

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Lukáš Bernat

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28. srpna 2015

Charles University in Prague
The Faculty of Law

Mgr. Lukáš Bernat

**The liability of the employee for damage caused
to the employer**

Rigorosum thesis

Thesis supervisor: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Labour law and social security law

The date of termination Thesis (handwriting closure): 28. August 2015

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji tímto, že jsem předloženou rigorózní práci na téma „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literaturu jsem řádně citoval. Částečně vycházím ze své diplomové práce „Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách“, kterou jsem v roce 2013 obhájil s prospěchem „výborně“ na Fakultě právnické Západočeské univerzity v Plzni. Tuto práci jsem podstatně přepracoval, aktualizoval a rozšířil.

Praha, srpen 2015

Mgr. Lukáš Bernat

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé rigorózní práce doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., za příkladné vedení, odborné rady, věcné připomínky, vstřícnost a ochotu vůči mé osobě při psaní této rigorózní práce.

ABSTRAKT

Předkládaná rigorózní práce nesoucí název „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ si stanovila za cíl analyzovat, rozebrat, zhodnotit právní úpravu, upozornit na aplikační problémy a podat systematicky přehledný a ucelený výklad problematiky pracovního práva, která se týká otázky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Rigorózní práci je možné rozdělit do pěti částí, resp. kapitol. První kapitola je věnována obecně pracovnímu právu, jakožto jednomu z dílčích právních odvětví právního řádu České republiky. Druhá kapitola je věnována problematice odpovědnosti v pracovním právu. Třetí kapitola je věnována odpovědnosti za škodu v pracovním právu. Stěžejní materie, tedy odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, této rigorózní práce je rozebrána v rámci čtvrté kapitoly. Poslední pátá kapitola je věnována slovenské právní úpravě v kontextu pracovního práva. Prostřednictvím této rigorózní práce je rovněž podán výklad věnující se institutu bezdůvodného obohacení v pracovním právu, moderačního práva soudu, pojištění odpovědnosti při výkonu povolání apod. Samotný závěr rigorózní práce je věnován stručnému shrnutí těch nejzákladnějších momentů, pojmů a institutů charakteristických jak pro obecnou, tak i pro zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, doplněný o úvahy *de lege ferenda*. Předkládaná rigorózní práce vychází z platných a účinných právních předpisů v době jejího zpracování, z textů obsažených v odborných publikacích, odborných periodikách a z komentářové literatury. Tedy stěžejním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Pro zpracování slovenské právní úpravy je užito právního předpisu zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, v znění neskorších předpisů. Celá materie předkládané rigorózní práce je průběžně doplňována o judikaturu soudů, a to nejen českých, ale i zahraničních.

ABSTRACT

The presented thesis, titled “The liability of the employee for damage caused to the employer”, has set out to analyse, parse, evaluate legal regulations, point out application problems, to offer a clear and comprehensive interpretation of labour law issues concerning employee liability for damage caused to employer during the course of or in direct association with performing work assignments. The thesis is divided into five chapters. The first chapter is dedicated to labour law in general, in its capacity as one of the branches within the body of laws of the Czech Republic. The second chapter deals with the concept of liability within the scope of labour law. The third chapter is dedicated to labour law damage liability. The principal issue of the thesis, i.e. the liability of employee for damage caused to employer, is analysed in the fourth chapter. The last (fifth) chapter is dedicated to Slovakia legal regulations in the context of labour law. The thesis also includes an analysis of the institute of unjustified enrichment in labour law, judicial right of moderation, professional indemnity insurance, etc. The conclusion of the thesis provides a brief summary of the most fundamental moments, concepts and institutes characteristic of both special and general liability of employee for damage caused to employer, including an analysis “de lege ferenda”. The presented thesis is based on the laws in force and effect at the time of its creation, professional publications and periodicals, and legal commentaries. The legal regulation crucial for this area is the Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, as amended, and the Act No. 89/2012 Coll., Civil Code. In order to analyse the Slovak legal provisions, the Act No. 311/2001 Coll., Labour Code, as amended, has been used. The whole text is supplemented not only by Czech but also foreign case-law.

OBSAH

název kapitoly	strana
ÚVOD	1
1. PRACOVNÍ PRÁVO, JEHO POJETÍ A POSTAVENÍ V SYSTÉMU PRÁVA	4
1.1. Pojetí pracovního práva	4
1.2. Historický vývoj pracovního práva	6
1.3. Postavení pracovního práva v systému práva	16
1.4. Základní zásady pracovního práva	18
1.4.1. Zásada práva na práci a zásada práva na svobodnou volbu povolání	20
1.4.2. Zásada zákazu nucené práce (zásada svobody práce)	21
1.4.3. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	22
1.4.4. Zásada úplatnosti vykonávané práce	22
1.4.5. Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů	23
1.4.6. Zásada bezpečné a hygienické práce	23
1.4.7. Vybrané základní zásady soukromoprávní oblasti právního řádu ČR	23
1.5. Funkce pracovního práva	26
1.6. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku	27
1.7. Pracovněprávní vztahy	33
1.7.1. Pojem pracovněprávního vztahu	33
1.7.2. Druhy pracovněprávních vztahů	34
1.7.3. Prvky pracovněprávních vztahů	36
1.7.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů	41
2. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU, JEJÍ DRUHY A FUNKCE	43
2.1. Pojem odpovědnosti v pracovním právu	43
2.2. Základní znaky pracovněprávní odpovědnosti	46
2.3. Druhy pracovněprávní odpovědnosti	48
2.4. Funkce pracovněprávní odpovědnosti	51
2.5. Prevence v pracovním právu	53
2.6. Odpovědnost za bezdůvodné obohacení a za nesplnění závazku	55
3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU	57
3.1. Obecný výklad o odpovědnosti za škodu	57
3.2. Funkce odpovědnosti za škodu	61
3.3. Druhy odpovědnosti za škodu	62
3.4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	63

3.4.1.	<i>Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu</i>	65
3.4.2.	<i>Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody</i>	66
3.4.3.	<i>Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci na odložených věcech</i>	67
3.4.4.	<i>Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání</i>	68
3.5.	Hlavní rozdíly mezi odpovědností zaměstnavatele za škodu a odpovědností zaměstnance za škodu	71
3.6.	Komparace pracovníprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu	74
4.	ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU ZAMĚSTNAVATELI	77
4.1.	Předcházení škodám	78
4.2.	Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu	80
4.3.	Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	80
4.4.	Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody	88
4.5.	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	91
4.5.1.	<i>Dohoda o hmotné odpovědnosti</i>	92
4.5.2.	<i>Schodek</i>	96
4.5.3.	<i>Inventarizace</i>	99
4.5.4.	<i>Zavinění zaměstnance</i>	102
4.5.5.	<i>Kolektivní hmotná odpovědnost</i>	104
4.6.	Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	106
4.7.	Rozsah a způsob náhrady škody zaměstnancem	109
4.8.	Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu, moderační právo soudu a promlčecí lhůta	116
4.9.	Pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu způsobenou zaměstnavatelem	124
5.	EXKURZ DO SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI	127
5.1.	Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem dle slovenské právní úpravy	127
	ZÁVĚR	138
	SUMMARY	142
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	144
	KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS	151
	PŘÍLOHOVÁ ČÁST	152

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

LZPS - Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1993

občanský zákoník, občanský zákoník 2012, současný občanský zákoník, O.Z. – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník s účinností od 1.1.2014

předchozí občanský zákoník, občanský zákoník 1964 – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p. s účinností od 1.4.1964 do 31.12.2013

slovenský zákoník práce, ZPr. SR – zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v.z.n.p. s účinností od 1.4.2002

současný zákoník práce, zákoník práce, ZPr. ČR, ZPr. – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2007

TZ - zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2010

v.z.n.p. - v znení neskorších predpisov

v.z.p.p. – ve znění pozdějších předpisů

zákon o kolektivním vyjednávání - zákon č. 2/1994 Sb., o kolektivním vyjednávání, v.z.p.p. s účinností od 1.2.1991

zákon o účetnictví, ZoÚ – zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v.z.p.p.

zákoník práce 1965, ZPr. 1965 – zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1966 do 31.12.2006

ABGB - Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch

ČNB – Česká národní banka

ČR – Česká republika

ČSR - Česká socialistická republika

ČSSR – Československá socialistická republika

EU – Evropská unie

KS – Krajský soud

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NS – Nejvyšší soud

OS – Okresní soud

ÚS – Ústavní soud

ÚVOD

Tématem této práce je „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“. Při výběru daného tématu sehrálo roli hned několik faktorů, které uvedu a následně rozvedu v odstavcích níže. Hned na samém počátku musím konstatovat, že tento elaborát částečně vychází z mé diplomové práce „Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zaměřením na schodek na svěřených hodnotách“, ze které jsem sice vycházel, ale kterou jsem dále podstatně rozšířil a doplnil především o exkurz geneze pracovního práva, o obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, o novou judikaturu zejména Nejvyššího soudu ČR, o odbornou literaturu a v neposlední řadě o nové skutečnosti, jež mají svůj původ v přijetí nového soukromoprávního kodexu, tedy zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Diplomovou práci jsem obhájil v roce 2013 s prospěchem „výborně“ na Fakultě právnické Západočeské univerzity v Plzni. Určitou dílčí podobnost s mou diplomovou prací lze shledat v koncepci, resp. struktuře, která mi byla inspirací při tvorbě této rigorózní práce, nicméně předkládaná rigorózní práce vznikala od samého počátku izolovaně a zcela nezávisle na výše uvedené diplomové práci a je výrazně rozsáhlejší.

Téma „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ jsem si zvolil zejména proto, že se v současné době v naší společnosti setkáváme s trendem nárůstu uplatňování nároků na náhradu škody ze strany zaměstnavatelů, k jejímuž vzniku došlo na jejich straně, vůči odpovědným zaměstnancům, což má bez dalšího negativní dopady do sféry rodinného života těchto zaměstnanců a v neposlední řadě rovněž nepochybně negativní dopady do finanční sféry těchto odpovědných zaměstnanců. Toto tvrzení rostoucího trendu lze podložit zejména samotným hospodářským, resp. ekonomickým postavením zaměstnavatelů, kteří v současné době stále čelí dopadům oné hospodářské, resp. ekonomické krize, dále v obecném slova smyslu zvyšujícím se právním povědomím zaměstnavatelů a v jejich důslednějším přístupu k uplatňování jejich práv vůči odpovědným zaměstnancům. Pro úplnost uvedu, že rovněž na straně zaměstnanců lze také spatřovat nárůst, a to nárůst počtu sjednaných pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání, tomuto pojištění věnuji samotnou subkapitolu v této práci.

V předkládané rigorózní práci bych chtěl zejména přehledně rozebrat právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v českém pracovním právu. Právě pro větší přehlednost a snazší pochopení problematiky shora uvedeného tématu tohoto elaborátu jsem se zaměřil též na vymezení základních pojmů vztahujících se k danému tématu.

Předkládanou rigorózní práci jsem po předchozím pečlivém uvážení rozdělil do pěti na sebe navazujících kapitol tak, aby čtenáři tohoto elaborátu podaly celistvý obraz problematiky pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, které jsou následně rovněž rozčleněny na subkapitoly. První kapitola je zaměřena obecně na pracovní právo, jeho pojetí a postavení v systému práva, druhá kapitola je zaměřena na odpovědnost v pracovním právu, její druhy a funkce. Třetí kapitolu jsem věnoval obecně výkladu o odpovědnosti za škodu v pracovním právu, v rámci které jsem stručně rozvedl i problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z důvodu především snazšího určení hlavních rozdílů mezi odpovědností zaměstnavatele a odpovědností zaměstnance za škodu. Dále, v rámci čtvrté kapitoly, kterou je možné označit za těžiště předkládané rigorózní práce, jsem věnoval pozornost samotné materii odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, včetně otázky předcházení škodám, společných ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažených v zákoníku práce, moderačního práva soudu, promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody a problematiky pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu, tak jak již jsem uvedl shora. Konečně poslední pátou kapitolu jsem zaměřil na zahraniční právní úpravu v kontextu pracovního práva, v rámci které provedu stručný exkurz do slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Samotný závěr své rigorózní práce jsem spojil s úvahami *de lege ferenda* o možné budoucí právní úpravě zejména problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Při tvorbě předkládané práce jsem vycházel z právní úpravy *de lege lata*, zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a částečně i ze zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, neboť problematiku pracovněprávní odpovědnosti nelze zcela správně pochopit a následně vykládat bez znalostí základních, resp. obecných principů právní odpovědnosti obsažených v občanském zákoníku, výše uvedenou právní úpravu jsem doplnil o poznatky a myšlenky, které mají svůj původ především v komentářové literatuře, odborných publikacích a odborných periodikách. V této souvislosti zmiňuji, že v textu předkládané rigorózní práce jsem v několika

případech užil slovní spojení „nový zákoník práce“ a „nový občanský zákoník“, kde adjektivum „nový“ bylo užito jako ryze terminologická pomůcka, pro odlišení předchozího právního předpisu. Rovněž jsem čerpal z judikatury, a to ve většině případů, Nejvyššího soudu ČR, která v této oblasti pracovního práva plní významnou úlohu při řešení případných interpretačních problémů při aplikaci právních norem z pracovněprávní oblasti a je významným vodítkem při jejich řešení. Při tvorbě závěrečné kapitoly věnované otázce slovenské právní úpravy v kontextu pracovního práva jsem vycházel především ze zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

Cílem této rigorózní práce je podat ucelený a srozumitelný rozbor pracovněprávní problematiky odpovědnosti za škodu, konkrétně odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Upozorňuji i na problémy vznikající při její aplikaci v praxi, vycházím zejména z příslušné soudní judikatury. Toto téma rozebírám v kontextu širších, bezprostředních souvislostí.

