaměřím především na pracovněprávní odpovědnost.

3 PRÁVNÍ ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

3.1 Pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost představuje kvalifikovaný druh odpovědnosti. Základním předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je existence základního pracovněprávního vztahu ve smyslu § 3 ZPr - tedy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo něj. Odpovědnostní vztah je od tohoto základního vztahu vždy vztahem odvozeným (vzniká teprve porušením povinnosti ze základního pracovněprávního vztahu), avšak zároveň relativně samostatným, protože může existovat i po jeho skončení (zaměstnanec například způsobí zaměstnavateli značnou škodu, ten s ním okamžitě zruší pracovní poměr a bude po něm požadovat náhradu škody).²³

Pracovněprávní odpovědnost se od ostatních druhů právní odpovědnosti liší navíc zejména zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) ZPr.²⁴ Odpovědnost zaměstnance je tak na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele výhradně subjektivní (tedy za zavinění), zaměstnanec odpovídá jen za skutečnou škodu a rozsah jeho odpovědnosti je navíc v mnoha případech omezen.

Porušení primární povinnosti zaměstnancem může samozřejmě vést ke vzniku i jiné než pracovněprávní odpovědnosti, například občanskoprávní (zaměstnanec například výkonem svého zaměstnání způsobí škodu zákazníkovi, který náhradu škody vymáhá po společnosti, u níž zaměstnanec pracuje) trestněprávní (zaměstnanec při výkonu zaměstnání řidiče dopravního prostředku svou nedbalostí způsobí dopravní nehodu, jejímž následkem zemře řidič protijedoucího vozidla) či správní (zaměstnanec se při výkonu zaměstnání řidiče dopravního prostředku dopustí přestupku jízdou překračující maximální povolenou rychlost).

²³ BĚLINA 2014 op. cit., s. 304 a 410-411.

²⁴ HŮRKA 2015 op. cit., s. 411.

3.2 Klasifikace pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost podléhá stejnému členění jako obecná odpovědnost, nicméně v tomto případě můžeme přidat další relevantní druhy odpovědnosti.

Tak například se jedná o rozlišování odpovědnosti individuální a kolektivní podle počtu subjektů, které jsou k sekundární povinnosti společně zavázáni. S kolektivní odpovědností se můžeme setkat u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách (§ 252an ZPr), ovšem i v tomto případě jde vlastně o individuální odpovědnost, jelikož nakonec každý zaměstnanec odpovídá podle poměru hrubých výdělků či dle míry svého zavinění sám.²⁵

Dle právního základu odpovědnosti lze odpovědnost dělit na závazkovou a mimozávazkovou, jak je tomu v občanském právu. Dle Bělíny toto dělení ovšem nehraje v pracovním právu významnější roli, jelikož pracovní právo nedělá rozdíl mezi smluvním a mimosmluvním základem k náhradě újmy. Jedním dechem ovšem doplňuje, že typickou závazkovou povinností v pracovním právu je povinnost zaplatit smluvní pokutu v případě porušení sjednané konkurenční doložky.²⁶

Dále lze pracovněprávní odpovědnost rozdělit na hmotnou odpovědnost, jinou než hmotnou odpovědnost a odpovědnost vznikající mimo účastníky pracovněprávního vztahu.

3.2.1 Hmotná odpovědnost

Hmotná odpovědnost se vyznačuje povinností strany porušivší sjednanou či zákonnou povinnost poskytnout (*dare, facere*) druhé straně určité hmotné plnění, nejčastěji peněžní náhradu. Nepatří sem ovšem případ, kdy zaměstnanci takovýto nárok na plnění nevznikne z důvodu nesplnění určitých podmínek (například prémie, nepřiznané zaměstnanci pro nesplnění předem nastavených pracovních výsledků).²⁷

Mezi tento typ odpovědnosti řadíme zejména odpovědnost za újmu, odpovědnost za prodlení, smluvní pokutu a řadu případů, kdy odpovědnost vede ke

²⁵ BĚLINA 2014 op. cit., s. 306.

²⁶ BĚLINA 2014 op. cit., s. 306.

²⁷ BĚLINA 2014 op. cit., s. 307.

vzniku povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (odpovědnost za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, odpovědnost za protiprávní rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem a odpovědnost při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance).

Odpovědnost za újmu představuje nejdůležitější druh odpovědnosti a nadále se na ni zaměřím ve své diplomové práci. Odpovědnost za prodlení je spíše institutem občanského práva, který se na pracovněprávní vztahy uplatní na základě principu subsidiarity. Takovéto uplatnění je ovšem v kontextu pracovního práva méně časté.

Smluvní pokuta je také jedním z typů hmotné odpovědnosti a na rozdíl od výše zmíněné odpovědnosti za prodlení je v pracovněprávních vztazích velice častým nástrojem smluvně sjednaných konkurenčních doložek. Ta ve smyslu § 310 odst. 3 ZPr zavazuje zaměstnance po ukončení pracovního poměru po stanovenou dobu (maximálně však jednoho roku) nevykonávat výdělečnou činnost, jež by byla v soutěžním vztahu s předmětem podnikání (bývalého) zaměstnavatele. V případě porušení této povinnosti je zaměstnanec povinen tuto smluvní pokutu zaplatit. Dá se hovořit i o tom, že se daný zaměstnanec z této povinnosti vlastně „vykoupí“, jelikož zaplacením smluvní pokuty konkurenční doložka zaniká.²⁸

Skupina případů, kdy odpovědnost vede ke vzniku povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy je způsobena porušením zákonné povinnosti přidělovat zaměstnanci práci.

3.2.2 Jiná než hmotná odpovědnost

Jiná než hmotná odpovědnost logicky spočívá v povinnosti, jež má jinou než hmotnou povahu – tedy povinnost něco strpět či se něčeho zdržet (*omittere, pati*). Nicméně důsledky této povinnosti mají do hmotné sféry přesto dopady.²⁹ Jedná se zejména o povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním (výpovědí, okamžitým zrušením, odstoupením od smlouvy), a to zpravidla pro porušení určité právní povinnosti (například povinnosti předvádět uspokojivé pracovní výsledky, či nastoupit ve sjednaný den do práce atp.). Může ale též jít o povinnost strpět

²⁸ HŮRKA 2015 op. cit., s. 412.

²⁹ HŮRKA 2015 op. cit., s. 413.

krácení dovolené v důsledku neomluveného zameškání směny ve smyslu § 233 odst.2 ZPr, ovšem Hůrka³⁰ zde zmiňuje, že tato povinnost by mohla být v rozporu s čl.7 odst. 1 *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES*. Ten stanoví: „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“³¹

3.2.3 Odpovědnost realizovaná mimo účastníky pracovněprávního vztahu

Jak název napovídá, v takovémto případě je povinnost dopadající na podmínky pracovního vztahu uložena jiným, zpravidla veřejnoprávním, orgánem. Důvodem je zvýšený dohled státních orgánů nad dodržováním určitých povinností stanovených na ochranu postavení zaměstnance. Přesto se ale o pracovněprávní povaze tohoto druhu odpovědnosti dá diskutovat.³²

Může se jednat třeba o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž došlo k porušení pracovněprávních předpisů, hlavně zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Mimo to se ale také může jednat o porušení zákona o inspekce práce,³³ například v případě nedostatečných přestávek mezi směnami či neuspokojivých pracovních podmínek.

³⁰ HŮRKA 2015 op. cit., s. 414.

³¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES, 2003/88/ES. Dostupné z: http://mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf.

³² Srov. HŮRKA 2015 op. cit., s. 414, BĚLINA 2014 op. cit., s. 307.

³³ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 9. 2015].

4 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU

Pracovněprávní odpovědnost za újmu se oproti obecné občanskoprávní odpovědnosti vyznačuje nerovným postavením subjektů, kdy zaměstnanec je pokládán za stranu slabší a zaměstnavatel za stranu silnější. Z toho vychází například i omezení maximální výše náhrady škody zaměstnance či široce koncipované zákonné předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci. V souvislosti s touto značnou nerovností se Bělina zamýšlí³⁴ nad tím, zda pro případy, kdy je zaměstnavatelem malý či střední podnik, není znevýhodnění příliš velké a neohrožuje samotnou ekonomickou existenci těchto podniků, potažmo i sociální situaci zaměstnanců, kteří v souvislosti s tím přijdou o práci. Podle něj takovéto zvýhodnění zaměstnanců v Evropské unii nemá obdoby. Dílčí řešení vidí v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu a v znovuzavedení úrazového pojištění zaměstnanců.

Během jediného dne může člověk naplnit podmínky vzniku odpovědnosti několika právních odvětví. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011 „(...) *pro závěr, zda odpovědnost za škodu má povahu pracovněprávního nároku ve smyslu ustanovení § 172 zák. práce nebo občanskoprávního nároku ve smyslu ustanovení § 420 odst. 1 obč. zák., není samo o sobě významné, zda zaměstnanec porušil povinnosti uložené mu zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy; rozhodující je to, zda činnost, kterou byla zaměstnancem způsobena škoda jeho zaměstnavateli, postrádá či nepostrádá místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů škůdce.*“³⁵ K tomu ovšem blíže v následujícím textu.

4.1 Funkce odpovědnosti za újmu

Institut odpovědnost za újmu plní mnoho různých funkcí, které se projevují i v kontextu pracovního práva. Rozlišit můžeme funkci sankční, reparační a preventivní.

³⁴ BĚLINA 2014 op. cit., s. 310.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2612/2010.

Sankční funkce směřuje k potrestání škůdce, případně toho, kdo škodlivé události nezabránil. V případě zaměstnance tak půjde například o okamžité zrušení pracovního vztahu, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů.

Reparační funkce má za cíl nápravu vzniklého škodlivého následku. Jednalo by se tedy například o povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli vzniklou škodu. Zákoník práce v ustanovení § 257 předvídá v souladu s občanským zákoníkem primárně naturální restituci, tedy přivedení do předešlého stavu. Teprve pak následuje možnost odškodnění v penězích (tzv. pekuniární kompenzace). V rámci reparační funkce se někdy též projevuje funkce satisfakční, zejména v případě újmy na zdraví, jež má za cíl poskytnout zadostiučinění vzniklému utrpení.³⁶

A konečně preventivní funkce má odradit od porušování pracovněprávních povinností a předejít tak vzniku újmy.

4.2 Prevenční povinnost

Prevenční povinnost představuje základní povinnost zaměstnavatele i zaměstnance předcházet škodám ve smyslu § 248 a 249 ZPr. Účelem tohoto ustanovení je, aby pokud možno ke škodám nedocházelo, případně byl jejich výskyt omezen či alespoň nenarůstal jejich škodlivý následek.

Důvod důrazu na prevenci škod můžeme nalézt zejména v limitaci maximální výše škody, kterou je zaměstnanec povinen nahradit. Účelem je ochrana základního příjmu zaměstnance. Příjem ze závislé práce zajišťuje existenci zaměstnance a případně též jeho rodiny a plní tak důležitou sociální funkci. Vývoj právní úpravy směřoval vždy k zásadě, že povinnost k náhradě škody nemůže ohrozit ekonomickou existenci zaměstnance.³⁷ Je proto daleko důležitější primárně škodám předcházet, jelikož funkce reparační je tímto limitem oslabena.

³⁶ HŮRKA 2015 op. cit., s. 415.

³⁷ HŮRKA 2015 op. cit., s. 415.

4.2.1 Základní povinnosti zaměstnavatele

Zákoník práce stanovuje celou řadu povinností zaměstnavatele, kterými se prevenční povinnost projevuje. Jeho primární povinností je na pracovišti zajišťovat takové podmínky, umožňující zaměstnancům řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví či majetku. Jazykovým výkladem lze dojít k závěru, že tato povinnost náleží zaměstnavateli průběžně a nesmí dojít k ohrožení majetku či zdraví kohokoliv na pracovišti.³⁸ Povinnost zajišťování řádných pracovních podmínek je blíže specifikována předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Případné zjištěné závady v pracovních podmínkách je zaměstnavatel povinen odstraňovat, respektive učinit potřebná opatření k jejich odstranění.

Dále je oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontroly věcí vnášených či odnášených zaměstnanci a provádět i osobní prohlídky, to ovšem jen osobou stejného pohlaví a za zachování ochrany osobnosti kontrolovaného.

V zákoníku práce z roku 1965 zahrnovalo ustanovení³⁹ o prevenční povinnosti zaměstnance ještě povinnost soustavné kontroly, zda zaměstnanci plní své úkoly tak, aby nedocházelo ke škodě. Toto ustanovení bylo s účinností od 1. 1. 2007 ze zákoníku práce vypuštěno, čímž dle Brůhy⁴⁰ došlo ke značné diskrepanci mezi prevenčními povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele. Nicméně povinnost soustavné kontroly je díky zásadě subsidiarity⁴¹ občanského zákoníku možno vztáhnout na zaměstnavatele přes povinnost generální prevence zakotvené v ustanovení § 2900 OZ, v jejímž smyslu si má i zaměstnavatel počínat tak, aby nedocházelo k nedůvodné újmě. Pravidelná kontrola jistě bude imperativu takového chování odpovídat.

Povinností kontroly se zabývala i judikatura.⁴² Dle ní je v rámci této povinnosti uloženo zaměstnavateli *„přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který je způsobilý co nejvíce*

³⁸ POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. vyd. Praha: Linde, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. S. 151.

³⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 170 odst. 2. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 8. 2015].

⁴⁰ BRŮHA, Dominik. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 8. 2015].

⁴¹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 4.. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 8. 2015].

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002.

omezit a snížit riziko vzniku újmy; zaměstnavateli však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik újmy a tím případný vznik újmy zcela vyloučit; takový požadavek by znamenal, že by zaměstnavatel vždy alespoň zčásti snášel újmu, kterou nepředvídal, resp. ani nemohl předvídat a ve svých důsledcích by se rovnal objektivní odpovědnosti za újmu.“

4.2.2 Základní povinnosti zaměstnance

Stejně tak jsou ovšem stanoveny i povinnosti pro zaměstnance. Úplně základní povinností vyplývající z ustanovení § 249 odst. 1 věty první zákoníku práce je již zmíněná zásada generální prevence vyjádřená povinností zaměstnance počínat si tak, aby nedocházelo k újmě či bezdůvodnému obohacení. Jedná se o obecné ustanovení převzaté pro účely pracovních vztahů z občanského zákoníku a navazuje na jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) ZPr. *„Tyto základní povinnosti představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance.“⁴³*

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2015 je dále pak zaměstnanec *„(...) obecně povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který – objektivně vzato – je způsobilý zabránit, či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví a majetku.“⁴⁴* Tak například z téhož rozsudku vyplývá, že v případě, že zaměstnanec, jehož pracovní náplní dle pracovní smlouvy je distribuce zboží a jeho výklad a náklad a zároveň inkasování, nenosil obdržený finanční obnos stále při sobě v ledvince či peněžence jako ostatní zaměstnanci, nýbrž jej při výkladu zboží nechal v příručím zavazadle v zamčené

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2014 sp. zn.: 21 Cdo 1245/2013.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2015 sp. zn.: 21 Cdo 1924/2013.

kabině řidiče auta na parkovišti hlídaném kamerovým systémem s občasnými pochůzkami bezpečnostní agentury, nelze bez dalšího dovozovat, že by dané opatření bylo nepřiměřené a jednání tedy v případě vzniku škody nenaplní znaky porušení obecné prevenční povinnosti.

Hrozí-li dále vznik škody, je zaměstnanec povinen upozornit na ni nadřízeného. Takováto hrozba přitom nemusí být ani bezprostřední, ani závažná a je nerozhodné, zda hrozí zaměstnavateli, spoluzaměstnancům nebo jiné fyzické či právnické osobě, stejně jako to, který subjekt by za ni nesl právní odpovědnost.⁴⁵ Tato oznamovací povinnost dále platí bez ohledu na to, zda hrozí újma na zdraví nebo škoda na majetku a v jakém rozsahu tato újma hrozí.⁴⁶ Záleží nicméně na posouzení zaměstnance, zda podle svého vzdělání, inteligence, zkušeností a kvalifikace vůbec mohl vzhledem k okolnostem rozpoznat akutnost hrozící újmy, a záleží také na okolnostech, zda měl objektivní možnost oznámení provést.⁴⁷

V případě nutnosti k jejímu odvrácení neodkladně zakročit, hrozila-li by újma natolik bezprostředně, že by ji už z časových důvodů nebylo možné účinně odvrátit oznámením nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, je k tomu povinen též, a to neprodleně.⁴⁸ Povinnost zakročit se na rozdíl od povinnosti učinit oznámení váže jen k takové škodě, která hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru.

Intenzita vyžadovaného zákroku daného zaměstnance se dle Pokorného⁴⁹ bude zároveň lišit v závislosti na míře, jakou se zaměstnanec na vzniku hrozící újmy podílel – zda například stav zavinil úmyslně, či zda s ní nemá nic společného.

Navazující na povinnost zakročit proti hrozící škodě je potom ustanovení § 368 ZPr, dle kterého zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za újmu způsobenou pracovním úrazem, který při takovémto zákroku zaměstnanec utrpěl (ledaže tento stav vyvolal úmyslně), a § 266 ZPr ukládající zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci věcnou škodu, která mu byla při takovém oprávněném odvrácení způsobena (ledaže zaměstnanec tuto škodu způsobil úmyslně a jeho zákrok nebyl přiměřený míře nebezpečí).

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 3555/2013.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 3555/2013.

⁴⁷ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 152.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 3555/2013.

⁴⁹ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 152.

Zákoník práce v ustanovení § 251 odst. 2 zároveň zprošťuje zaměstnance k náhradě té škody, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec jednal v souladu se zákonnou prevenční povinností a při jejím plnění byla způsobena škoda na majetku zaměstnavatele. Tato škoda je tedy nutným zlem při zabraňování škody větší – ať už na majetku či na životech.

Musí být ovšem splněny dvě podmínky – tuto hrozící škodu či nebezpečí nezpůsobil zaměstnanec úmyslně a při daném odvracení byl zachován princip proporcionality – tedy, že intenzita odvracujícího jednání byla přiměřená intenzitě hrozící škody či nebezpečí. Splnění těchto podmínek a tedy i liberačních důvodů musí zaměstnanec prokázat sám.

V neposlední řadě má zaměstnanec povinnost, jakmile to zjistí, ohlásit vedoucímu zaměstnanci nedostatečné podmínky pro práci a v souladu s výše zmíněným je povinností zaměstnavatele tyto nedostatky odstranit.

5 SKUTKOVÁ PODSTATA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Zaměstnanec může odpovídat za škodu z hlediska pracovního práva jen při splnění předpokladů stanovených zákoníkem práce. Všechny tyto předpoklady přitom musí být naplněny současně, a pokud některý z nich naplněn není, odpovědnost za škodu nemůže nastat. Zvláštní druhy odpovědnosti jsou pak individualizovány zpřísněnými předpoklady, na něž se zaměřím v následující kapitole.

Současně s tím je třeba upřesnit si klíčové pojmy, které se v souvislosti s právní úpravou odpovědnosti za škodu v pracovním právu nejčastěji vyskytují a zároveň takovéto upřesnění vyžadují. Na to vše se zaměřím v následujícím textu.

5.1 Vznik škody

Základním charakteristickým znakem škodlivého následku či škodné události je vznik škody na straně zaměstnavatele. Ta je též podmínkou vzniku odpovědnosti.

Terminologické rozlišování pojmů škoda a újma nebylo vždy jednotné. Starý občanský zákoník⁵⁰ obecně hovořil o „škodě“, přičemž tento pojem zastřešoval škodu na majetku, na zdraví, na přírodě a životním prostředí a tak dále.⁵¹ Současný občanský zákoník jako obecný nadřazený pojem používá termínu „újma“, který v sobě zahrnuje majetkovou újmu (újma na jmění, neboli škoda, pokrývající újmu na majetku a újmu na dlužích) a nemajetkovou újmu (újma jiná než na jmění, například na svobodě či na zdraví). V důvodové zprávě se dočteme, že změny v terminologii navazují na tradici starého obecného občanského zákoníku i na novější dokumenty, například na *Principy evropského deliktního práva (PETL)*. Inspirace pochází i z občanskoprávních předpisů Německa, Rakouska či Québecu. V návaznosti na tyto dokumenty „...se navrhuje

⁵⁰ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 8. 2015].

⁵¹ Srov. ust. § 415 OZ z roku 1964.

rozejít se zcela s pojetím institutu náhrady škody v duchu primitivního materialismu, podle něhož se poškozenému hradí výlučně škoda majetková.“⁵²

V pracovním právu dochází k regulaci jak náhrady majetkové újmy, respektive škody, přímo v zákoníku práce, tak náhrady nemajetkové újmy v prováděcím předpisu.⁵³ Jak ale vyplývá ze zákoníku práce, zaměstnanec odpovídá jen za vzniklou majetkovou újmu (škodu), nikoliv za újmu nemajetkovou.

Škodu můžeme dále rozdělit na skutečnou škodu a jinou škodu. Skutečnou škodou se myslí zmenšení majetku poškozené strany v podobě například jeho zničení, poškození či ztráty. Skutečná škoda může být ale představována též vznikem dluhu, což nově jednoznačně ustanovil i občanský zákoník, když škodu v ustanovení § 2894 definoval jako újmu na jmění, přičemž termín „jmění“ zahrnuje ve smyslu § 495 OZ i dluhy. Posunutím definice škody od „újmy na majetku“ k „újmě na jmění“ tedy dochází k jednoznačné odpovědi soudní judikatuře,⁵⁴ jež tuto definici popírala.⁵⁵ U zaměstnanců se za skutečnou škodu považuje i ušlý výdělek, čímž je znovu zdůrazněna sociální funkce odměny za práci jako prostředku k zajištění existence zaměstnance samotného a případně i jeho rodiny.

Jiná škoda je představována ušlým ziskem. Bude se o něj jednat v případech, kdy poškozená strana nemohla důsledkem vzniku škody rozmnožit majetek, který by jinak s ohledem na pravidelný běh věcí bývala rozmnožila. Pro pracovněprávní vztahy platí nicméně pravidlo, že skutečná škoda se nahrazuje vždy, ušlý zisk jen, když to je přímo stanoveno v zákoně. Tak tomu je například v případě, kdy zaměstnanec způsobí škodu úmyslným jednáním ve smyslu § 257 odst. 2 ZPr.

Je důležité si uvědomit, že pracovněprávní odpovědnost zde vzniká jen v případě škody, jež utrpěl zaměstnavatel. *„Zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobí porušením povinnosti z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné*

⁵² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 8. 2015].

⁵³ V současné době se v souladu s § 394 odst. 2 ZPr stále používá pro jiná právní odvětví již neplatná vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. Nadto ovšem aktuálně pracovní skupina Nejvyššího soudu ČR vypracovala Metodiku k odškodňování nemajetkové újmy na zdraví, která by měla, přestože má jen doporučující charakter, sjednotit odškodňování soudy ČR. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika.

⁵⁴ Srov. Rc 14/2005.

⁵⁵ Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014), 1. vydání, 2014, s. 1497 – 1500. In: Beck-online [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 15. 8. 2015]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>.

*třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli.*⁵⁶ Tento princip je zakotven v ustanovení § 2914 věta první OZ, který stanoví, že pokud někdo použije při své činnosti zaměstnance, odpovídá za jím způsobenou škodu, jako by ji způsobil sám. To nicméně nevylučuje možnost regresního nároku v rámci pracovněprávní odpovědnosti. Tento princip se neuplatní v případě, kdy takto vznikne třetí osobě škoda či újma zakládající jinou než pracovněprávní odpovědnost (například následkem trestného činu zaměstnance).⁵⁷

Za škodu se nepovažuje celý souhrn ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen ta majetková újma, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť. Tak tomu je v případě rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 cdo 1111/20001,⁵⁸ kdy zaměstnanec úmyslným jednáním stornoval 23 smluv za účelem vlastního obohacení. Škodu, kterou tím zaměstnavateli způsobil (respektive majetkový prospěch, kterým sám sebe obohatil), je třeba, vzhledem k tomu, že všechny případy byly společností zpracovávány samostatně, posuzovat v každém případě zvlášť.

5.2 Porušení povinnosti či dobrých mravů

Porušením právní povinnosti je podle judikatury objektivně vzniklý rozpor mezi tím, jak osoba skutečně jednala (případně opomenula jednat), a tím, jak jednat měla, aby dostála povinnosti ukládané jí právním předpisem či vyplývající z jiné právní skutečnosti.⁵⁹

Právní povinností je povinnost vyplývající ze závazných dokumentů souvisejících se zaměstnancem vykonávanou prací. Jedná se přitom jak o právní předpisy, tak o předpisy ostatní, vydané zaměstnavatelem (pracovní řád). Dále se jedná též o povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a důsledně vzato i o pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat

⁵⁶ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 1960, sp. zn.: 4 cz 48/60.

⁵⁷ R III/1967 (str. 62, odst. 3, 4 a 5) a Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9. 2. 1961, sp. zn. 11 Co 28/61.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 8. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 1111/2001.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2012, sp. zn.: 25 Cdo 783/2010.

podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat je, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.⁶⁰ Starý zákoník práce z roku 1965 nazýval tyto výše zmíněné povinnosti vyplývající z pracovního poměru „pracovní kázeň“.⁶¹

Stěžejním dokumentem, který zakládá⁶² pracovní vztah a tím i aplikaci pracovněprávních předpisů, je pracovní smlouva, případně dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jen pracovní smlouvou lze založit povinnosti zaměstnance nad rámec zákoníku práce, nicméně i v tomto případě existují určité limity. Těmito limity jsou v obecné rovině kogentní ustanovení zákoníku práce, tedy ta, od kterých se ve smlouvě nelze odchýlit.