1. PRACOVNÍ PRÁVO, JEHO POJETÍ A POSTAVENÍ V SYSTÉMU PRÁVA

Nejprve se zaměřím na problematiku pojetí pracovního práva, historický vývoj pracovního práva, postavení pracovního práva v systému práva, a následně, v závěru této kapitoly se budu věnovat základním zásadám, funkcím pracovního práva, vztahu práva pracovního a práva občanského, resp. vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a rovněž pracovněprávním vztahům.

1.1. Pojetí pracovního práva

V nejobecnějším slova smyslu lze pracovní právo charakterizovat jako relativně samostatně stojící soubor právních norem,¹ které upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu práce. Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že pracovní právo je jedním z několika dílčích, relativně samostatně stojících, právních odvětví, jež ve výsledku tvoří právní řád.² Uváděnou relativnost samostatně stojícího právního odvětví lze chápat v tom směru, „že všechna právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystémy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.“³

V pracovním právu je možné rozlišovat dvě, resp. tři oblasti, které jsou upravovány zmiňovaným, relativně samostatně stojícím, souborem právních norem, které tvoří pracovní právo. Konkrétně se jedná o oblast individuálního pracovního práva, kolektivního pracovního práva a konečně poslední, třetí oblastí je právní úprava zaměstnanosti.

Individuální pracovní právo je zpravidla pojímáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel. Individuální pracovněprávní vztahy, lze chápat jako právní poměry mezi jednotlivými

¹ Právní norma je obecně závazné pravidlo chování, uznané a vynucované státní mocí. Právní norma ukládá žádoucí chování skrze dovolení, příkazy a zákazy druhově určeným adresátům daného pravidla, neboli právním subjektům. Adresátům vyplývají z právních norem subjektivní práva a povinnosti.

² „Právní řád je systém pramenů práva obsahujících právní normy určitého státu (resp. společenství států). Stanovení formálně závazných pramenů práva, zpravidla v ústavě daného státu, je důležité z hlediska legality jako jednoho ze stěžejních atributů právního státu.“ GERLOCH, Aleš. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 793 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 4 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

subjekty, které pro výkon realizace svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného.⁴ Zjednodušeně řečeno, jedná se o pracovněprávní vztahy, kde na straně jedné vystupuje fyzická osoba, která je v pozici zaměstnance a na straně druhé vystupuje jiná fyzická nebo právnická osoba, která je v pozici zaměstnavatele, a která užívá pracovní sílu zaměstnance za odměnu. Pro snazší pochopení problematiky pojetí pracovního práva je nutné vymezit pojem pracovněprávního vztahu. Pracovněprávním vztahem rozumíme právem regulovaný vztah, resp. společenský vztah, který je založen mezi konkrétními subjekty, tzv. účastníky tohoto vztahu, v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, tedy při výkonu práce za úplatu, a tito účastníci jsou nositelé vzájemných práv a povinností. Blíže rozvedu materií pracovněprávních vztahů v subkapitole 1.7. Pracovněprávní vztahy.

Kolektivní pracovní právo představuje soubor norem upravujících vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců na straně jedné a jednotlivými zaměstnavateli, příp. sdruženími zaměstnavatelů na straně druhé. Jejich hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Základní právní normou je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví procesněprávní podmínky pro kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Hmotněprávní podmínky upravuje zákoník práce. Vztah mezi těmito právními předpisy lze označit za vztah subsidiární, a to konkrétně tak, že zákon o kolektivním vyjednávání stanoví podpůrné použití zákoníku práce. Kolektivní pracovní právo jako druhá oblast pracovního práva, existuje vedle individuálního pracovního práva a v řadě situací jej doplňuje a navazuje na něj. Podstatou kolektivních pracovněprávních vztahů je tedy úprava pracovních podmínek zaměstnanců a vzájemných, resp. synallagmatických práv a povinností mezi zástupci zaměstnanců⁵ a zaměstnavateli, popř. jejich sdruženími. „*Součástí kolektivního pracovního práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů.*“⁶

⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 12 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁵ Zástupci zaměstnanců jsou v České republice především odborové organizace a rady zaměstnanců.

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 3 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

Konečně třetí oblastí pracovního práva, jak bylo uvedeno výše, je **právní úprava zaměstnanosti**. Těžištěm této oblasti je regulace vztahů, které jsou zakládány při realizaci ústavně garantovaného práva dle čl. 26 LZPS,⁷ konkrétně se jedná o právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Tyto vztahy vznikají především mezi příslušnými státními orgány⁸ a občany, příslušnými státními orgány a zaměstnavateli a mezi zaměstnavateli a občany.⁹ Zmiňované vztahy ovšem postrádají tzv. soukromoprávní charakter a tudíž nejsou upraveny v zákoníku práce, jejich právní úpravu nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato oblast pracovního práva obsahuje řadu veřejnoprávních prvků, má blízko ke správnímu právu.

1.2. Historický vývoj pracovního práva

Současné podobě pracovního práva předcházelo několik historických etap a mezníků, které stručně nastíním v následujících odstavcích této subkapitoly.

Na vznik a vývoj pracovního zákonodárství měl především vliv rozvoj pracovních vztahů a s tím související potřeba tyto pracovní vztahy regulovat právem, ale také postupné formování moderního právního systému. Vývoj pracovního zákonodárství je spojován především s rozvojem kapitalismu, nicméně s prvními projevy regulace zákonodárství o práci se lze setkat již **v období starověkého Říma**, a to zejména se smlouvou o dílo (*locatio conductio operis*) a smlouvou námezdní (*locatio conductio operarum*)¹⁰ a dále **v období středověku**, a to zejména v právu horním, v cechovních předpisech, v čeledních řádech a robotních patentech.

Prvním dokumentem na našem území, který se zabíral problematikou výkonu práce, byl tzv. horní zákoník, označovaný též jako „**Ius regale montanorum**“, neboli „právo těžít horu“. Horní zákoník, který zřejmě vypracoval italský právník Gozzio z Orvieta, byl vydán za vlády krále Václava II. kolem roku 1300 a upravoval pravidla pro těžbu a zpracování stříbra v dolech v Kutné hoře. „*Sám zákoník je rozdělen do „čtyř knih“ a pracovní právo je zde mj. též obsaženo. Jsou tu např. předpisy, které zakazují*

⁷ Odkaz na ust. § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů „*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“

⁸ Příslušnými státními orgány rozumíme především Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 3 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁰ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 42 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

horníkům, pracujícím v podzemí, a kovářům, pracujícím na povrchu, organizovat se do spolků. Jsou tu i předpisy, které upravují (na svou dobu pokrokově) bezpečnost práce v dolech, dále jsou tu složitá pravidla o tom, jaké technické parametry má mít důlní pracoviště z hlediska větrání, odvodňování a osvětlení, jaké předpisy platí pro pracoviště na povrchu (hutě), jsou zde dokonce předpisy určující způsob, jak pracovníkům v dolech oznamovat čas (hodiny).“¹¹

Za další historický milník vývoje pracovního zákonodárství lze označit **období stavovské monarchie**, kde v tomto období byly uzavírány tzv. smlouvy čelední, smlouvy tovaryšské a smlouvy učednické, které je možno přirovnat k současným smlouvám pracovním.¹² Příznačným znakem smlouvy čelední bylo její časové omezení, zpravidla na dobu jednoho roku. V současné době by smlouvou čelední byla pracovní smlouva na dobu určitou. Zajímavostí je, že tyto smlouvy byly zpravidla uzavírány na svatého Martina, tedy 11. listopadu každého kalendářního roku a právní skutečností, která vedla k uzavření čelední smlouvy, byl tzv. závdavek, který dal pán čeledínovi, resp. v současné terminologii zaměstnavatel zaměstnanci. V průběhu 16. století došlo ke zformulování a vyhlášení tzv. čeledních řádů. Tyto čelední řady vyžadovaly, aby osoba ucházející se o práci předložila k uzavření smlouvy tzv. fedrovní list, neboli jakýsi písemný souhlas, povolení svého pána (vrchnosti), kterému poddaný (čeledín) patřil.¹³ „*Smlouvy učednické a tovaryšské byly u nás v období 13. a 16. století upraveny právem cechovním, tj. předpisy a obyčeji řemeslníků sdružených v odborových společenstvech zvaných cechy a spadajících do širšího rámce práva městského.*“¹⁴

Na období stavovské monarchie navazuje **období absolutní monarchie**. Charakteristickým znakem této historické etapy bylo zkvalitnění a rozšíření předpisů o pracovním zákonodárství, které byly i nadále inspirovány cechovním právem, horním

¹¹ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 29 s. ISBN 978-80-7380-189-2. Poznámka autora: Domnívám se, že vhodnější by bylo použít místo pojmu pracovní právo slovní spojení např. zákonodárství o práci, příp. úprava podmínek výkonu práce, neboť pracovní právo je pojmem až 20. stolení.

¹² ŠTANGOVÁ, Věra. In. BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 19 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹³ MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do r. 1945*. 4. vydání. Praha: Leges, 2010, 134 s. ISBN 978-80-87212-39-4.

¹⁴ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 30 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

právem, čeledními předpisy a konečně robotními patenty, které se zabývaly rámcovou úpravou pracovních vztahů na panstvích.¹⁵

V roce 1781 došlo ke zrušení nevolnictví, což mělo za následek masový příliv obyvatel z venkova do měst a rozvoj průmyslové výroby. V důsledku těchto společensko-hospodářských změn se začal rozvíjet výrobní kapitalismus, resp. nastává tzv. **období kapitalismu volné soutěže**. Charakteristickým znakem tohoto období bylo především to, že zaměstnávané osoby již nebyly osobami poddanými, ale jednalo se o osoby svobodné, bez jakýchkoliv výrobních prostředků, disponující pouze vlastní pracovní silou. Významný okamžik, a to nejen pro pracovní zákonodárství, nastal v roce 1811, kdy byl vydán Všeobecný rakouský občanský zákoník¹⁶, který představoval na svou dobu moderní a generální úpravu občanskoprávních vztahů, potažmo občanského práva. ABGB byl inspirován přirozenoprávní teorií a instituty klasického římského práva. „*Pracovní poměr, jakožto základní pracovní vztah, byl právně upraven 26. hlavou rakouského občanského zákoníku (ABGB) z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu o dílo a smlouvu služební, přičemž později dochází k jejich legislativnímu oddělení.*“¹⁷ Podstatou smlouvy služební byl závazek jednoho, že po určitou dobu bude vykonávat služby pro druhého. Naproti tomu charakteristickým identifikátorem smlouvy o dílo byl závazek zhotovitele převzít zhotovení určitého díla za úplaty, kde předmětem této smlouvy bylo tedy až samotné dílo, resp. výsledek práce.