Zákoník práce v ustanovení § 301 uvádí výčet základních povinností zaměstnance. Jedná se o povinnost řádné práce dle pokynů vedoucích zaměstnanců a spolupráce s ostatními zaměstnanci, efektivní, kvalitní a včasné plnění pracovních úkolů, dodržování právních a jiných předpisů relevantních pro jimi vykonávanou práci, řádné hospodaření s jimi svěřenými prostředky, ochrana majetku zaměstnavatele a v neposlední řadě též loajalita ke svému zaměstnavateli, tedy nejednání v rozporu s jeho zájmy. V ustanovení § 301a najdeme povinnost dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti (jehož porušení naplňuje znaky nejvyšší intenzity porušení povinnosti – tedy porušení „zvláště hrubým způsobem“ – a je důvodem k okamžitému ukončení pracovního poměru⁶³). Nad tento rámec jsou ještě upraveny povinnosti vedoucích zaměstnanců (§ 302 ZPr) a zaměstnanců orgánů veřejné správy (§ 303 ZPr). Další povinnosti zaměstnance jsou roztroušeny napříč zákoníkem práce i souvisejícími právními předpisy.

Zaměstnavatel může dále konkretizovat povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů prostřednictvím pracovního řádu. Zákoník práce v § 306 stanoví, že pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu, a na rozdíl od něj může blíže

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 8. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 1111/2001.

⁶¹ Srov. § 35 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a § 38 odst. 1 písm. b) z. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 8. 2015].

⁶² Srov. § 33 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 8. 2015].

⁶³ Srov. § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 31. 8. 2015].

rozvádět i povinnosti zaměstnance, ovšem jen ty vyplývající ze zákoníku práce.⁶⁴ Jedná se o zásadní terminologickou změnu, jelikož ve smyslu starého zákoníku práce vnitřní předpis upravoval jak práva, tak povinnosti. Nyní ve smyslu ustanovení § 305 může specifikovat pouze práva.

Zatímco u právních předpisů se plně uplatní zásada *ignorantia legis non excusat*,⁶⁵ u ostatních předpisů, zejména vnitřních předpisů zaměstnavatele, je třeba, aby byl s těmito zaměstnanec obeznámen, a to v souladu s § 301 písm. c) ZPr. Judikatura navíc dovodila, že přestože zaměstnanec s vnitřními předpisy seznámen nebyl, povinnost nahradit škodu se uplatní i v případě, pokud je stejně znal, například z předchozí praxe či zaměstnání.⁶⁶ Porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody, musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.⁶⁷

Nicméně naplnit podmínky odpovědnosti za škodu může zaměstnanec též úmyslným porušením dobrých mravů, a to podle § 261 odst. 3 ZPr. Jedná se o ustanovení speciální k § 2909 OZ. Samotné dobré mravy jsou jedním ze základních korektivů koncepce smluvní autonomie, na které je celé občanské právo postaveno a jejíž význam je s účinností od roku 2014 zdůrazněn.⁶⁸ Definice dobrých mravů v zákoně chybí, ovšem judikatura⁶⁹ tento nedostatek napravila. Podle ní se jedná o „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.*“ Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy lze považovat pouze takové jednání „*jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.*“⁷⁰

⁶⁴ Zde je nutné rozlišovat mezi „bližším rozváděním“ a „ukládáním“. Pracovní řád nesmí ukládat zaměstnanci nové povinnosti, které již nevyplývají z právních předpisů, nicméně prostřednictvím pracovních řádů je může blíže rozvádět. V praxi se tedy jedná například o detailnější popis podmínek braní dovolených atd.

⁶⁵ Český překlad: Neznalost zákona neomlouvá.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn.: 21 Cdo 4135/2010.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002 sp. zn.: 21 Cdo 300/2001.

⁶⁸ Zákon č. 89/2012Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 1 odst. 2. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 18. 8. 2015].

⁶⁹ Srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 1997 sp. zn.: 3 cdo 69/96, který byl uveřejněn pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997.

⁷⁰ Srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2000 sp. zn.: 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000.

Úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům zákoník práce staví na roveň porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, nebo, jak se domnívá Pokorný,⁷¹ dokonce nad ně. Podle něj totiž „*úmyslného jednání proti dobrým mravům se může dopustit a tak způsobit škodu zaměstnanec i tam, kde dodržuje své právní povinnosti. Jinak vyjádřeno, takové úmyslné jednání může představovat druh šikany.*“ Pokorný toto ustanovení považuje za určitý „*ventil pro případy, ve kterých s přihlédnutím k jednání zaměstnance by nepřiznání náhrady vzniklé škody, popřípadě i snížení, bylo považováno za očividnou nespravedlnost, resp. přesněji řečeno porušení ekvity, jež by bylo frapantní.*“⁷²

5.3 Plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Faktor plnění pracovních úkolů či činností v přímé souvislosti s jejich plněním je jednou z podmínek vzniku pracovněprávní odpovědnosti. V případě, že by daná újma vznikla mimo aktivity vyjmenované níže, neřídil by se daný odpovědnostní vztah zákoníkem práce. To by ovšem nevylučovalo vznik například občanskoprávní odpovědnosti upravené v občanském zákoníku. V této kapitole se zaměřím na analýzu všech případů, kdy se tato podmínka pro vznik pracovněprávní odpovědnosti splněna bude.

Výkladem pojmu „plnění pracovních úkolů“ se zabývá ustanovení § 273 ZPr. To poskytuje výčet aktivit, které lze považovat za pracovní úkoly. Nicméně obecné kritérium je zakotveno v ustálené judikatuře⁷³ - v mezích plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním jsou takové činnosti, jež mají časový, místní a zejména věcný (tzv. vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce, tedy konkrétně k pracovní činnosti, již byla způsobena škoda. V mezích pracovních úkolů a v souvislosti s ním tak nebude například nájem služebního bytu či půjčka poskytnutá zaměstnanci zaměstnavatelem.⁷⁴

Vládní nařízení č. 66/1965 Sb., vydané k provedení zákoníku práce z roku 1966, vymezovalo tento pojem jako činnost, která napomáhá k plnění politických,

⁷¹ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 271.

⁷² POKORNÝ 2008 op. cit., s. 272.

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2612/2010.

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1852/2003.

hospodářských a sociálních úkolů organizace.⁷⁵ Tato definice je pochopitelně ze současné úpravy vypuštěna.

Účinný zákoník práce nabízí výčet konkrétních případů. Jedná se zejména o výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele (například teambuilding, pokud účast povinná nebo se předpokládá⁷⁶).

Dále sem patří činnosti, které jsou předmětem pracovní cesty, ovšem nikoliv všechny její úseky, nýbrž pouze ty úkony, které mají přímou příčinnou souvislost s plněním pracovních úkolů. V případě rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 cdo 633/2006,⁷⁷ kdy zaměstnanec udeřil na pracovní cestě svého spolupracovníka do hlavy, dospěl soud k závěru, že pro naplnění podmínek odpovědnosti za škodu je třeba zkoumat, zda bylo toto násilné jednání motivováno pohnutkou související s výkonem práce. Byla-li by motivem jednání jiná skutečnost, pracovněprávní odpovědnost by nemohla nastat. Podmínky pro vznik odpovědnosti mohou být naplněny též ještě před odjezdem na pracovní cestu. Tak tomu bylo v případě rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. 10 co 963/2005,⁷⁸ kdy vedoucí zaměstnanec povolil zaměstnankyni, aby před odjezdem na pracovní cestu zaparkovala auto na sídlišti v místě svého bydliště, z něhož byl následně odcizen majetek zaměstnavatele.

Těž se jedná o činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, případně zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, nebo činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k nim zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo je nevykonává proti jeho výslovnému zákazu. Patří sem i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V následujícím ustanovení § 274 ZPr se zákonodárce zaměřuje na vymezení pojmu „úkoly, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“. Mezi tyto úkoly v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů patří zejména úkony potřebné

⁷⁵ Ustanovení § 41 odst. 4 vl. nař. č. 66/1956 Sb., kterým se provádí zákoník práce. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 27. 8. 2015].

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2009, sp. zn.: 21 cdo 5060/2007 a Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn.: 21 cdo 2259/2011.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn.: 21 Cdo 633/2006.

⁷⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 22. 5. 2006, sp. zn.: 10 Co 963/2005. V dané věci podmínky pro vznik odpovědnosti naplněny nebyly pro nedostatek zavinění na straně zaměstnankyně.

k výkonu práce, 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. Nejedná se ovšem o cestu do práce a zpět či stravování, pokud se nekoná v objektu zaměstnavatele. (může se jednat i o odvoz služebního auta do bydliště zaměstnance, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli, že bude zaměstnanec služební vozidlo po skončení pracovní doby parkovat u sebe doma⁷⁹).

Spadá sem také vyšetření u poskytovatele pracovních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět, pokud je konána v objektu zaměstnavatele a v neposlední řadě též školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců.

5.4 Zavinění

Pojem „zavinění“ není definován ani v zákoníku práce, ani v občanském zákoníku. Lze ho charakterizovat jako psychický stav škůdce k vlastnímu protiprávnímu jednání a ke škodě jako jeho následku.⁸⁰ „Je založeno na složce vědění (intelektuální), která zahrnuje vnímání jednajícího, tj. odraz předmětů, jevů a procesů ve smyslových orgánech člověka, jakož i představu předmětů a jevů, které jednající vnímal dříve nebo ke kterým dospěl svým úsudkem na základě znalostí a zkušeností, a na složce vůle, která zahrnuje především chtění nebo srozumění, tj. rozhodnutí jednat určitým způsobem se znalostí podstaty věci. Zákoník práce rozlišuje dvě formy zavinění – úmysl (...) a nedbalost (...).“⁸¹ Z hlediska forem zavinění vychází soudní praxe z definice těchto forem v ustanoveních § 15 a § 16 trestního zákoníku.⁸² (dále jen „TZ“). Zavinění ve formě úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, věděl-li že škodu může způsobit, a pro

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2012, sp. zn.: 25 cdo 2402/2010.

⁸⁰ Pro srov.: Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 300/2001.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 2811/2013.

⁸² Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 9. 2015].

případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn⁸³ (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá)⁸⁴, nebo tehdy, jestliže jednatel nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).⁸⁵

Odpovědnost za škodu dle zákoníku práce na rozdíl od obecné občanskoprávní odpovědnosti vyžaduje ke svému vzniku jednak výše zmíněný aspekt plnění pracovních úkolů a dále pak požadavek, aby zaměstnanec způsobil škodu zaviněně, minimálně ve formě nevědomé nedbalosti. Jedná se tedy o subjektivní odpovědnost. Zaměstnavatel naopak odpovídá zaměstnanci za škodu již při objektivní odpovědnosti, která nastává bez ohledu na zavinění. Pokud zaměstnanec vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům nemohl a neměl vědět, že škodu může způsobit, podmínka zavinění naplněna není. Nedbalost se presumuje a zaměstnavatel má tedy povinnost zavinění zaměstnance u soudu prokázat.

Není ovšem dána odpovědnost za „tu část škody, která byla způsobena porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance nebo třetích osob vně zaměstnavatele.“⁸⁶

V § 261 odst. 1 a 2 jsou uvedeny případy, kdy též je zavinění presumováno. Odstavec 1 se zaměřuje na případ, kdy omezení rozpoznávací či volní složky v důsledku duševní poruchy neovlivnilo okolnosti vzniku škody a zaměstnanec tak byl schopen své jednání ovládnout a posoudit jeho následky. I v takovémto případě daný zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou takovým zaviněným jednáním způsobil, a to i přes případné soudní rozhodnutí, jímž je jeho svéprávnost omezena ve smyslu § 55n OZ. Duševní

⁸³ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 2811/2013: „Srozumění jednatelova se způsobením škody u nepřímého úmyslu vyjadřuje jeho aktivní volní vztah ke škodnímu následku, který není přímým cílem jeho jednání ani nevyhnutelným prostředkem k dosažení jiného jím sledovaného cíle, nýbrž nechtěným (vedlejší) následkem jeho jednání, kdy je jednatel srozuměn s tím, že dosažení jím sledovaného cíle předpokládá způsobení tohoto následku. Na srozumění jednatelova se způsobením škody lze usoudit tehdy, jestliže jednatel nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla zabránit škodnímu následku, který si představoval jako možný, nebo jestliže spoléhal jen na okolnosti, které nebyly reálně způsobitelné takovému následku zamezit.“

⁸⁴ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 2811/2013 „pro účely rozlišení vědomé nedbalosti od nepřímého úmyslu je třeba hodnotit, zda důvody, pro které jednatel spoléhal na to, že škodu nezpůsobí, mají charakter takových konkrétních okolností, které sice v posuzovaném případě nebyly způsobitelné zabránit škodě (nešlo o ‚přiměřené‘ důvody), které by ale v jiné situaci a za jiných podmínek k tomu reálně způsobitelné být mohly.“

⁸⁵ Pro srov.: Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1059/2003.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013.

porucha je přitom definována jako „*zřetelná odchylka od stavu duševního zdraví a rovnováhy, kterým se rozumí stav úplné a sociální pohody (...). Z hlediska tohoto chápání je duševní poruchou nejenom duševní choroba, ale i krátkodobá porucha psychických funkcí, hluboká porucha vědomí, slabomyslnost a jakákoli jiná těžká duševní odchylka, která je z hlediska ustanovení § 26 a 27 významná, jestliže měla za následek ztrátu nebo zmenšení rozpoznávacích či ovládacích schopností.*“⁸⁷

Druhý odstavce dále pokrývá i případy, kdy se zaměstnanec dostane vlastní vinou do situace, kdy své jednání není schopen ovládnout či posoudit jeho následky. Jde zejména o případ opilství či užití návykových látek. Toto ustanovení je ekvivalentem ustanovení § 24 věty druhé OZ. Judikatura⁸⁸ dovodila, že za způsobení škody ve stavu opilosti jedinec odpovídá i tehdy, nastal-li u něj těžší stav opilosti, než který odpovídá běžným reakcím organismu na alkohol. Bude přitom zároveň na zaměstnavateli, aby prokázal, že zaměstnanec se do tohoto stavu dostal vlastní vinou.

Z procesní stránky je třeba zmínit, že zavinění nemůže být předmětem dokazování vzhledem k tomu, že je „*projevem psychického (vnitřního) vztahu zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání.*“⁸⁹ V občanském soudním řízení se tedy zavinění prokazuje nepřímou, tedy prokázáním skutečností, jejichž prostřednictvím se vnitřní psychický stav zaměstnance ke svému jednání a jeho následkům projevuje navenek. Bude tedy třeba dokázat, že danou škodu zavinit chtěl, případně že věděl, že ji může způsobit, či o možnosti jejího způsobení vědět měl a mohl. To se projeví zejména z okolností škodní události, velice důležité jsou ale i osobní poměry zaměstnance.⁹⁰

5.5 Příčinná souvislost

Příčinná souvislost je vztah mezi jednáním zaměstnance a jeho následkem, v tomto případě tedy vzniklou škodou. Pokud daná škoda vznikla následkem porušení

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 12. 2012, sp. zn.: 3061/2012.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 10. 1971, sp. zn.: 2 Cz 34/71.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013.

právní povinnosti zaměstnance (případně porušením dobrých mravů), podmínka příčinné souvislosti zde naplněna bude.⁹¹

„Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska příčin. (...) Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.“⁹² V souladu s dříve řečeným je ovšem třeba sledovat ty příčiny a následky, u nichž je dáno zavinění alespoň ve formě nevědomé nedbalosti.

Může se také ovšem stát, že škoda způsobená zaměstnancem se projeví až po skončení samotného pracovního vztahu, v rámci něhož došlo k porušení. Například v poslední den výpovědní doby zaměstnanec úmyslně zavírá pracovní počítač, což se ovšem projeví až za několik dní. Nicméně i v tomto případě bude zaměstnanec odpovědný za škodu, jak potvrzuje Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 cdo 1852/2003:⁹³ *„Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil, sama o sobě neznamená, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou.“* V daném případě zaměstnanec zaviněně porušil své pracovní povinnosti tím, že přestal chodit do práce. Zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr, nicméně vzniklou situací, kdy musel řešit obsazování uvolněného pracovního místa, mu vznikla nejen skutečná škoda (nedošlo k vtváření hodnot, které by jinak bývaly byly vytvořeny, kdyby propuštěný zaměstnanec vykonával svou práci), ale i jiná škoda (nevznikal důvodně očekávaný zisk). Tato situace trvala až do doby obsazení tohoto uvolněného místa. V tomto případě tedy trvala příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností (docházení do zaměstnání) a vznikem škody z tohoto plynoucí až do doby, kdy byla daná pozice znovu obsazena.

Z procesní stránky věci představuje zjištění, zda byla vzniklá škoda způsobena v přímé souvislosti se zaviněným porušením povinností zaměstnance (či dobrých mravů) při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, skutkové zjištění

⁹¹ K tomu blíže Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2008, sp. zn.: 25 Cdo 1437/2006.

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 300/2001.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1852/2003.

soudu jako výsledek hodnocení důkazů ve smyslu ustanovení § 132 občanského soudního řádu⁹⁴ (dále jen „o.s.ř.“).⁹⁵ Tak například v případě, kdy naplnění podmínek odpovědnosti zaměstnance za škodu zcela závisí na posouzení skutečnosti, zda v rozhodujícím okamžiku selhala vysílačka strojvedoucího, musí soud učinit jednoznačný závěr na základě vnitřního přesvědčení „*keré ale není ani aktem libovůle soudu, ani jen věcí pouhého osobního dojmu či obecné úvahy.*“⁹⁶

⁹⁴ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 8. 2015].

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 8. 2007, sp. zn.: 21 Cdo 1566/2006.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 1174/2013.

6 DRUHY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Zákoník práce rozlišuje několik druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Tyto druhy se dělí na dvě kategorie - na obecnou a zvláštní odpovědnost za škodu. Zvláštní odpovědnost se vyznačuje vyšší mírou individualizace porušené povinnosti a z ní vzniklé škody, případně přistoupením dodatečné právní skutečnosti jako předpokladu vzniku odpovědnosti (například uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí). Zvláštní odpovědnost za škodu zahrnuje odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

6.1 OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Obecná odpovědnost za škodu se týká všech zaměstnanců a jedná se o základní druh odpovědnosti, o nějž půjde v případě, že okolnosti vzniku škody nebudou zahrnovat žádnou z individualizovaných skutkových podstat, které by umožňovaly aplikaci jednoho ze zvláštních druhů odpovědnosti za škodu. Pokud by ale okolnosti vzniku škody naplnily podmínky jednoho ze zvláštních druhů odpovědnosti, je třeba tuto zvláštní odpovědnost aplikovat přednostně.

6.1.1 Předpoklady

Předpokladem vzniku obecné odpovědnosti za škodu jsou všechny základní znaky skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu tak, jak jsou popsány v předchozí kapitole.

Jedná se tedy o vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení povinnosti či dobrých mravů zaměstnancem, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, existence příčinné souvislosti mezi porušením povinností zaměstnancem a vznikem škody (porušení povinností zaměstnancem je příčinou vzniku škody na straně zaměstnavatele) a zavinění zaměstnance, které musí prokazovat zaměstnavatel. Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanec bude jednat zaviněně i tehdy,

uvede-li se vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky (prostřednictvím alkoholu či návykových látek), a také tehdy, je-li stížen duševní chorobou, ale v daném případě je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud nebude naplněn byť i jediný z těchto předpokladů, odpovědnost nemůže nastat.

6.1.2 Rozsah a výše náhrady škody

Zákoník práce podává jednoznačné vymezení rozsahu škody, již lze po zaměstnanci požadovat. Zaměřuje se jak na druh nahraditelné škody a způsob jejího hrazení, tak na limity maximální výše škody, za níž může zaměstnanec odpovídat.

Zaměstnanec obecně odpovídá jen za skutečnou škodu, nicméně pokud se jedná o škodu způsobenou zaměstnancem úmyslně, lze požadovat i náhradu ušlého zisku.⁹⁷

Ustanovení § 262an ZPr podává popis procesu určení výše náhrady škody. Jedná se o situaci, kdy škoda již vznikla a nyní je nutno celou situaci řešit, nejlépe ve společné shodě bez nutnosti soudního řízení. Je třeba zmínit, že vymáhání náhrady vzniklé škody je jen věcí zaměstnavatele – povinnost k tomu nemá.

Pokud se ovšem zaměstnavatel rozhodne náhradu škody vymáhat, nejprve musí určit její výši. Jde-li o právnickou osobu, bude výši škody určovat osoba, již tato pravomoc náleží dle zakladatelského právního jednání. V případě, že škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, jenž 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 (§ 262 ZPr). Dle § 272 ZPr se při určení výše škody na věci vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.

Škoda se dále určuje vždy v souladu s limity zakotvenými v § 257 odst. 2 ZPr. V případě škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti se jedná o částku nepřevyšující 4,5 násobek jeho průměrného měsíčního výdělku.⁹⁸ U úmyslně způsobené škody a u škody způsobené v opilosti či po požití návykových látek je po zaměstnanci možné požadovat náhradu škody v plné výši – zákonný limit se zde neuplatní. U škody způsobené úmyslně je nadto možné požadovat i náhradu jiné škody (ušlého zisku). Lze

⁹⁷ Srov. ustanovení § 257 odst. 3 ZPr.

⁹⁸ Pro výpočet průměrného měsíčního výdělku se dle § 351 ZPr v pracovněprávních vztazích užijí pouze ustanovení Hlavy XVIII ZPr.

tedy shrnout, že způsobil-li zaměstnanec škodu úmyslně, ochranná funkce pracovního práva se zde aplikovat nebude a daný zaměstnanec bude odpovídat za jím způsobenou škodu bez limitace rozsahu a výše náhrady škody stanovené zákoníkem práce.

Dle § 263 ZPr je zaměstnavatel povinen výši požadované škody se zaměstnancem nejdříve projednat a poté mu ji písemnou formou oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce od dne zjištění jejího vzniku a odpovědného původce škody.

V této fázi dochází k jednání o existenci odpovědnosti či výši dané škody a může dojít jak k odmítnutí existence škody či její výše zaměstnancem, tak ke střetu stanovisek zaměstnance a zaměstnavatele, jehož cílem bude odstranění pochybností a vzájemná shoda docílená vzájemnými ústupky. Výsledkem takového jednání pak nebude jen *„jednostranné uznání závazku k náhradě škody v určené výši, které by mělo význam jen jako nezbytný předpoklad k uzavření dvoustranné dohody o způsobu náhrady škody. Jde tu zároveň o dohodu (...), již si účastníci takto upravili nároky mezi nimi sporné, mající povahu narovnání, s nímž je pak spojen zánik původního závazku pracovníka k náhradě škody a jeho nahrazení novým závazkem, jehož právní důvod tkví v dohodě (narovnání), nikoliv v odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu.“*⁹⁹

Pokud se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem shodnou na existenci odpovědnosti a výši její škody, lze uzavřít dohodu o způsobu náhrady škody, jež má účinky uznání závazku. Tato dohoda musí obsahovat výši náhrady škody a musí mít písemnou formu. Nedostatek jedné z těchto náležitostí způsobuje neplatnost dohody, tyto vady lze ovšem dodatečně zhojit.¹⁰⁰ Promlčecí lhůta se potom bude řídit ustanovením § 639 OZ a bude trvat deset let. Uznal-li zaměstnanec pouze část nároku a zaměstnavatel trvá na náhradě celého jím určeného nároku, je třeba o tom sepsat písemnost.¹⁰¹ Nicméně i za situace, kdy zaměstnanec uzavřel tuto dohodu a tím uznal svou odpovědnost, tento fakt nic nemění na skutečnosti, že právním důvodem vzniku takového závazku může být jen naplnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a uznání tedy nezakládá domněnku existence dluhu v době uznání.¹⁰² To tedy znamená, že pokud zaměstnanec danou dohodu uzavřel, aniž byly naplněny

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 1968, sp. zn.: 6 Cz 7/68.

¹⁰⁰ Srov. ustanovení § 582 OZ.

¹⁰¹ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 285.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 1968, sp. zn.: 6 Cz 7/68.

předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu, odpovědnostní vztah touto dohodou nevznikne - byl zde totiž uznán neexistující závazek.

Určenou výši požadované náhrady je v relevantních případech zaměstnavatel povinen projednat i s odborovou organizací. To se netýká náhrad bagatelních škod nepřesahujících 1 000 Kč.

6.1.3 Důkazní břemeno

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3005/2001 v řízení o náhradu škodu podle ustanovení § 250 odst. 1 ZPr má poškozený zaměstnavatel procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] a posléze i prokázat [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a 120 odst. 1 o.s.ř.)] všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu.¹⁰³

Ve smyslu ustanovení § 250 odst. 3 ZPr ovšem zaměstnavatel nemusí prokazovat zavinění v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat (ustanovení § 252 ZPr) a za ztrátu věcí jemu svěřených (ustanovení § 255 ZPr).

Až na uvedené výjimky se ovšem dá říct, že důkazní břemeno leží obecně na zaměstnavateli.

6.2 ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

6.2.1 Předpoklady

K tomu, aby se mohla uplatnit jakákoliv ze zvláštních druhů odpovědnosti za škodu je primárně třeba splnění všech předpokladů, z nichž některé jsou blíže individualizovány anebo k nim přistupuje předpoklad další, podmiňující aplikaci daného konkrétního druhu zvláštní odpovědnosti za škodu.

V případě nesplnění povinnosti k odvrácení škody se bude jednat o nesplnění nikoliv jakékoliv povinnosti, nýbrž zcela konkrétní nesplnění prevenční povinnosti ve

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn.: 21 Cdo 3005/2011.

smyslu ustanovení § 249 odst. 1 a 2 ZPr, popsané již dříve. Tato povinnosti stanoví v závislosti na neodkladnosti hrozby buď zakročit, či na ni upozornit vedoucího zaměstnance. Zakročit přitom zaměstnanec musí i v případě, kdy nebezpečí přímo hrozí nejen majetku zaměstnavatele, ale i životu či zdraví druhých.

Dalším předpokladem je fakt, že splněním této povinnosti by bylo vzniklé škodě zabráněno, tedy že existuje příčinná souvislost mezi nesplněním prevenční povinnosti a vznikem škody, za níž je tento zaměstnanec odpovědný. „*Škoda tu sice vzniká z jiných příčin, avšak zásahem zaměstnance by nastal stav, že by vznik škody byl zmařen (částečně zmařen).*“¹⁰⁴ Navíc se zde vyžaduje vědomé nesplnění této povinnosti, tedy zavinění ve formě vědomé nedbalosti. To znamená, že odpovědný ví, že ke škodě může dojít, avšak bez postačujících důvodů spoléhá, že k ní nedojde.