V průběhu druhé poloviny 19. stolní dochází k formování tzv. **ochranného zákonodárství**, jehož cílem bylo především zlepšit pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců, neboť v důsledku jejich špatné sociální situace a nevyhovujícího postavení v práci se začínali radikalizovat. Typickým projevem ochranného zákonodárství bylo stanovení určitých garancí zaměstnancům, kteří pracovali v náročných pracovních podmínkách a zaměstnancům, kteří byli významní pro fungování státu.¹⁸ Roku 1854 byl vydán tzv. horní zákon, který zavedl např. povinné starobní a důchodové pojištění. Za zmínku stojí určitě také tzv. živnostenský řád, který byl vydán během roku 1859 a jeho předmětem úpravy byl zákaz zaměstnávání dětí do deseti let. Právo vytvářet zaměstnanecké odborové organizace bylo založeno tzv.

¹⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. In. BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 20 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁶ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch.

¹⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 15 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 16 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

koaliční svobodou, která byla zakotvena v roce 1867 v Prosinčové ústavě.¹⁹ Na základě výše uvedeného dochází k rozvoji kolektivního vyjednávání, tedy v současné době druhé oblasti pracovního práva (viz. subkapitola 1.1. Pojetí pracovního práva). Roku 1883 byl vydán zákon o zřízení živnostenských dozorců, na jehož základě došlo k vytvoření instituce, která nesla název tovární inspekce, jejímž cílem byla kontrola dodržování předpisů především z oblasti bezpečnosti práce.²⁰ V roce 1885 byla vydána novela živnostenského řádu, která zakázala práci dětí v řemeslných podnicích do dvanácti let a v továrnách do čtrnácti let, dále omezila práci dětí od dvanácti do čtrnácti let na osm hodin denně. Rovněž byla touto novelou živnostenského řádu stanovena maximální pracovní doba v továrnách na jedenáct hodin denně a v neposlední řadě došlo k upravení nedělního klidu. „*Na přelomu 80. a 90. let 19. století došlo v rámci tzv. Taafeho reformy k zavedení povinného sociálního pojištění pro dělníky v rakouské části Rakouska-Uherska.*“²¹ V průběhu druhé poloviny 19. století se v Rakousku-Uhersku vytvářela státní služba, což vyústilo v roce 1914 k vydání služební pragmatiky, resp. zákona o služebním poměru státních úředníků a státních zřizenců. Na počátku 20. století rovněž vznikly první zprostředkovatelské práce.

Za další významné stadium historického vývoje pracovního práva lze označit **období v letech 1918 až 1945**. V roce 1918 došlo ke vzniku samostatné Československé republiky a s tím souvisejícímu převzetí značné části právních předpisů z Rakouska-Uherska, včetně výše uvedeného ABGB. I nadále pokračoval trend rozvoje tzv. ochranného zákonodárství a úpravy pracovních podmínek zaměstnanců. Zákonodárství o práci se v tomto období štěpilo do dvou základních právních linií, a to konkrétně do práva soukromého (např. předpisy o nájmu pracovní síly) a do práva veřejného (např. předpisy o využívání námezdních pracovníků v pracovním procesu, předpisy o kolektivních smlouvách atd.).²² Právní úprava pracovněprávní problematiky se stala více diferenciovanou, což mělo za následek přijetí řady právních předpisů, které upravovaly pracovní podmínky s cílem především poskytnout větší ochranu zaměstnancům pracujícím pro stát, resp. zaměstnancům, jejichž výkon práce měl větší

¹⁹ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 32 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

²⁰ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 47 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

²¹ ŠTANGOVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 22 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

²² ŠTANGOVÁ, Věra. a KALENSKÁ, Marie. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 22 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

význam na fungování státního aparátu.²³ Roku 1918 byl přijat zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, který platil v podnicích podléhajících živnostenskému řádu, v podnicích, závodech a ústavech provozovaných státem, ale také např. v hornických podnicích.²⁴ Mezi roky 1918 až 1921 došlo k přijetí zákonů, které upravovaly podporu v nezaměstnanosti. V roce 1937 doznaly kolektivní smlouvy značného významu, resp. kolektivní smlouvy se staly obecně závaznými, neboť dříve byla jejich závaznost dána pouze pro některé skupiny zaměstnanců (např. domovníci apod.). Kolektivní smlouvy byly uzavírány mezi odborovými organizacemi (např. závodní výbory či závodní rady) jménem zaměstnanců a konkrétními zaměstnavateli, popř. jejich zájmovými sdruženími a jejich podstatou byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek v jednotlivých podnicích. V době nacistické okupace Československé republiky v letech 1939 až 1945 byly v zásadě ponechány v platnosti dřívější pracovněprávní předpisy, do kterých byla ovšem vtělena pronacistická opatření, typická pro totalitární režimy, jednalo se např. o nucené práce, nucené sjednocování odborových organizací do tzv. Národní odborové ústředny zaměstnanecké a v neposlední řadě došlo také k perzekucím, a to konkrétně k perzekucím politickým a rasovým.

V roce 1945 byla ukončena 2. světová válka a došlo k osvobození našich zemí od nacismu. Za navazující historickou etapu vývoje pracovního zákonodárství lze označit **období od roku 1945 až do vydání zákoníku práce v roce 1965**. Na počátku tohoto období, tedy v době bezprostředně po osvobození Československa, nebyly právní předpisy z doby nacistické okupace uznány za součást československého právního řádu, resp. po přechodnou dobu se mohly používat ty právní předpisy, které nebyly v rozporu ústavněprávními principy příp. ústavou samotnou. To vedlo k rozvoji pracovního zákonodárství, v jehož výsledku došlo k přijetí např. dekretu o závodních a podnikových radách, zákona o dovolené na zotavenou, zákona o úpravě pracovní doby v pekárnách a dalších předpisů.²⁵ V únoru roku 1948 došlo ke změně politického režimu a následně byla zahájena tzv. právní dvoutletka, což byla ve své podstatě transformace právního řádu inspirovaná socialistickými principy. „*Vlivem politické*

²³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 16 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

²⁴ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 32 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

²⁵ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 47 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

*situace se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Opouští se podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem.*²⁶

Princip soukromého vlastnictví byl potlačen, potažmo zakázán a rovněž bylo zakázáno uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany. Charakteristickým znakem pro pracovní zákonodárství této doby byl tzv. sjednocovací proces, jehož podstatou bylo vytvoření jednotné právní úpravy pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Koncem 50. let tvořilo zákonodárství o práci poměrně nepřehledný, nesystematický a s obtížemi použitelný systém právních norem. Pracovní právo bylo tvořeno z převážné míry zákony vydanými po roce 1945, částečně ovšem platily i právní předpisy starší, např. zákony z období první republiky, popř. některé předpisy z období Rakouska-Uherska.²⁷ Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že otázka vytvoření ucelené soustavy pracovního práva se stávala stále více aktuálnější. Roku 1960 bylo rozhodnuto o nutnosti příprav na kodexu pracovního práva, tedy zákoníku práce 1965 a o dva roky později byly zahájeny kodifikační práce.

Významným okamžikem ve vývoji pracovního práva bylo vydání ZPr. 1965. K předložení základních zásad zákoníku práce 1965 do celorepublikové diskuse, která probíhala především mezi odbory a zaměstnanci, zejména zaměstnanci socialistických organizací, ústředních orgánů, krajských a okresních národních výborů, došlo v roce 1963 prostřednictvím odborů, resp. návrh zmiňovaného zákoníku připravila Ústřední rada odborů²⁸ ve spolupráci s vědeckými institucemi a státními orgány.²⁹ **Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**, který byl schválen dne 16. června 1965 Národním shromážděním Československé socialistické republiky, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1966. Okamžik vydání zákoníku práce 1965 lze označit za okamžik vyvrcholení kodifikačního procesu pracovního práva. Tento pracovněprávní kodex bylo možné charakterizovat jako jednotný, komplexní, kogentní a konečně také jako samostatný. Jeho jednotnost spočívala především v tom, že se vztahoval na pracovněprávní vztahy mezi veškerými zaměstnanci a téměř všemi zaměstnavateli (např. úřady, ústavy,

²⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 17 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

²⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. a KALENSKÁ, Marie. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 24 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

²⁸ V současné době by se jednalo o Ministerstvo práce a sociálních věcí.

²⁹ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 50 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

výrobní závody, spotřební družstva atd.), a v souvislosti s tím zavedl sjednocující terminologii pro všechny skupiny zaměstnanců – pracovník a pro všechny kategorie zaměstnavatelů – socialistická organizace.³⁰ Komplexnost ZPr. 1965 se zakládala v jeho úpravě téměř všech otázek pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Kogentnost zákoníku práce 1965 spočívala v tom, že převážná většina norem v něm obsažených měla kogentní povahu,³¹ tedy, tyto normy nedovolovaly smluvním stranám odchýlit se na základě jejich vůle od textu zákona. Samostatnost zákoníku práce 1965 bylo možné spatřovat především v tom, že upravoval i obecné otázky právní úpravy (např. oblast právních úkonů, neplatnosti právních úkonů, právní subjektivity atd.), čímž došlo k úplnému oddělení práva pracovního především od práva občanského, příp. i práva správního. Historické vazby mezi občanským právem a pracovním právem byly zpřetrhány. „Zákoník práce byl koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.“³² Právní úprava obsažená v zákoníku práce z roku 1965 byla celkem na vysoké úrovni, poskytovala pracovníkům dostačující ochranu, garantovala jim vyhovující pracovní podmínky a rovněž v ní byly zakomponovány požadavky mezinárodních organizací, zejména Mezinárodní organizace práce.³³ ZPr. 1965 doznal během své účinnosti celé řady novelizací. Pro větší přehlednost je možné předmětné novelizace rozdělit na dvě skupiny. První skupinou, která čítá jedenáct dílčích změn právní úpravy, jsou novelizace do roku 1989, patří sem např. novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb., jejímž předmětem bylo vytvoření prostoru pro propouštění pracovníků z politických důvodů, popř. zákon č. 20/1975 Sb., který uvedl do souladu s mezinárodními úmluvami proces rozvazování pracovních poměrů a dále např. novela č. 188/1988 Sb., která reflektovala změny související se strukturální obměnou chápání národní hospodářské politiky.³⁴ Druhou skupinou, která obsahuje přes čtyřicet dílčích změn právní úpravy, jsou novelizace po roce 1989, které reflektovaly, na základě politicko-společenské

³⁰ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 51 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

³¹ Zákoník práce 1965 byl postaven na principu „co není dovoleno, je zakázáno“.

³² ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 105 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

³³ Mezinárodní organizace práce, anglicky International Labour Organization, která je známa především pod svojí zkratkou „ILO“, byla založena roku 1919 ve Versailles s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.

³⁴ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 54 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

situace, přizpůsobení úpravy pracovněprávních vztahů potřebám tržního hospodářství a soukromého podnikání. V této době dochází ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména se jedná o fyzické osoby a obchodní společnosti³⁵, a rovněž k přijetí široké škály právních předpisů, jež mají významný vliv na pracovněprávní vztahy, šlo např. o zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku atd. Mezi nejvýznamnější novely zákoníku práce 1965 po roce 1989 lze zařadit např. zákon č. 3/1991 Sb., který upravil postavení odborů, zrušil kárná řízení, kárná opatření a založil výlučnou pravomoc soudů rozhodovat veškeré pracovněprávní spory. Dalším významným zákonem, na základě kterého došlo k novelizaci prvního zákoníku práce u nás, byl s účinností od 1. června 1994 zákon č. 74/1994 Sb., na základě něhož došlo k definitivnímu odstranění odlišností v právní úpravě různých forem zaměstnavatelů, kteří byli fyzickými a právníckými osobami a k úpravě názvosloví, resp. došlo k drobnému přetextování pojmů - z pracovníka na zaměstnance, z vedoucího pracovníka na vedoucího zaměstnance, z organizace na zaměstnavatele. „V době přijetí této novely však již bylo významně pocíťováno, že úprava zákoníku práce, spočívající na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, přestává vyhovovat potřebám rozvíjející se tržní ekonomiky, a tím také především zaměstnavatelům, kteří požadovali liberálnější a pružnější úpravu pracovněprávních vztahů, ale i odborovým orgánům, které požadovaly větší smluvní volnost pro kolektivní vyjednávání o pracovních podmínkách.“³⁶

Další důležitou etapou ve vývoji pracovního zákonodárství, které bezprostředně souvisí se zákoníkem práce z roku 1965, je **období harmonizace s právem Evropských společenství**. V průběhu 90. let 20. století značně zesílil integrační proces přistoupení České republiky do Evropské unie. Dne 1. ledna 1995 vstoupila v platnost tzv. Evropská dohoda (někdy též označovaná jako dohoda asociační), která byla uzavřena mezi Českou republikou a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy. Na jejím základě začal proces harmonizace s právem EU, judikaturou Evropského soudního dvora a obecnými právními zásadami.³⁷ S účinností od 1. ledna 2001 se

³⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 19 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

³⁶ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 55 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

³⁷ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 38 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

prostřednictvím tzv. harmonizační novely³⁸ zákoníku práce 1965 promítly požadavky evropských pracovněprávních norem do právního řádu České republiky, došlo k úpravě např. pracovní doby a dovolené, zakotvení zásady zákazu diskriminace, prohloubení práva zaměstnanců na informace a v neposlední řadě došlo také k úpravě otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hlavním cílem tzv. harmonizační novely bylo promítnutí příslušných směrnic Evropských společenství do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce 1965 s právem Evropských společenství. Pro úplnost ještě doplním, že pro transpozici práva Evropských společenství byl významný zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů a dále pak zákon č. 74/2004 Sb., kterým byla transpozice dokončena. „*Novelizacemi zákoníku práce byla právní úprava pracovněprávních vztahů postupně přizpůsobována potřebám tržní ekonomiky, bylo dosaženo i slučitelnosti s předpisy ES, avšak hlavní překážkou rozvoje tržní ekonomiky zůstával kogentní charakter právní úpravy.*“³⁹

Přes veškeré novelizační úsilí, které se vztahovalo na zákoník práce z roku 1965, jej nebylo možné přizpůsobit v té době aktuálním společensko-ekonomickým podmínkám a stále s větší intenzitou bylo na ZPr. 1965 nahlíženo jako na bariéru stojící ve vývoji pracovněprávních vztahů. Zjednodušeně řečeno, i přes množství přijatých novel neodpovídal zákoník práce z roku 1965 novým společenským a ekonomickým poměrům,⁴⁰ což ve svém důsledku vyústilo v přípravné práce na novém zákoníku práce, v jejichž výsledku měl vzniknout moderní právní předpis reflektující princip „co není zakázáno, je dovoleno“ v kombinaci s právním principem smluvní volnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Pro úplnost zmíním, že historicky první přípravné práce na novém zákoníku práce je možné datovat do doby federativního uspořádání republiky.

Tudíž s odkazem na předchozí odstavce tohoto elaborátu lze konstatovat, že za další významný milník ve vývoji pracovního práva v České republice bylo, po značných konfrontačních peripetiích v rámci legislativního procesu, **přijetí tzv. nového zákoníku práce, publikovaného pod č. 262/2006 Sb.**, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 7. června 2006 s účinností od 1. ledna 2007. I po jeho přijetí a nabytí účinnosti byl

³⁸ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

³⁹ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 57 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴⁰ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 109 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

předmětem zájmu např. Ústavního soudu ČR, který svým nálezením ze dne 12. března 2008 zrušil řadu významných ustanovení, u nichž shledal, že jsou v rozporu s ústavním pořádkem České republiky.⁴¹ Zákoník práce z roku 2006 bylo a v současné době stále je možné charakterizovat jako právní předpis reflektující liberální princip „co není zakázáno, je dovoleno“, ovšem nikoli bez dalšího, neboť ve svém původním znění vyjmenovával ta ustanovení, od kterých se nešlo odchýlit zcela,⁴² anebo se odchýlit šlo, a to pouze ve prospěch zaměstnance. Dalším charakteristickým rysem byla jeho vazba na občanský zákoník v počátku ve formě delegace, která se ukázala být jako nepraktická a obtížně aplikovatelná, jež byla výše uvedeným nálezením Ústavního soudu ČR zrušena a nahrazena principem subsidiarity,⁴³ jehož obsahem je, že na pracovněprávní vztahy se použijí předpisy práva občanského. „*Oproti dosavadnímu zákoníku práce z roku 1965, který obsahoval kogentní a zcela samostatnou úpravu pracovněprávních vztahů, došlo nyní ke sblížení pracovního práva s právem soukromým, zejména s občanským právem, což přispěje k flexibilitě pracovního práva, k větší míře smluvní volnosti v pracovním právu a omezení dvojí právní úpravy.*“⁴⁴

Nový zákoník práce se dočkal od doby své účinnosti téměř čtyřiceti novel, mezi nejvýznamnější novely zákoníku práce lze zařadit tzv. technickou novelu, provedenou zákonem č. 362/2007 Sb., která byla přijata za účelem odstranění některých technických nedostatků, novelu provedenou již několikrát zmiňovaným nálezením Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., která odstranila princip delegace ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a nahradila jej tradičním principem subsidiarity, dále pak tzv. koncepční novelu, provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., jejíž podstatou bylo především zvýšení míry flexibility právní úpravy. Za relativně aktuální novelu zákoníku práce lze označit tzv. změnový zákon, tedy zákon č. 303/2013 Sb., který byl přijat zejména v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, s odkazem na tzv. nový občanský zákoník, jenž byl vyhlášen pod č. 89/2012 Sb. Tento změnový zákon upravil

⁴¹ ŠTANGOVÁ, Věra. a KALENSKÁ, Marie. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 29 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁴² V souvislosti s přijetím novely ZPr. v.z.p.p., resp. zákona č. 303/2013 Sb., který je označován za tzv. změnový zákon s odkazem na rekodifikaci soukromého práva, došlo ke zrušení ust. § 4b ZPr. v.z.p.p. a k mírnému přetextování ust. § 4a ZPr. v.z.p.p.

⁴³ Ust. § 4 ZPr. v.z.p.p. „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“.

⁴⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 10 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

např. definici zaměstnance a zaměstnavatele, některá ustanovení o právním jednání, možnost odchýlení se od zákona atd.

1.3. Postavení pracovního práva v systému práva

Základním impulsem pro oddělení pracovního práva ze systému práva byla potřeba chránit slabší subjekt pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance.⁴⁵ Díky této převažující ochranné funkci bývá někdy pracovní právo považováno za součást tzv. sociálního práva, které lze charakterizovat jako soubor právních norem, jež jsou zahrnované do práva pracovního a do práva sociálního zabezpečení. Garantem ochrany zaměstnanců je především stát, který stanoví např. výši minimální mzdy, maximální délku pracovní doby, pracovní podmínky žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením apod. Pro úplnost zmíním, že odborná veřejnost nepovažuje pojem sociálního práva za samostatné právní odvětví, spíše jej považuje za jakýsi integrující pojem.

Jak jsem uvedl již výše, pracovní právo je považováno za relativně samostatné právní odvětví z důvodu vzájemného propojení jednotlivých právních odvětví prostřednictvím nejrůznějších vazeb a vztahů, v jehož výsledku tato jednotlivá právní odvětví vytvářejí subsystém konkrétního systému práva, který nazýváme právním řádem.⁴⁶

Tato jednotlivá právní odvětví je možné v rámci systému práva, tedy právního řádu, vydělit na dvě základní oblasti, a to na právo soukromé a na právo veřejné.⁴⁷ Dělení právního řádu na soukromoprávní a veřejnoprávní oblast má svou dlouhodobou tradici,

⁴⁵ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 22 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁴⁶ Poněkud odlišný názor k tomuto postavení pracovního práva zaujímá Doc. Martin Štefko „*Ve všech citovaných učebnicích pracovního práva je tento soubor právních norem vymezován jednotně jako relativně samostatné právní odvětví. Přesto nebo právě proto je nutno zdůraznit, že právo je či by mělo být jednotným vnitřně souladným normativním systémem, jeho dělení na jednotlivé právní obory je do značné míry umělé a bývá činěno v zájmu lepšího poznání, výuky a praktikování práva ve všech jeho částech.*“ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 22 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

⁴⁷ „*Základem práva soukromého je právo občanské a počítají se k němu dále zejména právo obchodní, právo pracovní a právo rodinné. Základem práva veřejného je právo ústavní a dále se k němu zpravidla počítají právo správní, právo finanční, právo sociálního zabezpečení, právo trestní atd., jakož i právo procesní.*“ Knapp, Viktor. *Teorie práva*, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 1995, 68 s. ISBN 80-7179-028-1.

jejíž kořeny lze nalézt již v římském právu,⁴⁸ avšak toto dělení má velmi omezený praktický význam. V následujících odstavcích velice okrajově zmíním základní rozdíly a charakteristické znaky soukromoprávní a veřejnoprávní oblasti právního řádu.

Podstata soukromého práva po dlouhou dobu spočívala na principu vzájemné rovnosti a nezávislosti subjektů občanské společnosti, tedy až do okamžiku přijetí tzv. nového občanského zákoníku, resp. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. V důvodové zprávě k němu byl princip rovnosti označen za vadný, neodpovídající skutečnosti a za relikv totalitárního zřízení. V současné době lze za charakteristický princip soukromého práva označit autonomii vůle. Ke vzniku těchto soukromoprávních vztahů dochází výlučně svobodnými projevy vůle subjektů občanské společnosti.

Podstatou veřejného práva je úprava vztahů mezi státem, jakožto nositelem státní moci a subjekty občanské společnosti, tedy občany, příp. právníckými osobami. Charakteristickým rysem těchto vztahů je nadřízenost státu, jenž reprezentuje tzv. veřejné zájmy vůči výše uvedeným subjektům občanské společnosti. *„Základním hlediskem členění právních odvětví na soukromé právo a veřejné právo je metoda právní regulace. Jako metoda veřejného práva je uznáván vztah nadřízenosti a podřízenosti ve veřejnoprávních vztazích, v jejichž rámci je jedna strana veřejnoprávního vztahu - zpravidla státní orgán - oprávněna autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech strany druhé – fyzické či právnícké osoby. Tomu odpovídajícím základním právním nástrojem realizace veřejnoprávní metody je forma jednostranného rozhodnutí. Mezi odvětví veřejného práva se obvykle řadí právo ústavní, správní, finanční, trestní a občanské právo procesní.“*⁴⁹ Při hlubším zaobírání se problematikou dělení právního řádu dospějeme ovšem k závěru, že existuje ještě jakási třetí skupina, kterou je možné označit jako právo smíšené, jehož podstatou je kombinace soukromoprávní a veřejnoprávní metody.

Pracovní právo vykazuje jak složku soukromoprávní, tak i složku veřejnoprávní, pro opodstatnění tohoto tvrzení je potřeba se vrátit k samotnému pojetí pracovního práva a jeho dělení na dvě, resp. tři oblasti. Pro jednodušší pochopení této problematiky je potřeba rozlišit již zmiňované individuální pracovní právo a kolektivní pracovní právo na straně jedné a právní úpravu zaměstnanosti na straně druhé. Oblast zaměstnanosti je

⁴⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 8 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

⁴⁹ HURDÍK, Jan. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 1228 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

především upravována prostřednictvím veřejnoprávních metod, někdy též označovaných jako administrativně právní metody, čímž se zásadním způsobem odlišuje od individuálního a kolektivního pracovního práva. Další podstatnou odlišnost lze spatřit např. v účasti subjektů, kterých se oblast zaměstnanosti dotýká. Na straně jedné stojí vždy stát, resp. státní orgány, mezi které řadíme Úřad práce ČR a jeho krajské pobočky a MPSV, jakožto reprezentant moci veřejné a na druhé straně stojí vždy subjekt občanské společnosti, resp. subjekt soukromého práva, konkrétně občan a zaměstnavatel. Na základě výše uvedeného můžeme zkonstatovat, že oblast zaměstnanosti ve smyslu jedné z oblastí pracovního práva má velice blízko k právu správnímu. Na druhé straně individuální pracovní právo a zčásti kolektivní pracovní právo, jejichž podstatou je především tzv. smluvní uspořádání, vytvářejí ve své podstatě soukromoprávní oblast. Individuální pracovní právo má nepochybně své kořeny v právu občanském, nicméně určité propojení lze spatřit i s právem obchodním. „*V kolektivním pracovním právu se navíc vyskytují právní normy, které nevydává veřejná moc, ale jsou tvořeny skupinami jednotlivců a zákon či zákonodárce jim uděluje právní sílu. Proto se zde hovoří o autonomní právní oblasti nezařaditelné ani do veřejného, ani do soukromého práva.*“⁵⁰ Nicméně i přes výše uvedené je pracovní právo řazeno do oblasti soukromého práva se statutem samostatnosti ve vztahu s právem občanským.

V našich právních podmínkách bylo pracovní právo až do roku 2006 chápáno jako absolutně samostatné právní odvětví ve smyslu odtržení od jiných právních odvětví, zejména odvětví práva občanského. Blíže se budu touto problematikou vztahu práva pracovního a práva občanského, resp. vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku zabývat v subkapitole 1.6. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku.