Vzhledem k tomu, že se v případě zakročení jedná o bezprostředně hrozící škodu či nebezpečí a je třeba jednat rychle, nepočítá se zde s příliš velkým prostorem pro úvahy.

6.2.2 Rozsah a výše náhrady škody

Na rozdíl od ostatních druhů odpovědnosti za škodu je v tomto případě zaměstnanec podle § 251 odst. 1 ZPr povinen se pouze podílet na náhradě škody způsobené zaměstnavateli, jedná se tedy spíše o příspěvek. Při určování míry, jakou zaměstnanec nesplněním prevenční povinnosti přispěl k vzniku škody a tedy i při určení výše její náhrady je třeba podle § 258 ZPr přihlédnout k okolnostem, které bránily splnění dané povinnosti, a k významu této škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady je přitom omezena zákonným limitem ve výši trojnásobku čistého průměrného měsíčního výdělku. Pokud je nicméně možné odčinit škodu jinak než náhradou v penězích, například uvedením v původní stav, upřednostní se tato možnost (§ 251 odst. 1 ZPr).

6.2.3 Liberační důvody

Zaměstnanec se nicméně povinnosti zakročit proti hrozící škodě a tedy i vzniku odpovědnosti za škodu nezakročením způsobenou podle § 249 odst. 2 věty druhé ZPr

¹⁰⁴ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 288.

zprostí, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil sebe, ostatní zaměstnance či své blízké¹⁰⁵ vážnému ohrožení. Takovou důležitou okolností mohou být například nedostatečné znalosti a dovednosti k obsluze stroje, zařízení nebo dopravního prostředku, jehož je třeba k odvrácení škody použít, případná fyzická nemožnost zakročit.¹⁰⁶ Vážnost ohrožení sebe a ostatních výše vyjmenovaných osob bude třeba posuzovat vždy podle konkrétních skutkových okolností daného případu.

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

Jedná se o další druh zvláštní odpovědnosti za škodu, který nastává v případě, kdy povinný zaměstnanec vrací k vyúčtování méně hodnot, než kolik mu bylo svěřeno. Vyznačuje se zpřísněnými podmínkami ve vztahu k zaměstnanci. Tento druh odpovědnosti se v praxi aplikuje u činností, kde zaměstnanec přichází do styku s předměty, s nimiž manipulace „*vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav*“.¹⁰⁷ Pokud má tedy daný zaměstnanec volný přístup k převzatým hodnotám a možnost s nimi disponovat, je v zájmu ochrany majetku zaměstnavatele, aby za tyto hodnoty také odpovídal.¹⁰⁸

6.3.1 Předpoklady

Hlavním předpokladem vzniku odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále jen „odpovědnost za schodek“), je uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“ či jen „dohoda o

¹⁰⁵ Ve smyslu „osoby blízké“ dle ustanovení § 22 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 8. 2015].

¹⁰⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 648.

¹⁰⁷ BĚLINA 2014 op. cit., s. 312.

¹⁰⁸ Pro srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 17. 9. 1981, sp. zn.: 6 Cz 50/1981 (R 43/83).

odpovědnosti“). Bez jejího uzavření nemůže být zaměstnanec za ztrátu takovýchto hodnot odpovědný v rámci daného druhu zvláštní odpovědnosti, přicházela by tak v úvahu leda obecná odpovědnost za škodu. Uzavřením dohody o odpovědnosti na sebe zaměstnanec přebírá vyšší požadavky a povinnost vyššího standardu střežení a ochraňování majetku zaměstnavatele tak, jak je stanoveno v § 301 písm. d) ZPr, a následná odpovědnost vzniká na základě této dohody.

Zmiňované hodnoty svěřené k vyúčtování musí být nicméně zaměstnanci svěřeny řádně. Pojem „svěření“ přitom nezahrnuje jen akt předání zaměstnavatelem a převzetí zaměstnancem, „*je v něm obsažena otázka důvěry, spolehlivosti; proto z obou stran musí jít o čistou záležitost, fair play.*“¹⁰⁹ V rámci svěření má jeden či více zaměstnanců nad svěřenými hodnotami moc a mohou s nimi nakládat (hospodařit a pečovat o ně), případně plnění této povinnosti kontrolovat u ostatních zaměstnanců zavázaných k náhradě škody (k tomu více níže). Nemusí mít přitom svěřené hodnoty stále u sebe a pod bezprostřední kontrolou, stačí, když je zabezpečí proti zásahu třetích osob.¹¹⁰

V tomto případě dochází k individualizování předpokladu škody – škoda zde musí totiž vzniknout ve formě schodku na hodnotách, které se zaměstnanec v uzavřené dohodě zavázal střežit a ochraňovat. Vznik schodku znamená, že dané hodnoty musí při vyúčtování chybět, naopak se zde nejedná o případ, kdy jsou poškozené nebo zničené – to by bylo předpokladem pro obecnou odpovědnost za škodu.

V neposlední řadě je vyžadováno zavinění zaměstnance, ovšem v zájmu ochrany majetku zaměstnavatele se zavinění předpokládá. Zaměstnanec tedy musí sám prokázat, že zaviněně nejednal. Je tomu tak proto, že „*vzhledem k charakteru hodnot, na které je možno dohodu o hmotné odpovědnosti uzavírat, a možnosti zaměstnanci s těmito hodnotami manipulovat, by se obtížně prokazovalo zavinění zaměstnance na vzniklém schodku.*“¹¹¹

Výše zmíněnou důkazní povinnost zaměstnance ovšem nelze zaměňovat s důkazním břemenem v případě celkové odpovědnosti za schodek. I zde nese důkazní břemeno zaměstnavatel, jenž musí před soudem prokázat jednak platné uzavření dohody o odpovědnosti a dále vznik schodku v souvislosti s nesplněním vyúčtovací povinnosti,

¹⁰⁹ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 298.

¹¹⁰ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn.: 6 Cz 14/88.

¹¹¹ BĚLINA 2014 op. cit., s. 313.

tedy povinnosti vyúčtovat svěřené hodnoty, ač k tomu byl základě dohody povinen. Škoda je představována daným schodkem a příčinná souvislost „je skryta ve faktu svěřeni hodnot, které mají být vyúčtovány, a faktu, že vyúčtovány nebyly a vznikl schodek.“¹¹²

6.3.2 Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty se uzavírá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon stanovuje určité požadavky na formu této dohody, její předmět a osobu zaměstnance, se kterou lze dohodu uzavřít. Základním předpokladem jejího uzavření je ovšem existence pracovněprávního vztahu,¹¹³ a to ať už na základě pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹¹⁴

Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřená v písemné formě se zaměstnancem, jenž je plně svéprávný a nejpozději v den podpisu dosáhl věku 18 let.¹¹⁵ Nesplnění těchto požadavků způsobuje absolutní neplatnost dohody ve smyslu ustanovení § 588 OZ.¹¹⁶ Nelze ovšem uzavřít dohodu ani s osobou, které byl v trestním řízení uložen trest zákazu činnosti ve smyslu § 73 TZ.¹¹⁷

„Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal odpovědnost. Zaměstnanec touto dohodou totiž přejímá odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen.“¹¹⁸ Pokud by při uzavření dané dohody funkce či svěřené hodnoty v této dohodě přesto uvedeny byly, nelze odpovědnost za schodek vztahovat jen na ně – tuto

¹¹² POKORNÝ 2008 op. cit s. 290.

¹¹³ Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/75 (R 12/1976 str. 62 odst. 4 a 5, str. 63 odst. 1).

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn.: 6 Cz 38/1968, R 98/68.

¹¹⁵ Dle Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 6 cz 45/87, může zaměstnanec tuto dohodu platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se před osmnácti lety narodil.

¹¹⁶ Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70 (R 12/1976, str. 63 odst. 4).

¹¹⁷ S IV, s. 409.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1999, sp. zn.: 21 Cdo 1901/98.

odpovědnost si nese zaměstnanec při každé změně funkce či svěřených hodnot s sebou, a to bez ohledu na to, zda se v budoucnu jeho funkce či svěřené hodnoty změní.¹¹⁹

Pro účel určení hodnot, za něž zaměstnanec přebírá odpovědnost, se užívá inventury, tedy zjištění majetku a závazků zaměstnavatele.¹²⁰ Při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty sice není provedení inventury pod sankcí neplatnosti povinné, nicméně později podstatně zhorší prokazování, za jaké hodnoty zaměstnanec odpovídá.¹²¹ K tomu blíže v následující podkapitole.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty se nad rámec požadavků stanovených zákoníkem práce řídí obecnými ustanoveními občanského zákoníku ohledně formy a projevu vůle kontraktálních stran, zejména co do požadavku vlastnoručního podpisu.¹²²

Předmětem dohody mohou být podle § 252 odst. 1 ZPr pouze hodnoty, které jsou předmětem obratu a oběhu, zejména hotovost, ceniny, zboží či zásoby materiálu. Musí se nicméně jednat o hodnoty, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.¹²³ Nebude se tak jednat například o služební automobil a drobné krátkodobé předměty v užívání. Pokud by se ale jednalo například o jiná motorová vozidla, která jsou předmětem přepravy, nebo drobné krátkodobé předměty, které jsou na skladě a proto je nelze užívat, předmětem dohody o odpovědnosti by být mohly. Předmětem dohody o odpovědnosti mohou být též předměty, jež odpovědný zaměstnanec vydává ostatním zaměstnancům k užití například ze skladu, jsou-li vytvořeny předpoklady, aby mohl o dané předměty bez rizika pečovat, zejména aby mohl kontrolovat jejich převzetí a vrácení jinými osobami.¹²⁴ Předmětem jsou též návratné obaly, byly-li zaměstnanci svěřeny k vyúčtování.¹²⁵ Není jimi však například vybavení prodejny.¹²⁶

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1999, sp. zn.: 21 Cdo 1901/98.

¹²⁰ Ustanovení § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 27. 8. 2015].

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.03.2008, sp. zn.: 21 Cdo 2111/2007.

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 1980, sp. zn.: 5 cz 56/79. Pozn.: Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele), v takovém případě by dohoda byla neplatná.

¹²³ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 26. 6. 1972, sp. zn.: 4 Cz 16/1972, R 70/1972.

¹²⁴ Závěry Nejvyššího soudu ze dne 25. 3. 1964, sp. zn. Cpj 154/1963 (R 40/1964).

¹²⁵ Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn.: Cpj 13/1981 (R 55/1984, s. 276).

¹²⁶ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/1975 (R 12/1976 (str. 73 odst. 2, 3, 4 a 5 a str. 74 odst. 2, 5 a 6)).

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena jen s jedním zaměstnancem (individuální odpovědnost), anebo může zaměstnavatel uzavřít samostatné dohody s různými zaměstnanci, v nichž bude ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti, jsou s nimi zavázáni k náhradě případné škody společně (dále jen „společná odpovědnost“).

U společné (kolektivní) odpovědnosti se předpokládá, že se tento kolektiv společně odpovědných zaměstnanců bude v budoucnosti měnit, na platnosti dohody to ovšem nic nemění. „*Jde tedy o individuální dohody s doložkou společné odpovědnosti, nikoliv o společnou dohodu všech zúčastněných spoluodpovědných.*“¹²⁷ V souladu s předchozí větou se bude platnost těchto dohod posuzovat samostatně.¹²⁸ Takovýto případ je v praxi častější a vyskytuje se zejména v podnicích zabývajících se prodejem zboží.¹²⁹ Není přitom bezpodmínečně nutné, aby došlo k uzavření této dohody odděleně od pracovní smlouvy – dohoda o odpovědnosti v ní může být obsažena.¹³⁰ U společné odpovědnosti na sebe uzavřením dohody zaměstnanci přebírají i povinnost kontroly ostatních zaměstnanců v rámci kolektivu, zda též plní svou povinnost střežit majetek zaměstnavatele.

Nicméně pokud má ke konkrétním svěřeným hodnotám na konkrétním pracovišti přístup více zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen se všemi těmito zaměstnanci uzavřít dohody o odpovědnosti.¹³¹ Ovšem „*nebyla-li na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, dohodnuta společná hmotná odpovědnost, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými.*“¹³² Tento fakt bude mít vliv pouze na rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců. Ještě se zde hodí uvést, že zaměstnavatel musí zaměstnance o důsledcích uzavření dohody o odpovědnosti řádně poučit.¹³³

Zaměstnanec může od této dohody odstoupit ze zákonem uvedených důvodů (§ 253 odst. 1 ZPr). Jedná se o situaci, kdy vykonává jinou práci, je překládán či převáděn

¹²⁷ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 294.

¹²⁸ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70 (R 12/1976, s. 70).

¹²⁹ BĚLINA 2014 op. cit., s. 312).

¹³⁰ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70 (R 12/1976 (str. 62 odst. 4 a 5, str. 63 odst. 1).

¹³¹ Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn. Cpj 13/81 (R 55/84 s. 279).