1.4. Základní zásady pracovního práva

Pod pojmem základní zásady si lze představit určité obecné myšlenky, které vyjadřují cíle a úkoly určitého konkrétního právního odvětví, a kterými se toto určité konkrétní právní odvětví řídí. Stejně tak lze na základní zásady nahlížet jako na určitá normativní výkladová pravidla a aplikační pravidla, která jsou určující pro působení právních předpisů v praxi. „*V současnosti zákonodárce k vyjádření určitých principů používá především tzv. „generálních klauzulí“.* Označují se jím určité právní předpisy,

⁵⁰ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 23 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

kteřé s odkazem na právní a mimoprávní (zejména morální) normy dovolují v konkrétní situaci řešit kolizi práva a spravedlnosti.⁵¹ Základní zásady obecně hrají roli i při posuzování povahy konkrétních ustanovení právního předpisu. Nicméně v této souvislosti je nutné zmínit, že názory právní vědy na existenci právních zásad typických pro jednotlivá právní odvětví se pochopitelně značně liší. Při procesu nalézání základních zásad, bez ohledu na to, zda se jedná o základní zásady práva pracovního, práva občanského, práva trestního, resp. jakéhokoliv právního odvětví, dochází ke smísení přístupu právní vědy, zákonodárce, judikatury a v neposlední řadě i ústavodárce.

Ve vztahu k pracovnímu právu jsou základní zásady pracovního práva významným teoretickým východiskem při interpretaci a použití dalších zvláštních ustanovení pracovněprávního kodexu, stejně jako regulátorem aplikace ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Významnou úlohu hrají základní zásady pracovního práva rovněž při realizaci moderního principu „co není zakázáno, je dovoleno“, popř. při posouzení, zda je možné se od ustanovení ZPr. odchýlit. Základní zásady pracovního práva nelze v žádném případě považovat za bezúčelné a bezobsažné věty, neboť ve svém důsledku mají klíčový význam pro interpretaci a aplikaci dalších ustanovení pracovněprávního kodexu a občanskoprávního kodexu na pracovněprávní vztahy.⁵²

V souvislosti s problematikou základních zásad pracovního práva je potřeba upozornit i na tzv. problematiku základních zásad pracovněprávních vztahů.⁵³ V řadě odborných pracovněprávních textů dochází k záměnám a někdy i k synonymickému přirovnání základních zásad pracovního práva a základních zásad pracovněprávních vztahů. Jak již bylo uvedeno výše, podstatou základních zásad jsou obecné myšlenky vyjadřující cíle, poslání a úkoly pro celé konkrétní právní odvětví, kdežto za základní zásady pracovněprávních vztahů lze označit souhrn povinností zaměstnavatele, příp. zákazů určitých činností, které ovšem nesplňují elementární náležitosti základních zásad, tedy význam a smysl pro celé právní odvětví. V následujících odstavcích této subkapitoly se zaměřím na základní zásady pracovního práva ve smyslu základních zásad odvětvových.

⁵¹ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 20 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁵² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 30 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁵³ Základní zásady pracovněprávních vztahů upravuje ust. § 1a zákoníku práce v.z.p.p.

V samotném úvodu materie, jež se vztahuje k základním zásadám pracovního práva ve smyslu základních zásad odvětvových, je potřeba upozornit, že neexistuje jednota názoru odborné veřejnosti na seznam těchto základních zásad, resp. neexistuje taxativní výčet těchto zásad, ve zjednodušeném slova smyslu. Mezi nejvýznamnější základní zásady pracovního práva lze zařadit zásadu práva na práci a s ní související zásadu práva na svobodnou volbu povolání, zásadu zákazu nucené práce, resp. zásadu svobody práce, zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásadu úplatnosti vykonávané práce, zásadu svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů, zásadu bezpečné a hygienické práce, dále nesmíme zapomenout na základní zásady, které jsou typické pro celou soukromoprávní oblast právního řádu ČR, tudíž jak pro právo pracovní, tak i např. pro právo občanské atd., jedná se především o zásadu ochrany slabší strany, zásadu autonomie vůle, zásadu reflektující smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“, zásadu pacta sunt servanda, zásadu neminem laedere a zásadu ignorantia legis non excusat, nicméně tyto zásady nelze označit za ryze typické pro pracovní právo, avšak na jejich významu pro pracovní právo jim to neubírá.

1.4.1. Zásada práva na práci a zásada práva na svobodnou volbu povolání

Zásada práva na práci a s ní související **zásada práva na svobodnou volbu povolání** mají své kořeny v hlavě čtvrté LZPS – hospodářská, sociální a kulturní práva - v čl. 26 odst. 1 a 3.⁵⁴ Z historického hlediska lze uznání práva na práci, jakožto základního lidského práva, datovat do roku 1966, kdy bylo zakomponováno do dokumentu Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Zásada práva na práci vyjadřuje právo každého jedince na uplatnění jeho schopností a dovedností, na základě kterých následně získá prostředky pro uspokojení svých životních potřeb. Toto právo je upraveno samozřejmě i v právních předpisech nižší právní síly, zejména v zákoně o zaměstnanosti, zákoníku práce, zákoně o živnostenské podnikání apod. Garantem jejího provedení je stát. V souvislosti se zásadou práva na práci je potřeba uvést zásadu práva na svobodnou volbu povolání, která na předchozí, výše uvedenou, navazuje. Východiskem této zásady je požadavek dosažení určitého vzdělání, resp. kvalifikace pro výkon určitého povolání. Jako příklad uvedu, že povolání

⁵⁴ Čl. 26 odst. 1 LZPS „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ a čl. 26 odst. 3 LZPS „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“

advokáta nemůže vykonávat osoba bez právnického vzdělání, právní praxe a úspěšného složení tzv. advokátní zkoušky podle zvláštního právního předpisu. Ve zjednodušeném slova smyslu lze podstatu práva na svobodnou volbu povolání vyložit tak, že každý má eventualitu zvolit si výkon určitého povolání, ovšem za předpokladu, že splňuje předpoklady, resp. podmínky stanovené zákonem pro jeho výkon.⁵⁵

1.4.2. Zásada zákazu nucené práce (zásada svobody práce)

Zásada zákazu nucené práce, resp. **zásada svobody práce** je vyjádřena v čl. 9 odst. 1 LZPS, který zní „*nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám*“. S odkazem na znění odst. 2 téhož článku LZPS to neplatí zcela bez dalšího, neboť právě odstavec druhý stanoví několik výjimek, mezi které řadíme např. práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody, práce ukládané při výkonu vojenské služby nebo jiné služby stanovené zákonem namísto povinné vojenské služby, práce ukládané při výkonu služby vyžadované na základě zákona v případě živelných pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty a konečně práce ukládané v případech jednání uloženého zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých. Za nucené práce a služby nelze podle nálezu⁵⁶ ÚS ČR považovat ani ty práce a služby, které vyplývají z občanskoprávních závazků upravených občanským zákoníkem a dalšími soukromoprávními předpisy. Zásada svobody práce, potažmo svoboda práce samotná, bývá vyjadřována a chápána různě. Můžeme říci, že v současné době tvoří základ zásady svobody práce ideje regulující jednak vznik pracovněprávního vztahu, jednak obsah vzniklého pracovněprávního vztahu.⁵⁷ Předmětná zásada je charakterizována především tím, že základní pracovněprávní vztah může vzniknout jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele a dále pak tím, že obsah základního

⁵⁵ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 21 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁵⁶ Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl.ÚS 37/93, ze dne 22.3.1994 „*Za nucené práce nebo služby lze považovat např. takové, jež jsou svou povahou srovnatelné s pracemi a službami uvedenými v čl. 9 odst. 2) Listiny, i když se tím nucené práce a služby nevyčerpávají. Jde zpravidla o práce a služby, jež velmi výrazně a omezujícím způsobem zasahují do osobních práv a svobod občana a jejichž nucený výkon představuje donucení administrativní povahy. Za nucené práce a služby proto v zásadě nelze považovat ty, jež vyplývají z občanskoprávních závazků upravených občanským zákoníkem a dalšími soukromoprávními předpisy.*“

⁵⁷ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 143 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

pracovněprávního vztahu je věcí dohody smluvní stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, resp. projevem autonomie vůle. V této souvislosti je ovšem potřeba poukázat na tzv. pracovněprávní korektiv autonomie vůle, který vychází ze zásady ochrany slabší strany, o které bude pojednáno dále.

1.4.3. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Mezi nejdůležitější základní zásady pracovního práva patří určitě **zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace**. Zakotvení této zásady nalezneme jak v právních předpisech tuzemských, např. v čl. 3 LZPS, antidiskriminačním zákoně atd., ale také v celé řadě mezinárodních dokumentů, např. v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropské sociální chartě atd. Tuto zásadu rovnosti je možné chápat jako rozvedení v LZPS garantované rovnosti v důstojnosti a právech a současně jako speciální úpravu ochrany osobnosti dle ust. § 81 a násl. občanského zákoníku. Za diskriminační jednání můžeme v obecném slova smyslu označit jakékoliv jednání, v rámci kterého se s konkrétním člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině. Tato sociální skupina může být klasifikována jako např. pohlaví, věk, sexuální orientace, náboženské vyznání atd. Závěrem lze konstatovat, že význam této zásady je rovněž možné dovodit i z jejího zapracování přímo do ZPr., jakožto základní zásady pracovněprávního vztahu.⁵⁸

1.4.4. Zásada úplatnosti vykonávané práce

Podstatou **zásady úplatnosti vykonávané práce** je skutečnost, že výkon práce v pracovněprávním vztahu je vždy odměňován, resp. za výkon práce náleží odměna, a to převážně odměna peněžitá. Odměna může mít podobu mzdy, platu nebo i jinou formu. Kořeny této zásady nalezneme jednak v LZPS, konkrétně v čl. 28, který zní „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“ s tím, že bližší podrobnosti stanoví zákon a jednak v mezinárodních dokumentech, zejména v úmluvách Mezinárodní organizace práce.

⁵⁸ Upravuje zákoník práce v.z.p.p. v ust. § 1a odst. 1 písm. e).

1.4.5. Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů

Jako další základní zásadu pracovního práva lze označit **zásadu svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů**, někdy též označovanou jako zásada koaliční svobody. Tato zásada vychází z principu realizace práva na vytváření odborových organizací zaměstnanci na straně jedné a svazy zaměstnavatelů na straně druhé. Právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů je zakotveno v čl. 27 LZPS odst. 1 až 3, a dále pak v celé řadě mezinárodních dokumentů, např. v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat atd. Dle čl. 2 naposledy uvedené úmluvy mají zaměstnanci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu a bez jakéhokoliv předchozího schválení právo ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací za předpokladu splnění jediné podmínky, a to podřízení se vnitřním předpisům neboli stanovám těchto organizací.

1.4.6. Zásada bezpečné a hygienické práce

Východiskem **zásady bezpečné a hygienické práce** je povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci zaměstnanců, což ve svém důsledku znamená, že veškeré pracovní podmínky zaměstnanců musí být vytvářeny tak, aby neohrožovaly jejich životy a zdraví.⁵⁹ Právní úpravu této zásady nalezneme zejména v zákoníku práce, konkrétně v jeho páté části a dále pak v předpisech o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

1.4.7. Vybrané základní zásady soukromoprávní oblasti právního řádu ČR

Tato subkapitola si neklade za cíl uvést vyčerpávající výčet všech základních zásad typických pro soukromé právo obecně, nýbrž uvést pouze ty základní zásady, které svým obsahem významným způsobem inklinují do práva pracovního a jež jsou hlavním vodítkem při interpretaci a aplikaci pracovněprávních norem. Mezi takové nejvýznamnější zásady lze zařadit, dle mého soudu: zásadu ochrany slabší strany, zásadu autonomie vůle, zásadu reflektující smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“, zásadu pacta sunt servanta, zásadu neminem laedere a zásadu ignorantia legis non excusat. V následujících řádcích této subkapitoly tyto základní zásady typické

⁵⁹ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 23 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

pro soukromé právo, které jsou ovšem významné i v právu pracovním, velice stručně přiblížím.

Základy **zásady ochrany slabší strany** lze nalézt již v ABGB z roku 1811, např. v ustanoveních o zákazu lichvy atd. Následnou evolucí práva v obecném slova smyslu se tato zásada ochrany slabšího před silnějším začala objevovat a následně i všeobecně uznávat v právu veřejném. Nicméně v současné době mezi odbornou veřejností převládá názor, že tato zásada má povahu soukromoprávní. Důkazem může být především ust. § 3 odst. 2 písm. c) občanského zákoníku, který staví, že soukromé právo spočívá zejména na zásadách, z nichž jednou je, že nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět neodůvodněnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých. „*Ochrana slabší strany byla a stále je základním a nejdůležitějším cílem sledovaným pracovním právem.*“⁶⁰ Současně můžeme říci, že tato zásada je rozpracována především v individuálním a kolektivním pracovním právu a podstatu této zásady je možné nalézt ve všech odvětvových zásadách typických pro pracovní právo.

Zásada autonomie vůle vychází z předpokladu, že účastníci jakéhokoliv soukromého právního vztahu mohou vystupovat svobodně ze své vůle a sjednat si převážnou část práv a povinností bez omezení zákonem. „*Jedním z určujících rysů právního postavení osoby a současně jednou ze základních právních zásad je svoboda (autonomie) vůle. Svě místo má zejména ve vztazích soukromoprávních, které jsou regulovány – na rozdíl od vztahů veřejnoprávních - nepřímo, tj. stanovením obecných pravidel chování mezi účastníky, které účastníci svým vlastním aktivním jednáním konkretizují a současně uvádějí v život.*“⁶¹

Jako další zásadu je možné uvést **zásadu reflektující smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“**. Tato zásada navazuje na výše uvedenou zásadu autonomie vůle. Z historického hlediska tato zásada boří konstrukci původního zákoníku práce z roku 1965, která spočívala na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, a v jejímž důsledku tak mohly subjekty pracovního práva konat pouze to, co zákon stanovil nebo dovolil (viz. subkapitola 1.2. Historický vývoj pracovního práva). Naproti tomu smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“ umožňuje subjektům jednání, které není

⁶⁰ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 143 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

⁶¹ HURDÍK, Jan. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 26 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

právním předpisem zakázáno nebo není z povahy konkrétního ustanovení patrné, že se od něho není možné odchýlit. „Nový *dispozitivní princip* „co není zakázáno, je dovoleno“ je typický pro soukromé právo, posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu zaměstnávání. Subjektům pracovního práva (zaměstnavateli, zaměstnanci, odborové organizaci) tak je umožněno jednání, které není právním předpisem (zákoníkem práce) omezeno.“⁶²

Podstatou **zásady pacta sunt servanda** je, že jednou daný slib, zejména však uzavřená smlouva, mají být dodržovány. Některé odborné publikace považují tuto zásadu za nejvyšší, resp. nejobecnější zásadu právní. V samotném důsledku tato zásada znamená, že porušení jednou uzavřené smlouvy znamená porušení práva, které s sebou nese příslušnou formu odpovědnosti toho, kdo právo porušil. Nutno podotknout, že zásada *pacta sunt servanda* nevylučuje možnost smluvní strany od jednou uzavřené smlouvy odstoupit. Odstoupit je ovšem možné za předpokladu, že nastanou okolnosti předpokládané zákonem. Dokonce je možný i zásah soudu, který za účelem obnovy rovnováhy práv a povinností smluvních stran smlouvu zruší, za předpokladu splnění podmínek vymezených zákonem.

Obsahem **zásady neminem laedere** je, že každá osoba soukromého práva se může ve společnosti chovat libovolně tak, jak sama uzná za vhodné.⁶³ Její jednání, ať už ve formě konání nebo opomenutí, musí zůstat v mezích zákona. Zjednodušeně řečeno, podstatou této zásady je, že nikdo nesmí poškozovat jiného, ať už na jeho osobnosti nebo na jeho majetku.

Konečně poslední základní zásadou s dalekosáhlým významem pro celou soukromoprávní oblast, tedy i pro právo pracovní, je zásada **ignorantia legis non excusat**. Podstatou této zásady je, že neznalost zákona neomlouvá. V případě její absence by nastala situace, že by bylo nutné individuálně zkoumat subjektivní stav vědomí konkrétních jednotlivců.

⁶² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 10 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁶³ DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 51 s. ISBN 978-80-7478-326-5.

1.5. Funkce pracovního práva

Mezi charakteristické funkce pracovního práva lze řadit především funkci ochrannou, která se vztahuje k ochraně zájmů zaměstnance, funkci organizační, která se vztahuje k ochraně zájmů zaměstnavatele a jako poslední funkci výchovnou, která se vztahuje ke kultuře práce, resp. slouží k jejímu zvyšování. „*Pod pojmem funkce pracovního práva chápeme soubor určitých trvale vymezených (nebo alespoň dlouhodobých) úkolů, směrů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s nimi. Jde o určité způsoby právního působení na vůli a chování subjektů pracovního práva tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava v tomto odvětví sleduje.*“⁶⁴

Za nejvýznamnější funkci pracovního práva lze označit **funkci ochrannou**, v některých učebnicích pracovního práva je též označována jako funkce historická, neboť historicky pracovní právo vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu, tedy zaměstnance.⁶⁵ Podstatou pracovního zákonodárství je, na základě výše uvedeného, především ochrana zájmů zaměstnanců, jako slabší strany z ekonomického hlediska. Nicméně původní koncepce sociální ochrany zaměstnanců před nepříhodnými vlivy pracovního prostředí a práce v obecném slova smyslu se postupně vyvinula v koncepci širší, která v současné době zahrnuje nejen ochranu zdraví a života zaměstnance, ale i jeho dalších zájmů, mezi které můžeme zařadit např. určitý životní standard, ve smyslu jeho zachování. Tudíž ochranná funkce je zakotvena např. v právních předpisech upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní dobu a práci přesčas, skončení pracovního poměru, pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených, zaručenou mzdu, srážky ze mzdy apod.⁶⁶ V oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním z nedbalosti, je výše náhrady škody zákoníkem práce limitována, jak o tom bude pojednáno v dalším výkladu.

Jako druhou funkci pracovního práva lze uvést **funkci organizační**, někdy též označovaná jako hospodářsko-organizační funkce. Tato funkce vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, odměny za vykonanou práci,

⁶⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 24 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 4 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁶⁶ K ochranné funkci pracovního práva podrobněji: ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 181 s. a násl. ISBN 978-80-7380-277-6.

poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku, resp. obchodního závodu a zaměstnanců (upravuje hranice a nástroje realizace dispoziční pravomoci zaměstnavatele, např. stanovit konkrétní pracovní úkoly, určovat rozvrh směn, nástup na dovolenou atd.), vytváří podmínky pro účast jejich zaměstnanců a jejich organizací na řízení podniku, resp. obchodního závodu apod.⁶⁷ Směřuje hlavně k tomu, aby zaměstnavatel mohl plnit své úkoly a aby zároveň byla stanovena pravidla pro fungování trhu práce.

Konečně třetí funkcí pracovního práva je **funkce výchovná**. Její podstata je dána tím, že pracovní právo (stejně ale i tak jiná právní odvětví) ovlivňuje procesy motivace lidí, které určují jejich jednání. Tyto procesy realizují adresáti práva tak, že si volí chování *secundum et intra legem*. Můžeme konstatovat, že právo obecně působí na rozvoj právního vědomí, vytváří pozitivní vztah k systému, který nazýváme právním řádem, což ve svém důsledku vede k výchově lidí v duchu dodržování pravidel jejich vzájemného soužití, která jsou obsahem právních norem. V pracovněprávních předpisech nalezneme nespočet modelů chování zaměstnance, které jsou založeny na katalogu závazků, zahrnujících obecně takové povinnosti, jako je svědomitá a řádná práce, řádné hospodaření s prostředky zaměstnavatele, zachovávání státního a služebního tajemství, dodržování dobrých mravů atd. Vedoucí zaměstnanci jsou zavázáni co nejlépe organizovat práci podřízených, diferencovat odměňování podle výkonnosti, pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a jejich pracovní výsledky.⁶⁸

1.6. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

S odkazem na obsah výše uvedených subkapitol této práce lze konstatovat, že pracovní právo má velice blízko k právu občanskému. V následujících odstavcích této subkapitoly přiblížím vývoj a obsah vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. V současné době je vztah těchto soukromoprávních zákoníků označován za vztah subsidiární, jehož podstatou je podpůrné, tedy subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Ovšem v této souvislosti je nutné zmínit skutečnost, že ne vždy tomu tak bylo. Historicky předcházela vztahu subsidiarity

⁶⁷ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 22 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁶⁸ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 25 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

vztah delegace. Nejdříve podám výklad o vztahu zákoníku práce 1965 a občanského zákoníku 1964, následně o vztahu delegace, neboli principu delegace a o vztahu subsidiarity, neboli principu subsidiarity, mezi výše uvedenými soukromoprávními kodexy.

Zákoník práce 1965 byl významný především tím, že sjednotil nejen roztržitou občanskoprávní, ale též i administrativněprávní úpravu služebních poměrů, odůvodňovanou změnou společenských a hospodářských podmínek, přiblížením postavení všech zaměstnanců, a též odstraněním společenských diferenciací mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovní právo v této době bylo formováno dle sovětského vzoru, tedy mělo být budováno na sovětských principech. V souvislosti s přijetím zákoníku práce 1965 hovoříme o tzv. oddělení práva občanského a práva pracovního ve formálním, ale i materiálním smyslu. Zákoník práce 1965 tvořil kodex samostatné povahy, který vylučoval subsidiární aplikaci norem zákoníku občanského⁶⁹ na pracovněprávní vztahy. Pro zajímavost uvedu, že v té době nepřistoupila tak k razantnímu kroku žádná jiná socialistická země. V zákoníku práce z roku 1965 je patrný pokus tehdejšího zákonodárce o úpravu i obecných otázek vyčerpávajícím způsobem (např. právní subjektivita, resp. právní osobnost, právní úkony, resp. právní jednání atd.) Tato koncepce zákoníku práce 1965 jako samostatného právního předpisu se brzy ukázala jako nešťastně zvolená, neboť není v silách jediného právního předpisu upravit a pamatovat na veškeré možné situace, které mohou v aplikační praxi nastat, tak např. v ZPr. 1965 absentovala ustanovení, která by upravovala nárok organizace, resp. zaměstnavatele, na vydání nevráceného náradí a pracovních pomůcek. Tehdejší soudy dovodily, že výše uvedenou situaci je možno řešit prostřednictvím analogie práva, konkrétně skrze ustanovení o ochraně vlastnického práva proti těm, kteří do něho neoprávněně zasahují, která byla obsažena v občanském zákoníku 1964⁷⁰ a hospodářském zákoníku.⁷¹ Myšlenka samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému setrvala i po roce 1989, kde našla oporu i v řadě rozsudků⁷² Nejvyššího soudu ČSR a následně ČR, jež znovu zdůraznily úplnou samostatnost pracovního práva

⁶⁹ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v.z.p.p., který pozbyl účinnosti dne 31.12.2013 a byl nahrazen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník s účinností od 1.1.2014.

⁷⁰ Ustanovení o ochraně vlastnického práva upravuje rovněž zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁷¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 106 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

⁷² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 ze dne 30.5.2007 a sp. zn. 21 Cdo 310/2006 ze dne 14.11.2006.

vůči jiným právním odvětvím. Téhož přesvědčení byl i Ústavní soud ČR, který svým náležením I. ÚS 27/96 ze dne 2.7.1996 potvrdil samostatnost práva pracovního a práva občanského.

V roce 2006 byl s účinností od 1.1.2007 přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který byl v mnohém reprodukcí zákoníku práce 1965. Od 1.1.2007 začal občanský zákoník 1964 fungovat v soukromoprávní oblasti jako tzv. obecný zákon „*ius generalis*“, jehož hlavní podstatou je, že úprava některých obecných otázek bude vždy svěřena občanskému zákoníku a zákoník práce, jako tzv. speciální zákon „*ius specialis*“, zde nebude mít výlučnou úpravu. Výše uvedená myšlenka byla zformulována do právního **principu delegace**, jehož obsah spočíval v tom, že z občanského zákoníku 1964 bylo možno aplikovat pouze ta ustanovení, na která zákoník práce výslovně odkazoval. „*Nový zákoník práce vycházel z koncepčně nové (a tedy zkušenostmi a praxí neproověřené) vazby mezi občanským právem a pracovním právem a již tento samotný fakt vzbuzoval pochybnosti o její realizaci v budoucí aplikační praxi. Princip delegace nesporně vystavoval nový zákoník práce větší nestabilitě z hlediska budoucí (nové) soukromoprávní úpravy, než by byl princip subsidiarity.*“⁷³ Dle ust. § 4 zákoníku práce tedy platilo, že občanský zákoník 1964 se na pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Použití principu delegace bylo neobvyklé a netradiční. V podstatě všechny současné úpravy v evropských zemích vycházejí z principu subsidiarity, která je tradiční a je prověřena dlouhodobou praxí.