¹³² 21 Cdo 2426/2009, pro srov. také Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 10. 1980, sp. zn. 4 cz 17/80.

¹³³ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70 (R 12/1976 str. 89, odst. 2).

na jinou práci nebo jiné pracoviště, případně pokud zaměstnavatel do 15 kalendářních dní od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které mu brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

Zaměstnanec může též od dohody odstoupit, pokud je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí či jeho zástupce. Zákoník práce dále přímo nestanoví, do kdy tak může pro výše zmíněné důvody učinit, nicméně Pokorný¹³⁴ se domnívá, že zaměstnanec tuto možnost nemůže využít až po delší době - musí tak učinit bez zbytečného odkladu.

Oznámení o odstoupení musí mít písemnou formu, přestože ze zákona sankce neplatnosti při jejím nedodržení nevyplývá, jde ovšem o nebezpečí důkazní nouze.¹³⁵

Dohoda o odpovědnosti zaniká vždy nejpozději dnem skončení pracovního poměru. V případě odstoupení zaniká dnem doručení tohoto odstoupení zaměstnavateli, případně v pozdější den pokud je to uvedeno. Zaměstnanec nemůže v odstoupení zvolit den předcházející doručení tohoto odstoupení.¹³⁶

6.3.3 Schodek

Schodek, jinak také manko, označuje účetní rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, jež je pracovník povinen vyúčtovat, a údaji účetní evidence, o něž je skutečný stav nižší.¹³⁷

Pro stanovení případného schodku se tedy prostřednictvím inventury porovnává rozdíl stavu dvou časových bodů; výchozí bod počátku odpovědnosti a konečný bod, ke kterému se provádí konečné vyúčtování. Všechny změny na svěřených hodnotách se musí promítnout do daného vyúčtování.¹³⁸

Schodek se vyčísluje v maloobchodních cenách¹³⁹ a nepovažuje se za něj škoda vzniklá nesprávným přeceněním zásob zboží, ani škoda vzniklá poškozením či úplným znehodnocením svěřených hodnot. V takovýchto případech přichází v úvahu pouze

¹³⁴ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 296.

¹³⁵ S III, s. 76 a dále též POKORNÝ 2008 op. cit., s. 296.

¹³⁶ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70 (R 12/1976).

¹³⁷ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70 (R 12/1976 str. 75 odst. 7 a 8 a str. 76 odst. 1 a 2 a R 55/1985 str. 287 odst. 1, 2 a 3)

¹³⁸ POKORNÝ 2008 op. cit. s. 299.

¹³⁹ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 299.

obecná odpovědnost za škodu. Ani účetní schodky, představující pouze chybu v evidenci, nelze brát jako předpoklad naplnění odpovědnosti za schodek.¹⁴⁰

6.3.4 Inventura

Inventura je ze zákona povinně prováděna zaměstnavatelem za účelem spolehlivého zjištění případného schodku, tedy škody, za níž v tomto zvláštním případě odpovědnosti jeden či více zaměstnanců či vedoucí zaměstnanec nebo jeho zástupce odpovídají. Do nabytí účinnosti novely z července roku 2015 zákoník práce užíval pojmu „inventarizace“.

Inventura se provádí zejména, pokud se mění poměry zaměstnance relevantní pro dohodu o odpovědnosti za schodek. Tedy v případě vzniku a zániku této dohody, výkonu jiné práce, převedení na jinou práci či jiné pracoviště, přeložení a skončení samotného pracovního poměru. Pokud se takto mění pracovní poměr určitého zaměstnance na pracovišti se společnou odpovědností, je tento zaměstnanec povinen zaměstnavatele o provedení inventury požádat (to se logicky netýká případu vzniku a zániku této dohody). V opačném případě odpovídá za případný schodek, který se na jeho dřívějším pracovišti při inventuře zjistí. To platí i pro zaměstnance, který nastoupí na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností. Podrobnosti inventury jsou stanoveny účetními předpisy. Schodek může být nicméně zjištěn i jednoduše porovnáním účetního a faktického stavu.

6.3.5 Rozsah a výše náhrady škody

U rozsahu a výše náhrady škody je třeba rozlišovat mezi individuální a společnou odpovědností. Pokud zaměstnanec odpovídá za vzniklý schodek sám, má v souladu s ustanovením § 259 ZPr povinnost ho nahradit v plné výši, pro níž zákoník práce nestanovuje žádný strop.

Zavázalo-li se ale k náhradě více zaměstnanců, podíl k náhradě škody se jednotlivým zaměstnancům určí podle jejich poměru dosažených hrubých měsíčních výdělků. Jedná se tedy o odpovědnost dělenou ve smyslu § 1871 OZ, nikoliv solidární

¹⁴⁰ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 75 odst. 7 a 8 a str. 76 odst. 1 a 2).

dle § 1872 OZ. Každý odpovědný zaměstnanec přitom odpovídá maximálně do výše svého průměrného měsíčního výdělku před vznikem schodku.¹⁴¹ Přebývající část vzniklé škody, jež bude nad limitem součtu maximálních částek výše náhrady škody zaměstnanců, jsou povinni uhradit společně vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce v poměru podle svých dosažených hrubých měsíčních výdělků.

Pokud se zjistí, že schodek byl zaviněn pouze některým ze společně odpovědných zaměstnanců, tento zaměstnanec hradí schodek podle míry svého zavinění a zbývající část schodku uhradí poměrně ostatní odpovědní zaměstnanci opět dle svých dosažených hrubých měsíčních výdělků.

Zákon dále zpřisňuje rozsah a výši náhrady škody pro vedoucí zaměstnance a jejich zástupce. Jejich hrubý výdělek se pro účely stanovení poměru, v jakém jsou povinni k náhradě škody spolu se zaměstnanci, započítává v dvojnásobné výši. Navíc ani zde zákoník práce neuvádí žádný maximální limit výše náhrady škody, ke které jsou povinni.

6.3.6 Liberační důvody

Zákoník práce v ustanovení § 252 odst. 5 stanovuje předpoklad zproštění se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách spočívající ve vyvrácení právní domněnky zavinění zaměstnance.

Zaměstnanec tedy musí prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména že v souvislosti se zanedbáním povinnosti zaměstnavatele bylo znemožněno nakládat se svěřenými hodnotami. Výše zmíněné souvisí s faktem, že *„odpovědnost je značně náročná svou konstrukcí předpokládaného zavinění (lze hovořit o nepravé odpovědnosti za výsledek)(...), škoda pozůstává v pouhém schodku, aniž zaměstnavatel musí cokoliv dále dokazovat.“*¹⁴²

Jedná se například o situaci, kdy zaměstnanci či zaměstnancům nebyly vytvořeny přiměřené podmínky pro výkon práce, důsledkem čehož došlo ke vzniku schodku.¹⁴³ Takovýmito podmínkami je zejména zajištění, aby ke svěřeným hodnotám

¹⁴¹ Přesné podmínky stanovení této částky upřesňuje ustanovení § 260 odst. 4 ZPr.

¹⁴² POKORNÝ 2008 op. cit., s. 301.

¹⁴³ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst. 1).

měl přístup jen odpovědný zaměstnanec či kolektiv společně odpovědných zaměstnanců, aby tak měli možnost s těmito hodnotami nakládat.¹⁴⁴ Toho lze dosáhnout různými způsoby – oddělením, uzavřením, uzamčením, střežením, zabezpečením oken a jiných vedlejších přístupů, zajištěním, že klíče budou mít jen odpovědní zaměstnanci a jiné.¹⁴⁵ Ovšem ne každý nedostatek v pracovních podmínkách je způsobitelným důvodem ke vzniku schodku – zaměstnanec musí prokázat existenci příčinné souvislosti mezi danými nedostatky v pracovních podmínkách a vznikem schodku.¹⁴⁶ Dle judikatury¹⁴⁷ za takovýto nedostatek v pracovních podmínkách nelze bez prokázání příčinné souvislosti se vznikem schodku bez dalšího považovat nedostatečné personální obsazení prodejny či nedostatek skladovacích prostorů.

Dále se jedná o případ, kdy schodek vznikl důsledkem objektivní události, například působením přírodních sil¹⁴⁸ či trestného činu třetí osoby.¹⁴⁹

U společné odpovědnosti se zaměstnanec vyviní tehdy, prokáže-li se, že schodek způsobil svým zaviněným jednáním výlučně některý člen spoluodpovědných zaměstnanců sám, ovšem jen za předpokladu dodržení podmínky řádného dozoru ostatními zaměstnanci.¹⁵⁰ Ale například sama skutečnost, že zaměstnavatel přijal do funkce vedoucího zaměstnance nezpůsobilou osobu, například automaticky neznamená zbavení společně odpovědných zaměstnanců případné povinnosti k náhradě škody z dohody o odpovědnosti.¹⁵¹ To samé platí pro situaci, kdy zaměstnavatel omezí společnou odpovědnost jen na některé pracovníky v prodejně.¹⁵²

¹⁴⁴ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 80 odst. 4).

¹⁴⁵ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 301.

¹⁴⁶ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp. zn.: 16 co 131/98.

¹⁴⁷ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 10. 11. 1961, sp. zn.: 10 co 524/60.

¹⁴⁸ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst. 1).

¹⁴⁹ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 22/1979 (str. 201 odst. 4, str. 202 odst. 1, 3 a 4, str. 203 odst. 1 a 2).

¹⁵⁰ Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst. 1).

¹⁵¹ Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn.: Cpj 13/81, R 55/1984 (str. 2812 odst. 3).

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky, sp. zn.: 5 Cz 27/74 (R 28/1976).

6.4 ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (dále také jen „odpovědnost za ztrátu“) je posledním druhem zvláštní zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu a s přijetím zákoníku práce z roku 2006 došlo k upřesnění a rozšíření její původně velice zjednodušené zákonné úpravy. Nastává, pokud zaměstnanec ztratí věci sloužící k výkonu práce vyšší hodnoty, jež mu byly vydány na základě písemného potvrzení či dohody o odpovědnosti za jejich ztrátu.

6.4.1 Předpoklady

Předpoklady vzniku odpovědnosti za ztrátu jsou podobné jako u odpovědnosti za schodek. Namísto vzniku schodku bude ale v tomto případě škoda představována ztrátou svěřených předmětů.

Je na zaměstnavateli, aby prokázal platné uzavření písemného potvrzení o svěření věcí (věci s hodnotou 50.000,- Kč a menší) nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (věci vyšší hodnoty než 50.000,- Kč). V neposlední řadě musí samozřejmě též prokázat ztrátu daných věcí.

Jedním z nutných předpokladů je zavinění zaměstnance, to ale zaměstnavatel prokazovat nemusí, jelikož stejně jako u odpovědnosti za schodek se i zde zavinění zaměstnance presumuje. Je tedy na zaměstnanci, aby prokázal, že ke ztrátě svěřených věcí nedošlo zcela nebo zčásti jeho vinou.

6.4.2 Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí či potvrzení

Základním předpokladem vzniku odpovědnosti za ztrátu je převzetí věcí na základě písemné dohody odpovědnosti nebo písemného potvrzení. Předmětem této dohody či potvrzení mohou být v souladu s § 255 odst. 1 ZPr pouze nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci. Musí se jednat o věci, s nimiž může zaměstnanec bez omezení manipulovat a mít je neustále u sebe či při sobě (nespadá sem tak například služební automobil, nad nímž zaměstnanec zaparkováním u domu

kontrolu ztrácí¹⁵³), aby tak mohl kvalifikovaně zajistit jejich ochranu (což dále vylučuje předměty, které k plnění svých pracovních úkolů používají i jiní zaměstnanci).¹⁵⁴ Vzhledem k tomu, že jsou v tomto případě svěřovány konkrétní věci, měly by být v dohodě či potvrzení dostatečně označeny.¹⁵⁵ Pokud jejich cena přesahuje 50.000,- Kč,¹⁵⁶ lze je zaměstnanci svěřit jen na základě dohody o odpovědnosti, písemné potvrzení zde nestačí. Dohodu lze pod sankcí neplatnosti opět uzavřít jen s plně svéprávným zaměstnancem, který nejdříve v den podpisu dané dohody dovršil osmnáctý rok života.

Od dohody může zaměstnanec písemně¹⁵⁷ odstoupit, nevytvořil-li mu zaměstnavatel podmínky k ochraně svěřených věcí proti jejich ztrátě. Na lhůtu pro odstoupení lze vztáhnout názor Pokorného¹⁵⁸ uplatněný na odpovědnost za schodek, tedy že je k němu nutno přistoupit bez zbytečného odkladu poté, co důvod k odstoupení nastal.

Dohoda stejně jako u předešlého druhu odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru či dnem, kdy bylo zaměstnavateli doručeno písemné oznámení o odstoupení, případně pozdějším dnem uvedeným v tomto odstoupení. V případě neuzavření dohody či potvrzení může zaměstnanec stále odpovídat za škodu na základě obecné odpovědnosti podle § 250 ZPr.¹⁵⁹

6.4.3 Rozsah a výše náhrady škody

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu v plné výši, stejně jako zaměstnanec individuálně odpovídající za schodek (§ 259 ZPr). Společná odpovědnost více zaměstnanců v tomto případě z logiky věci nepřichází v úvahu.