Zákoník práce odkazoval téměř na 150 ustanovení občanského zákoníku 1964. Mezi takové nejvýznamnější odkazy lze zařadit např. úpravu postavení zaměstnavatelů, omezení způsobilosti, resp. svéprávnosti subjektů k pracovněprávním úkonům, resp. pracovněprávnímu jednání, zastoupení atd. Zákoník práce ovšem některé z otázek patřících do tohoto okruhu upravoval jen tehdy, mělo-li se jednat o úpravu odchylnou od občanského zákoníku 1964, např. v oblasti kolektivního vyjednávání, potažmo kolektivních smluv se nepoužila ta ustanovení, na která jinak u smluv zákoník práce odkazoval, a platila pro ně jiná úprava obsažená přímo v pracovněprávním kodexu.⁷⁴ Předmětné ustanovení § 4, ale i řada dalších ustanovení zákoníku práce byla napadena

⁷³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 11 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁷⁴ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 24 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

skupinou poslanců a senátorů Parlamentu ČR u Ústavního soudu ČR s návrhem na jejich zrušení. Argumentem bylo, že zákoníkem práce založený princip delegace přináší právní nejistotu a značné aplikační problémy v důsledku neznalosti a nejasnosti právních norem, dále pak, že tento princip delegace odporuje zásadě kvality práva, ba dokonce popírá důvěru v právo. Ústavní soud ČR dal zapravdu navrhovatelům a svým nálezem ze dne 12.3.2008, publikovaným pod č. 116/2008 Sb., který nabyl účinnosti dne 14.4.2008, zrušil některá ustanovení zákoníku práce, u nichž shledal, že nejsou v souladu s ústavním pořádkem ČR, tedy, že jsou protiústavní. Zrušená ustanovení zákoníku práce se týkala problematiky např. postavení a oprávnění odborových organizací v pracovněprávních vztazích, nemožnosti odchýlit se od ustanovení odkazujících na aplikaci občanského zákoníku 1964 a v neposlední řadě také toho, že občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy dle ZPr. jen v těch případech, jestliže to ZPr. výslovně stanoví.

Důsledkem shora uvedeného nálezu Ústavního soudu ČR je nahrazení principu delegace **principem subsidiarity**, resp. od 14.4.2008 hovoříme o vztahu subsidiarity mezi občanským zákoníkem 1964 (občanským zákoníkem 2012) a zákoníkem práce. Podstatou principu subsidiarity je podpůrná aplikace ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy ve všech těch případech, kdy nelze aplikovat ustanovení zákoníku práce. „*Na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se tak podle zákoníku práce za určitých předpokladů a v určitém rozsahu použijí ustanovení občanského zákoníku.*“⁷⁵ Významným pravidlem pro použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je, že ustanovení občanského zákoníku se použijí tehdy, jestliže zákoník práce nestanoví jinak. Při pojednávání o této problematice subsidiárního použití občanského zákoníku na právní vztahy upravené zákoníkem práce musím upozornit na situaci a s tím související duplicitní chápání aplikace tohoto principu subsidiarity. Jak již bylo několikrát v této práci uvedeno, ke dni 31.12.2013 pozbyl účinnosti zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a byl nahrazen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Tedy to, co bylo uvedeno výše v tomto odstavci, platí pro oba dva zmiňované občanské zákoníky, jak pro předchozí občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb., v.z.p.p.), tak pro současný občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.).

⁷⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 13 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

V rámci následujících odstavců pojednám o principu subsidiární aplikace současného občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy ve světle tzv. změnového zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, někdy je též tento zákon označován za doprovodnou novelu zákoníku práce v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Ustanovení § 4, ve kterém je založen princip subsidiarity občanského zákoníku, nedoznalo v důsledku změnového zákona žádných změn, zákoník práce tak zůstává primárně použitelným právním předpisem při úpravě pracovněprávních vztahů. Dle zmiňovaného ust. § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, nelze-li použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Podstata principu subsidiarity zůstává tedy stejná i po 1.1.2014 v souvislosti s přijetím nového občanskoprávního kodexu. Pravidla občanského zákoníku mají stále pomáhat řešit reálně vznikající právní problémy v pracovněprávních vztazích, se kterými se není možno vypořádat jen za použití pravidel obsažených v zákoníku práce nebo v jiných pracovněprávních předpisech.

Situace podpůrného uplatnění ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy lze, při jistém zjednodušení, rozdělit do třech základních modelů.⁷⁶ Prvním modelem je nepoužití občanskoprávních ustanovení na pracovněprávní vztahy, neboť úprava obsažená v zákoníku práce je dostačující. Jedná se např. o problematiku odpovědnosti za škodu. Druhým modelem je propojení občanskoprávní a pracovněprávní úpravy, kde je zapotřebí velice citlivě posoudit vztah zákoníku práce jako právního předpisu speciálního a občanského zákoníku jako právního předpisu generálního. Naznačená kombinace obecné občanskoprávní a speciální pracovněprávní úpravy je pro posuzování jednotlivých právních problémů v pracovněprávních vztazích velice častá. Jako příklad lze uvést např. problematiku právních jednání. A konečně třetím modelem je použití občanskoprávních ustanovení na pracovněprávní vztahy z důvodu jejich neupravení zákoníkem práce, který přenechává jejich posouzení a úpravu výhradně občanskému zákoníku. Příkladem je např. institut promlčení s odkazem na ust. § 389 ZPr., které obsahuje pouze jediné zvláštní pravidlo a jinak jej více neupravuje, tudíž na problematiku promlčení se v rámci pracovněprávních vztahů,

⁷⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha:SONDY, s.r.o., 2014, 17 s.ISBN 978-80-86846-52-1.

kromě výše uvedeného zvláštního pravidla, použijí ustanovení o promlčení obsažená v občanském zákoníku.

V souvislosti se změnovým zákonem č. 303/2013 Sb. je potřeba zmínit tzv. princip „negativní delegace“. Vzhledem ke zvláštnostem pracovněprávních vztahů a od nich se odvíjejících charakteristických znaků právní úpravy těchto vztahů, není myslitelné a ani vhodné, aby byla ve vztazích, jež jsou primárně upravovány zákoníkem práce, používána veškerá ustanovení občanského zákoníku. Zákonodárce zvolil jakousi formu negativních odkazů na ustanovení paragrafů občanského zákoníku, resp. negativních odkazů na instituty upravené v občanském zákoníku, které se navzdory subsidiární aplikaci ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy nepoužijí.⁷⁷ Změnovým zákonem byla pravidla vylučující použití některých ustanovení občanského zákoníku soustředěna zejména v ust. § 144a a dále pak v ust. § 346d zákoníku práce. Na pracovněprávní vztahy tak není možné použít např. tyto instituty občanského práva: použití mzdy, platu, odměny z dohody nebo jejich náhrady k zajištění dluhu, s výjimkou srážek ze mzdy; postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu; zřízení zástavního práva k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu; uplatnění zadržovacího práva; postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu; postoupení pracovního poměru, ani závazku založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr; převzetí dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci; zavázání se ke splnění povinnosti společně a nerozdílně ze strany zaměstnanců; sjednání smluvní pokuty, ledaže to zákoník práce výslovně umožní atd. Ustanovení § 144a odst. 3 a ustanovení § 346e zákoníku práce,⁷⁸ jež jsou svou povahou kogentní, stanoví, že pokud se smluvní strany odchýlí od výše uvedených omezení aplikace občanskoprávních institutů v rámci pracovněprávních vztahů, nepřihlíží se k tomu.

Závěrem této subkapitoly, jejímž obsahem byla úprava problematiky vztahu práva pracovního a práva občanského, resp. vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku, a to jak ve smyslu zákona č. 40/1964 Sb., tak i ve smyslu zákona č. 89/2012 Sb., s odkazem na změnový zákon č. 303/2013 Sb., který sehrál významnou úlohu při novelizaci zákonů, jež byly dotčeny rekodifikací soukromého práva, lze shrnout, že i

⁷⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha:SONDY, s.r.o., 2014,19 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

⁷⁸ Ust. § 144a odst. 3 ZPr. v.z.p.p. „*Odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v odstavcích 1 a 2, nepřihlíží se k tomu.*“ a ust. § 346e ZPr. v.z.p.p. „*Odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.*“

přes výše uvedené, současný občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce plně respektuje historický vztah těchto dvou zákoníků soukromého práva s tím, že rovněž tvoří obecnou normu pro celou soukromoprávní oblast, stejně tak jako tvořil předchozí občanský zákoník. Nicméně je možné v současném novém občanském zákoníku nalézt ustanovení, která vyjadřují určitou nelogičnost jejich zařazení do tohoto zákoníku. Zejména se jedná o ust. § 34, které se týká zákazu dětské práce, o ust. § 35 a ust. § 875, jež upravují způsobilost zaměstnanců k právům a povinnostem, tedy jejich právní osobnost a k právním úkonům, resp. právnímu jednání a v neposlední řadě také ust. § 2401, jehož název zní pracovní poměr. Toto ustanovení lze označit nejen za logickou, ale také především systémovou chybu. Pracovní poměr není dále vůbec v novém občanském zákoníku upraven. Argumentem ve prospěch začlenění tohoto ustanovení je skutečnost, že současný občanský zákoník respektuje systematické hledisko, a tudíž je žádoucí, aby kodifikoval veškeré soukromoprávní smluvní typy.

1.7. Pracovněprávní vztahy

1.7.1. Pojem pracovněprávního vztahu

Co se rozumí pracovněprávním vztahem jsem již uvedl v subkapitole 1.1. Pojetí pracovního práva. Nicméně jen připomenu, že za pracovněprávní vztahy se označují ty společenské vztahy mezi konkrétními subjekty, které jsou upraveny normami pracovního práva a jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto subjektů. Tyto pracovněprávní vztahy lze označit za vztahy vznikající při výkonu práce občana za úplatu, popř. vztahy vznikající v přímé souvislosti s tímto výkonem. „*Pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi účastníky pracovněprávních vztahů, které podléhají režimu pracovního práva. Vznikají především mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto jsou předmětem individuálního pracovního práva. Pracovněprávní vztahy však kromě individuálního pracovního práva zahrnují celou širokou škálu vztahů kolektivního pracovního práva. Do pracovního práva, a tím i do oblasti pracovněprávních vztahů v širším slova smyslu spadají i vztahy v oblasti zaměstnanosti.*“⁷⁹ Pracovněprávní vztahy můžeme v podstatě označit za vztahy závazkové s jedinou výjimkou těch pracovněprávních vztahů, které mají veřejnoprávní charakter, např. na úseku zaměstnanosti, popř. kontrolní právní vztahy.

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právnícký slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 775 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

Pracovněprávní vztahy existují, jestliže je dána právní norma, která určuje rozsah práv a povinností subjektů právních vztahů a dále pak existují právně významné skutečnosti, s nimiž právo spojuje vznik, změnu nebo zánik pracovněprávních vztahů.⁸⁰

Za pojmové vymezení pracovněprávních vztahů lze označit ust. § 1 zákoníku práce,⁸¹ které můžeme ovšem charakterizovat jako ne zcela jednoznačné a vyčerpávající, neboť vymezení pracovněprávních vztahů v uváděném ustanovení se jeví především jako úzké, až skromné. Příkladem může být např. písm. a) zmiňovaného ust. § 1 ZPr. „*Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.*“ Na základě výše citovaného se lze domnívat, že zákonodárce měl zřejmě na mysli pouze tzv. individuální pracovní právo, toto tvrzení lze podložit formulací „*mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“ bez jakéhokoliv uvedení či odkazu na jejich zástupce.

S odkazem na obecnou právní teorii, můžeme konstatovat, že i pracovněprávní vztahy lze charakterizovat podle jejich prvků, jimiž jsou subjekty, obsah a objekt.