Judikatura¹⁶⁰ dospěla k názoru, že pokud má svěřenou věc zaměstnanec u sebe a odmítá ji vydat, může se zaměstnavatel domáhat primárně vrácení tohoto předmětu,

¹⁵³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 1963, sp. zn.: 2 Cz 33/63.

¹⁵⁴ S IV, s. 952.

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 1965, sp. zn.: 2 Cz 135/64, R 30/1965.

¹⁵⁶ Zákon v blanketním ustanovení § 255 odst. 7 ZPr předvídá možnost zvýšení této částky nařízením vlády.

¹⁵⁷ Nedodržení písemné formy opět nezpůsobuje neplatnost, ztěžuje ale prokázání tohoto faktu v případě sporu o existenci této dohody.

¹⁵⁸ POKORNÝ 2008 op. cit s. 296.

¹⁵⁹ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 6. 1981, sp. zn.: 4 Cz 15/81, R 42/1983.

¹⁶⁰ Zpráva bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. 3. 1975, sp. zn.: Cpj 34/74, R 26/1975.

nikoliv peněžní náhrady. To je plně v souladu s ustanovením § 257 odst. 1 ZPr, které pro odpovědnost zaměstnance za škodu stanoví jako způsob náhrady škody v první řadě naturální restituci, teprve až poté náhradu v penězích. Případné poškození svěřené věci zakládá obecnou odpovědnost za škodu.

6.4.4 Liberační důvody

Zaměstnanec se odpovědnosti zproští, prokáže-li, že ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti nezavinil. Judikatura¹⁶¹ například dospěla k závěru, že ke ztrátě svěřené věci nedošlo zaviněním zaměstnance, pokud ji ten měl v uzamčené skříňce. Zavinění zde nebude ani tehdy, kdy i přes žádost zaměstnance zaměstnavatel takovouto uzamykatelnou skříňku zaměstnanci neposkytl k bezpečnému uschování předmětu dohody.

¹⁶¹ R 64/1961.

7 OMEZENÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU A SNÍŽENÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY SOUDEM

7.1 Omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu

Může se stát, že ke vzniklé škodě nedojde pouze vinou konkrétního zaměstnance, nýbrž společným zaviněním více osob či s přispěním přímo zaměstnavatele. Zákoník práce na tyto případy pamatuje a stanoví, že zaměstnanec je povinen hradit pouze poměrnou část škody, a to podle míry svého zavinění. Ta se ve výsledku projeví v procentuálním či zlomkovém vyjádření části škody, jež má povinnost nahradit právě tento zaměstnanec.¹⁶² Předpokladem poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu je ovšem skutečnost, že existence odpovědnosti za škodu způsobenou tímto zaměstnancem je postavena na jisto.¹⁶³ Je třeba podotknout, že odsouzením zaměstnance pro trestný čin, přečin či přestupek, v souvislosti s nímž vznikla škoda v rámci pracovněprávní odpovědnosti, nedochází k zániku práv na náhradu této škody. K jejímu zániku nedojde ani důsledkem amnestie či milosti udělené pro takovýto čin - nároku na náhradu škody by se tento fakt nedotkl.

7.1.1 Spoluúčast spolupracovníka

Dle § 257 odst. 5 ZPr odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jedná se tedy o odpovědnost dělenou,¹⁶⁴ a ne solidární, kdy jsou všichni dlužníci zavázáni plnit společně a nerozdílně, tedy jeden za všechny a všichni za jednoho, a věřitel může požadovat celé nebo část plnění na všech spoludlužnících, nebo jen některých či jen jediném z nich.¹⁶⁵ „V zákoníku práce na rozdíl od občanského zákoníku je zásada dělené odpovědnosti

¹⁶² POKORNÝ 2008 op. cit., s. 276.

¹⁶³ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 1. 1972, sp. zn.: 4 Cz 23/71, R 27/1973.

¹⁶⁴ BĚLINA 2014 op. cit., s. 311.

¹⁶⁵ Ustanovení § 1872 odst. 1 OZ.

stanovena jako výlučná, neboť solidární odpovědnost se pro případy posuzované podle zákoníku práce nepřipouští, a to ani jako výjimka. ¹⁶⁶

Nejdříve je třeba zjistit, u kterých zaměstnanců jsou splněny předpoklady ke vzniku odpovědnosti, a poté vzájemný poměr, v jakém zaměstnanci přispěli ke vzniku škody. Tato míra je závislá například na formě zavinění, předchozích zkušenostech zaměstnance, jeho zdravotním stavu atd. Při srovnání proti podílu zaměstnavatele se sčítá podíl všech zaměstnanců: *„Spoluodpovědní netvoří žádný kolektiv a nemají kolektivní odpovědnost; každému je třeba prokázat samostatně jeho zavinění a odpovědnost. Kolektiv tvoří jen při oddělení odpovědnosti zaměstnavatele od odpovědnosti zaměstnanců.* ¹⁶⁷

7.1.2 Spoluúčast zaměstnavatele

Dle § 257 odst. 4 ZPr způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

„Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku škody a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou porušením vlastních povinností sám způsobil. O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo (v příčinné souvislosti se vznikem škody) k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců (...), jeho statutárních orgánů, popřípadě – je-li zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem. ¹⁶⁸

V případě zaměstnavatele se přihlíží jak k zavinění zaměstnavatele samotného, tak jiného zaměstnance téhož zaměstnavatele. Zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat podíl na náhradě škody, i pokud danou škodu tento zaměstnanec zavinil úmyslně. Rozhodným ovšem bude vzájemný poměr úmyslného zavinění zaměstnance k podílu zavinění zaměstnavatele. Pokud by ji totiž poškozený zaměstnavatel například způsobil jen z nevědomé nedbalosti, bude jeho podíl na vzniklé škodě natolik nepatrný,

¹⁶⁶ III/1976 Sbírkou rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR (str. 64 odst. 3).

¹⁶⁷ POKORNÝ 2008 op. cit., s. 277.

¹⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002.

že se ustanovení zákoníku práce o spoluzavinění zaměstnavatele nebude moci uplatnit.¹⁶⁹

Soud je povinen i bez návrhu zkoumat případné naplnění předpokladů spoluzavinění zaměstnavatele podle ustanovení § 250 odst. 2 ZPr, a je tedy na něm, aby prokázal, že škoda byla způsobena také nesplněním povinnosti zaměstnavatele a vzniklá škoda je s tímto porušením v příčinné souvislosti.

7.2 Snížení výše náhrady škody soudem

Ustanovení § 264 ZPr stanoví, že soud může výši náhrady škody z důvodů zvláštního zřetele hodných přiměřeně snížit. Tato úprava je dalším z projevů ochrany sociální funkce mzdy (jako jednoho z nejdůležitějších nástrojů zajištění existence zaměstnance a případně i jeho rodiny), kdy náhrada škody nesmí mít pro zaměstnance likvidační charakter. Jejím cílem je tak zmírnění případné tvrdosti zákona: „*Uvedené ustanovení zakotvuje tzv. moderační (zmírňovací) právo soudu určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.*“¹⁷⁰

Pojem „důvody zvláštního zřetele hodné“ zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy nedefinují, zákoník práce nenabízí ani výčet hledisek, k nimž má soud při stanovení moderačního práva přihlídnout, a ustanovení § 264 ZPr se tedy řadí k normám s relativně abstraktně stanovenou hypotézou, „*tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.*“¹⁷¹ Tyto důvody jsou tedy v každém případě posuzovány soudem individuálně a závisí jen na jeho úvaze. Může se jednat například o důvody zdravotní, sociální i rodinné.¹⁷²

¹⁶⁹ Srov. ustanovení § 2918 OZ, též také R 22/1979 str. 204 odst. 5, str. 206 odst. 1, str. 207 odst. 2 (srov. III/6 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, str. 58).

¹⁷⁰ Rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2010, sp. zn.: 21 cdo 81/2009.

¹⁷¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1064 – 1065.

¹⁷² POKORNÝ 2008 op. cit., s. 283.

Ke snížení může dojít teprve tehdy, bude-li stanovena výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá¹⁷³ a spoluzavinění jiného zaměstnance či zaměstnavatele není samo o sobě předpokladem pro aplikaci moderačního práva soudu.¹⁷⁴ Nicméně v případě spoluzavinění soud musí uvažovat o každém spoluodpovědném individuálně, - nic nepřirůstá ostatním odpovědným.¹⁷⁵ Až poté, co budou jednotlivé podíly povinných k náhradě škody určeny, může soud případně výše těchto jednotlivých podílů snížit.¹⁷⁶

Soud je přitom povinen vždy i bez návrhu zkoumat splnění podmínek pro snížení výše náhrady škody¹⁷⁷ a při úvaze, zda zmírňovacího práva použije či nikoliv, nemůže postupovat jen dle své libovůle. V odůvodnění svého rozhodnutí musí vždy uvést, z jakých důvodů dané rozhodnutí učinil, a to v souladu s § 157 odst. 2 o.s.ř..

¹⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn.: 21 Cdo 1958/2004.

¹⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 1954, sp. zn.: cz 391/54 (R 137/1954).

¹⁷⁵ R 27/77.

¹⁷⁶ R 43/70.

¹⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1330/2004.

8 PROMLČENÍ

8.1 Pojem

Práva zaměstnavatele na náhradu škody způsobené zaměstnancem sice nezanikají,¹⁷⁸ podléhají ovšem institutu promlčení. Ten je založen na principu, že pokud oprávněný dlouhodobě neprojevuje zájem o výkon svých práv, jejich uplatnění u soudu je pak podstatně ztíženo. „*Soudní praxe i právní teorie promlčením rozumí marné uplynutí doby stanovené v zákoně pro vykonání práva; znamená výrazné oslabení subjektivního práva oprávněného účastníka, neboť promlčením sice jeho nárok nezaniká, nemůže však být soudem přiznán (...). Nárok oprávněného účastníka trvá i nadále, stává se však prostřednictvím soudu nevymahatelným.*“¹⁷⁹

Promlčující se obecně všechna majetková práva, s výjimkou případů stanovených zákonem.¹⁸⁰ Právo na náhradu škody mezi majetková práva patří a vzhledem k tomu, že zákoník práce ohledně promlčení v pracovněprávních vztazích mlčí, aplikuje se v souladu se zásadou subsidiarity úprava obsažená v občanském zákoníku.¹⁸¹

Ustanovení § 609 OZ stanoví, že pokud dojde k promlčení práva jeho neuplatněním u soudu v promlčecí lhůtě, dlužník nemá povinnost plnit. Plnil-li však i přesto, nemá právo požadovat to, co plnil zpět. To znamená, že i přes promlčení tu bude dané právo stále existovat a pokud se zaměstnanec rozhodne z tohoto promlčeného nároku plnit, nepůjde o bezdůvodné obohacení a toto promlčené právo může být započteno na jiné právo věřitele.¹⁸²

Dále se v § 610 OZ stanoví, že k promlčení soud přihlédne pouze tehdy, bude-li v řízení vznesena námitka promlčení. V opačném případě má soud dané právo za

¹⁷⁸ Srov. taxativní výčet práv, jež podléhají prekluzi, je uveden v ustanovení § 330 ZPr.

¹⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 1026/2009.

¹⁸⁰ Ustanovení § 611 OZ.

¹⁸¹ Dříve zákoník práce ve svém ustanovení § 329 výslovně odkazoval ohledně promlčení na občanský zákoník. Novelou č. 365/2011 Sb. došlo ke zrušení tohoto této odkazovací normy pro nadbytečnost (a to z důvodu zrušení zásady delegace ústavním nálezem Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, vyhlášeného ve sbírce zákonů pod č. 116/2008, a jejím nahrazení zásadou subsidiarity, která v případech, kdy zákoník práce mlčí, odkazuje při zachování základních zásad pracovněprávních vztahů na občanský zákoník automaticky).

¹⁸² Srov. ustanovení § 617 odst. 2 OZ.

nepromlčené a může nařídit jeho výkon. Práva uplatnit námitku promlčení není možné se vzdát.

8.2 Promlčecí lhůta

Promlčecí lhůta pro majetková práva trvá tři roky ode dne, kdy mohlo být toto právo poprvé uplatněno u soudu (tzv. subjektivní lhůta).¹⁸³ Právo může být podle § 619 odst. 2 OZ uplatněno poprvé, pokud se oprávněná osoba dozvěděla o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla. Okolnosti rozhodné pro počátek běhu promlčecí lhůty u práva na náhradu škody zahrnují vědomost o škodě a osobě povinné k její náhradě.¹⁸⁴ Nemusí být tedy hned zřejmé, jaká je výše škody, stačí pouze vědomí o její existenci. V případě odpovědnosti za schodek a za ztrátu svěřených věcí je okamžik začátku běhu promlčecí lhůty ztotožňován s uzavřením dohody o odpovědnosti.¹⁸⁵

Nejpozději se však právo na náhradu škody promlčí za deset let ode dne, kdy takováto škoda vznikla a, byla-li způsobena úmyslně, pak za patnáct let od jejího vzniku (tzv. objektivní lhůta).¹⁸⁶ „Uznal-li dlužník svůj dluh, promlčí se právo za deset let ode dne, kdy k uznání dluh došlo. Určí-li však dlužník v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za deset let od posledního dne určené doby.“¹⁸⁷ O takovýto případ půjde například v dohodě o způsobu náhrady škody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve smyslu § 263 odst. 2 ZPr. Bylo-li právo promlčeno a uznal-li dlužník svůj dluh, nárok se obnoví a začne běžet nová promlčecí lhůta ode dne, kdy k uznání dluhu došlo.¹⁸⁸

Pro stanovení počátku běhu promlčecí lhůty je zásadní stanovení okamžiku vzniku škody. Je třeba si ovšem uvědomit, že v případě, kdy za škodu způsobenou zaměstnancem odpovídá primárně zaměstnavatel (například vzniklá pojistná událost v případě škody způsobené zaměstnancem provozem služebního motorového vozidla při plnění pracovních úkolů po požití alkoholu před jízdou, jak je tomu v níže

¹⁸³ Srov. ustanovení § 629 odst. 1 OZ a § 619 odst. 1 OZ.

¹⁸⁴ Srov. ustanovení § 620 odst. 1 OZ.

¹⁸⁵ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 7. 1970, sp. zn.: 3 Cz 1/70. (S IV, s. 947).

¹⁸⁶ Srov. ustanovení § 636 odst. 1 a 2 OZ.

¹⁸⁷ Srov. ustanovení § 639 OZ.

¹⁸⁸ Srov. ustanovení § 653 odst. 1 OZ.

citovaném judikátu), je náhrada po tomto zaměstnanci uplatňována až sekundárně. „Ke škodě jako majetkové újmě, spočívající ve zmenšení majetku zaměstnavatele, pak v tomto případě může dojít až zaplacením příslušné peněžní částky pojišťovně, neboť teprve tehdy se závadné jednání zaměstnance, které zakládá regresní nárok pojišťovny vůči zaměstnavateli (...) projeví v majetkové sféře zaměstnavatele. (...) Tentyž okamžik, kdy vznikl základ nároku na náhradu škody, je v daném případě rozhodný i pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty, neboť zákon rovněž u subjektivně určeného počátku lhůty podle ustanovení § 263 odst. 3 věty první zák. práce předpokládá, že ke škodě již skutečně došlo; pouhá vědomost poškozeného o tom, že ke škodě dojde, nestačí.“¹⁸⁹ A dále: „Samotný závazek, i když je vykonatelný, nemůže být škodou ještě před jeho splněním už také proto, že není jisto, zda k majetkové újmě vůbec dojde.“¹⁹⁰

K zaplacení peněžní částky (tedy k reálnému projevu škody v majetkové sféře) dojde v případě bankovního převodu okamžikem odepsání této částky z účtu plátce u peněžního ústavu.¹⁹¹

Nejasnosti panovaly ohledně okamžiku vzniku škody ve formě nevymahatelné pohledávky. Nevymahatelnou se pohledávka stane například pokud ani na základě vymahatelného rozhodnutí soudu nesplní povinný svůj závazek pro nedostatek majetku, nebo nemohou-li se věřitelé ze stejného důvodu v rámci konkursního nebo vyrovnávacího řízení domoci uspokojení svých pohledávek. Soudní judikatura dospěla k závěru, že „ke vzniku škody dochází okamžikem, kdy je vzhledem k okolnostem případu nepochybné, že pohledávka za obligačním dlužníkem je nevymahatelná.“¹⁹²

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 1026/2009.

¹⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 2647/2009.

¹⁹¹ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 2. 1974, sp. zn.: 5 Cz 12/74, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 16, ročník 1975).

¹⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2008, sp. zn.: 21 Cdo 480/2007.

9 ZÁVĚR

Jak jasně vyplývá z této práce, ani přijetí občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., ani s ním související novelizace z pohledu zaměstnance podstatněji nezasáhly do úpravy odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích. Dokonce ani plánované regulace EU v rámci pracovního práva se takovýto zásah v blízké budoucnosti nechystá. Jediné změny se vyskytly v rámci terminologie za účelem sjednocení s úpravou odpovědnosti v OZ, ovšem v některých případech je tato terminologická korektnost vykoupena až téměř formalistickou kostrbatostí. Je přitom sporné, zda má termín „povinnost k náhradě“ či „závazek k náhradě“ (vyplývá-li tato povinnost ze smlouvy) potenciál nahradit zažitý pojem „odpovědnost“, to ukáže pouze čas.

Zákoník práce si stále na rozdíl od OZ udržuje ve smyslu své ochranné funkce jistou míru kogentnosti a dle mého názoru je to jen dobře. Vždyť zejména v současné době stále vysoké míry nezaměstnanosti, kdy o jedno volné pracovní místo na trhu práce soutěží velký počet uchazečů, je už tak slabá pozice zaměstnance nadále oslabována. Zaměstnavatelé si mohou dovolit vyvíjet větší tlak a zaměstnanec je tím tlakem čím dál více nucen chovat se v souladu se zájmy zaměstnavatele, které jsou ovšem často protichůdné. Dá se potom tedy polemizovat nad tím, nakolik svobodně a informovaně později uzavírají dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách či za ztrátu svěřených věcí, ale třeba i dohody o způsobu náhrady škody.

Nicméně jinak je dle mého teoretického názoru úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu přiměřená, když na jedné straně limituje maximální výši škody, za níž zaměstnanec odpovídá, a na straně druhé z tohoto omezení vyjímá případ, kdy zaměstnanec škodu způsobí úmyslně. Je naprosto logické, že na jednání cíleně zaměřená na páchaní škod ochranná funkce zákoníku práce nemůže dopadat.

Je samozřejmé, že v praxi se vyskytne nekonečné množství různých případů a u každého z nich je třeba naplnění podmínek pro vznik odpovědnosti zkoumat samostatně. K tomu napomáhá rozsáhlá judikatura, díky níž dochází ke konkretizaci případů odpovědnosti a případnému dodatečnému výkladu některých pojmů a tedy i ke zvyšování právní jistoty.

10 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ZPr	- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
OZ	- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
TZ	- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
o.s.ř.	- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

11 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Seznam použité literatury

- BĚLINA, Milan. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 001856585.
- GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 9788073805401.
- POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. vyd. Praha: Linde, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5.
- BRŮHA, Dominik. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákoník práce a zrušuje zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.
- LAVICKÝ, Petr a HANDRLICA, Jakub: Občanský zákoník VI: komentář. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání, 2014. In: Beck-online [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>.

Seznam použité judikatury

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06, vydaný pod č. 116/2008 Sb., o zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník

práce, bod 209 [cit. 28. 7. 2015]. Dostupné z:

http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn.: 21 Cdo 4135/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2612/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2014 sp. zn.: 21 Cdo 1245/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2015 sp. zn.: 21 Cdo 1924/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 3555/2013.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 1960, sp. zn.: 4 cz 48/60.
- Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9. 2. 1961, sp. zn. 11 Co 28/61.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 8. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 1111/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2012, sp. zn.: 25 Cdo 783/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2012, sp. zn.: 21 Cdo 4135/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002 sp. zn.: 21 Cdo 300/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 1997 sp. zn.: 3 cdon 69/96.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2000 sp. zn.: 21 Cdo 992/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2612/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn.: 21 Cdo 633/2006.
- Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 22. 5. 2006, sp. zn.: 10 Co 963/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1852/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 300/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 2811/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 2811/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1059/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky, sp. zn.: 2 Cz 34/71.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002, sp. zn.: 21 Cdo 300/2001.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1852/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 8. 2007, sp. zn.: 21 Cdo 1566/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 1174/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 1968, sp. zn.: 6 Cz 7/68.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn.: 21 Cdo 3005/2011.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 17. 9. 1981, sp. zn.: 6 Cz 50/1981 (R 43/83).
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn.: 6 Cz 14/88.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn.: 6 Cz 38/1968, R 98/68.
- Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn.: 6 cz 45/87.
- Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70 (R 12/1976, str. 63 odst. 4).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1999, sp. zn.: 21 Cdo 1901/98.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.03.2008 , sp. zn.: 21 Cdo 2111/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 1980, sp. zn.: 5 cz 56/79.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 26. 6. 1972, sp. zn.: 4 Cz 16/1972, R 70/1972.
- Závěry Nejvyššího soudu ze dne 25. 3. 1964, sp. zn. Cpj 154/1963 (R 40/1964).
- Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn.: Cpj 13/1981 (R 55/1984, s. 276).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/1975 (R 12/1976 (str. 73 odst. 2, 3, 4 a 5 a str, 74 odst. 2, 5 a 6).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70 (R 12/1976, s. 70).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70 (R 12/1976 (str. 62 odst. 4 a 5, str. 63 odst. 1).
- Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn Cpj 13/81 (R 55/84 s. 279).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 8. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 2426/2009
- Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 10. 1980, sp. zn. 4 cz 17/80.

- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70 (R 12/1976 str. 89, odst. 2).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70 (R 12/1976 1976 str. 75 odst. 7 a 8 a str. 76 odst. 1 a 2 a R 55/1985 str. 287 odst. 1, 2 a 3).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst. 1).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 80 odst. 4).
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp- zn.: 16 co 131/98.
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 10. 11. 1961, sp. zn.: 10 co 524/60.
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst. 1).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 22/1979 (str. 201 odst. 4, str. 202 odst. 1, 3 a 4, str. 203 odst. 1 a 2).
- Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn.: Cpj 50/70, R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst. 1).
- Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn.: Cpj 13/81, R 55/1984 (str. 2812 odst. 3).
- Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky, sp. zn.: 5 Cz 27/74 (R 28/1976).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 1963, sp. zn.: 2 Cz 33/63.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 1965, sp. zn.: 2 Cz 135/64, R 30/1965.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 6. 1981, sp. zn.: 4 Cz 15/81, R 42/1983.
- Zpráva bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. 3. 1975, sp. zn.: Cpj 34/74, R 26/1975.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 1. 1972, sp. zn.: 4 Cz 23/71, R 27/1973.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002.
- Rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2010, sp. zn.: 21 cdo 81/2009.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn.: 21 Cdo 1958/2004..
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 1954, sp. zn.: cz 391/54 (R 137/1954).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1330/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 1026/2009.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 7. 1970, sp. zn.: 3 Cz 1/70. (S IV, s. 947).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 1026/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn.: 21 Cdo 2647/2009.
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 2. 1974, sp. zn.: 5 Cz 12/74, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 16, ročník 1975).
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2008, sp. zn.: 21 Cdo 480/2007.
- R 22/1979 str. 204 odst. 5, str. 206 odst. 1, str. 207 odst. 2.
- Rc 14/2005.
- R III/1967 (str. 62, odst. 3, 4 a 5).
- R 27/77. (Pokorný 2008 str. 283)
- R 43/70 (Pokorný 2008 str. 283)
- III/1976 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR (str. 64 odst. 3).
- III/6 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR (str. 58).
- S IV, s. 409.
- S III, s. 76.
- S IV, s. 952.

Seznam online zdrojů

- *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov* [online]. Kutná Hora: Kuttna, 2000 [cit. 5. 6. 2015], ISBN 80-86406-06-7. Dostupné z: http://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf
- European Comission: Facing the future [online]. [cit. 7. 6. 2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=709&langId=en>

- Evropská komise: Pracovní právo [online]. [cit. 7. 6. 2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>
- Metodika Nejvyššího soudu ČR k odškodňování nemajetkové újmy na zdraví. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika

Seznam právních předpisů

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákoník práce a zrušuje zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.
- Vládní nařízení č. 66/1956 Sb., kterým se provádí zákoník práce.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 946/1811 Sb., Obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES, 2003/88/ES.

ABSTRACT

Name of the thesis: Employee Liability for Damage and Harm

The aim of this thesis is to analyze employee's liability for damage in a broader historical context, extending also to the theory of law, to distinguish the specifics of labour law liability from the civil law liability and to define the prerequisites for the emergence of different types of employee's liability for damages and to elaborate on them in detail, especially through scientific literature and case law.

In the first chapter, I describe labour law in brief historical context relevant for the topic, with reference to key changes in the development of labour law legislation. In accordance with aforementioned, in chapter two I then focus on the theory of liability, namely liability for damage, and then in chapter three I analyze in detail the liability for damage as regulated in the Act No. 262/2006 Coll., Labour Code.

Chapter four strives to outline the functions of liability for damage in employment relationships and defines the prevention of damage. Chapter five then enumerates the prerequisites for arising of the employee's liability for damage and also focuses on definition of related legal terms. Chapter six analyzes different types of employee's liability for damage: General liability, liability for non-performance of the obligation to avert damage, liability for a shortfall in things of value entrusted to an employee and liability for lost things. The specifics of each type of liability, the scope of damages, limitations to arising of the liability and the burden of proof are described in detail.

Finally, chapter seven and eight additionally discuss the limitations of employee's liability and the right of the court to reduce the amount of damages and the limitation period.

Text of this thesis is finalised to the date of October 30, 2015, thus reflecting not only the adoption of Act No. 89/2012 Coll., The Civil Code, but also the amendments to the Labour Code related to the Civil Code, the latest of which substantially amends the terminology regarding liability (compensation for damages).

Klíčová slova/Keywords

Odpovědnost/Liability

Škoda/Damage

Pracovní poměr/Employment Relationship