1.7.2. Druhy pracovněprávních vztahů

Základním kritériem pro rozlišování právních vztahů v obecném slova smyslu je jejich objekt neboli předmět, k němuž má konkrétní právní vztah směřovat. Toto kritérium je aplikovatelné i při rozlišování pracovněprávních vztahů, kde však vyžaduje bližší konkretizaci.⁸²

Pracovněprávní vztahy můžeme rozdělit na dvě základní skupiny. Prvou skupinou jsou tzv. **individuální pracovněprávní vztahy**, jejichž objektem je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem. Jde tedy o vztahy, na jejichž základě je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem, ale jde též o vztahy, které s výše

⁸⁰ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 57 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁸¹ Ust. § 1 ZPr. v.z.p.p. „*Tento zákon a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními, c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie, d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a), e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.*“

⁸² Doc. Petr Hůrka používá pro rozlišení individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů subjekty těchto pracovněprávních vztahů, mezi kterými vznikají práva a povinnosti. Viz. HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 65 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

uvedenými tzv. základními individuálními pracovněprávními vztahy souvisejí, zejména se jedná o vztahy:⁸³

- *kteřé je předcházejí* (např. vytvářejí předpoklady pro jejich vznik – pracovněprávní vztah mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem před vznikem pracovního poměru, popř. právní vztahy regulované právní úpravou zaměstnanosti)
- *kteřé existují paralelně vedle nich* (tvoří předpoklady pro jejich trvání tím, že je stabilizují, popř. kontrolují – např. právní vztahy v oblasti zaměstnanosti, právní vztahy v oblasti péče o zaměstnance, právní vztahy v oblasti kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- *jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen, a je v některých případech na jejich existenci nezávislý a může je přerušit* (např. vztahy sankční, potažmo odpovědnostní).

Na základě výše uvedeného, lze ještě individuální pracovněprávní vztahy rozdělit na dvě, resp. tři tradiční skupiny, a to konkrétně na *individuální pracovněprávní vztahy základní*, *individuální pracovněprávní vztahy související se základními individuálními pracovněprávními vztahy*, které je doplňují či napomáhají k jejich realizaci a konečně třetí skupinu tvoří *další právní vztahy účasti na práci*, kterou lze označit za jakoby se samostatně vydávající skupinu právních vztahů. Předmětem základních individuálních pracovněprávních vztahů, v rámci kterých dochází k výkonu závislé práce, je účast v pracovním procesu. Pro úplnost uvedu, že je možné tyto základní individuální pracovněprávní vztahy dále rozčlenit ještě na pracovní poměr, právní vztah založený dohodou o provedení práce, právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti a konečně služební poměr.⁸⁴ Individuální pracovněprávní vztahy související se základními individuálními pracovněprávními vztahy jsou tvořeny jak vztahy převážně veřejnoprávního charakteru, tak vztahy soukromoprávního charakteru. Velice úzce s nimi souvisejí, neboť je v některých případech předcházejí, nebo vznikají jako jejich ochrana. Jedná se např. o předmluvní pracovněprávní vztahy, právní vztahy na úseku zaměstnanosti, kontrolní pracovněprávní vztahy a konečně odpovědnostní pracovněprávní vztahy. Další právní vztahy účasti na práci jsou tvořeny jak vztahy

⁸³ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 56 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁸⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 32 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

základními, tak vztahy souvisejícími. Typickým znakem je, že nejsou upraveny pouze zákoníkem práce, případně subsidiárně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku a dále pak souvisejícími pracovněprávními předpisy, ale jsou upraveny i jinými, než pracovněprávními normami.⁸⁵

Druhou skupinou jsou tzv. **kolektivní pracovněprávní vztahy**, jež jsou vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými orgány, resp. mezi organizacemi zaměstnavatelů a vyššími odborovými orgány, tedy odborovými svazy. Obsahem těchto vztahů je soubor práv a povinností, které jsou dány pracovněprávními předpisy, resp. za předmět kolektivních pracovněprávních vztahů lze zejména označit způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce, a to včetně podmínek mzdových.

1.7.3. Prvky pracovněprávních vztahů

Mezi prvky pracovněprávních vztahů, resp. mezi prvky jakýchkoliv právních vztahů, dle právní teorie, řadíme subjekty, objekt, a obsah.

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou účastníci těchto pracovněprávních vztahů, zejména se jedná o zaměstnance, zaměstnavatele, odborové organizace⁸⁶ a státní orgány, kteří jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností. Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů mohou být pouze ti, kteří jsou nadáni souhrnem určitých vlastností, tedy tzv. právní osobností v pracovněprávních vztazích, kde právní osobností⁸⁷ rozumíme způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, nicméně v právní teorii se souhrn těchto určitých vlastností označuje někdy i nadále jako právní subjektivita. K této problematice viz. níže. Tuto právní, resp. pracovněprávní osobnost tvoří svéprávnost (způsobilost) ve vztahu k právům a povinnostem, svéprávnost (způsobilost) ve vztahu k právnímu jednání, svéprávnost (způsobilost) ve vztahu k protiprávnímu jednání a konečně procesní svéprávnost (způsobilost), kde svéprávností⁸⁸ rozumíme způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem.

Od 1.1.2014 upravuje osobní stav osob (statusové věci) ust. § 9 občanského zákoníku. V důvodové zprávě ke zmiňovanému zákonu je uvedeno, že ust. § 6 zákoníku

⁸⁵ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 129 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁸⁶ Doc. Petr Hůrka považuje za další účastníky pracovněprávních vztahů radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. Viz. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 9 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁸⁷ Viz. ust. § 15 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁸⁸ Viz. ust. § 15 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

práce s účinností od 1.1.2014 deklaratorně vymezuje zaměstnance jakožto prvek základního pracovněprávního vztahu, který má v těchto vztazích práva a povinnosti a osobním výkonem závislé práce naplňuje předmět tohoto vztahu. Jde přitom o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu – nemůže se jednat jen o faktický výkon práce.

Podobně se i pojem zaměstnavatele v novém znění ust. § 7 zákoníku práce vymezuje tak, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Musí se jednat o závazek, který mezi smluvními stranami vznikl po právu.

Pojem „způsobilost k právům a povinnostem“ používaný do 31.12.2013 byl nahrazen pojmem „právní osobnost“. Podle ust. § 15 odst. 1 občanského zákoníku má každá fyzická osoba právní osobnost, neboli je způsobilá mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Jde o jedno ze základních lidských práv upravené i Listinou základních práv a svobod, která v článku 5 stanoví „každý je způsobilý mít práva“. V souladu s ust. § 23 O.Z. má člověk právní osobnost od narození až do smrti. Nikomu ji nelze omezit, natož jí někoho zbavit. Člověk se jí nemůže zbavit ani sám, dobrovolně– ust. § 16 O.Z. stanoví „právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát ani z části; učiní-li tak, nepřihlíží se k tomu“.

Pojem „způsobilost k právním úkonům“ byl nahrazen od 1.1.2014 pojmem „svéprávnost“. Podle ust. § 15 odst. 2 O.Z. vyjadřuje způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).

Plně svéprávným se člověk stává na základě některé z následujících tří skutečností: nejčastěji se plně svéprávnosti nabude zletilostí, tj. dovršením osmnáctého roku věku, jak stanoví ust. § 30 odst. 1 O.Z., dále pak se plně svéprávnosti před nabytím zletilosti nabývá přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství, jak stanoví ust. § 30 odst. 2 O.Z.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, definici zaměstnance nalezneme již ve zmiňovaném ust. § 6 zákoníku práce „*zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“. Podle ust. § 35 odst. 1 O.Z. se může nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, tj. zákoníku práce. V tomto ustanovení je výslovně zmíněna pouze způsobilost k právnímu jednání zavazujícímu k výkonu závislé práce.

Určitou výjimku tvoří ust. § 252 ZPr., ve kterém je stanoveno, že dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne osmnácti let věku, popř. obdobnou výjimku při uzavírání dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí lze shledat i v ust. § 255 ZPr. Právní jednání, k němuž nemá zaměstnanec svéprávnost, za něj činí jeho zástupce vyjma případů uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Dle ust. § 34 občanského zákoníku se výslovně zakazuje závislá práce nezletilých mladších patnácti let, nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním zákonem.⁸⁹ Omezení svéprávnosti zaměstnance jakožto fyzické osoby k právnímu jednání se řídí podpůrně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku, konkrétně ust. § 55 a násl.

Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak i právnická osoba. Jak již bylo shora uvedeno, zákoník práce definuje zaměstnavatele ve svém ust. § 7 jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Pokud jde o fyzické osoby jako zaměstnavatele, jsou to jednak ty, které jsou oprávněny podnikat např. dle živnostenského zákona, advokáti, notáři, daňoví poradci a dále pak ty, které přijímají jiné fyzické osoby do pracovního poměru k poskytování služeb pro osobní potřebu,⁹⁰ jimiž mohou být např. zahradník, vychovatelka dětí atd. Právní osobnost fyzické osoby jako zaměstnavatele, v obecném slova smyslu, vzniká jejím narozením a svéprávnosti nabývá v plném rozsahu dosažením osmnáctého roku věku, tedy zletilostí, do té doby by za ni musel jednat její zástupce. I pro zaměstnavatele jako fyzickou osobu platí subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku o omezení svéprávnosti. Častěji se vyskytujícím zaměstnavatelem jsou ovšem osoby právnické. V zákoníku práce nenalezneme obecnou úpravu právnických osob, resp. zákoník práce neupravuje problematiku právnických osob obecně, a proto je nutné vycházet z právní úpravy obsažené v jiných právních předpisech, zejména z občanského zákoníku. Co se rozumí právnickou osobou, stanoví ust. § 20 občanského zákoníku.⁹¹

⁸⁹ Tímto zvláštním zákonem se myslí např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.

⁹⁰ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 66 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁹¹ Ust. § 20 odst. 1 O.Z. „Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své

Právní osobnost a svéprávnost vzniká v obou těchto případech okamžikem vzniku právnické osoby. Právnickou osobu jako zaměstnavatele zastupuje při právním jednání především její statutární orgán, který může být orgánem individuálním nebo kolektivním⁹² a dále pak zaměstnanci nebo členové zaměstnavatele, pokud je to stanoveno v interních předpisech právnické osoby, jakožto zaměstnavatele, nebo je to vzhledem k jejich pracovní pozici běžné, a to v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci. Na problematiku zastoupení fyzických osob – zaměstnavatelů a právnických osob - zaměstnavatelů je nutno aplikovat subsidiárně právní úpravu zastoupení obsaženou v občanském zákoníku.

Odborová organizace je dalším typem účastníka v pracovněprávních vztazích. Ke vzniku odborové organizace je zapotřebí nejméně tří zaměstnanců. Odborovou organizaci chápeme jako sdružení občanů, resp. právnickou osobu sui generis, která vystupuje jako sociální reprezentant zájmů zaměstnanců zejména v kolektivních pracovněprávních vztazích. Úlohou odborů je současně reprezentace i ochrana zájmů individuálních zaměstnanců, stejně tak jejich větších či menších skupin. Odborová organizace je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích a zakládat svým jednáním práva a povinnosti všem zaměstnancům zaměstnavatele. V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku a s ním souvisejících zákonů se na právním postavení odborových organizací v zásadě nic nemění, leč prvotní myšlenka zákonodárce v souvislosti s tvorbou nového občanského zákoníku byla taková, že by bylo možné označit odborové organizace a organizace zaměstnavatelů za spolky.⁹³

Stát má v pracovněprávních vztazích významné postavení, neboť plní funkce v několika různých rovinách. Především stát vystupuje jako zaměstnavatel a dále jako subjekt zajišťující další činnosti v rámci individuálních pracovněprávních vztahů odvozených, zejména v oblasti kontroly a zaměstnanosti (např. účast při realizaci práva na zaměstnání, výkon státního odborného dozoru). Jak bylo výše uvedeno, také stát je významným zaměstnavatelem. Z ust. § 9 ZPr. vyplývá, že za Českou republiku, tedy za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním

činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.“ a odst. 2 O.Z. „Právnické osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž byly zřízeny; ustanovení tohoto zákona se použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob.“

⁹² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 68 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁹³ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 8 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

vztahu zaměstnance zaměstnává. „Na příslušná ustanovení zákona č. 219/2000 Sb. odkazuje také § 9 ZPr., který stanoví, že za Českou republiku (stát) – pozici zaměstnavatele – v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.“⁹⁴ Ust. § 6 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že pokud stát vystupuje jako účastník právních vztahů, je právnickou osobou. „Z výše uvedeného vyplývá, že zatímco stát se považuje v pracovněprávních vztazích za právnickou osobu, organizační složky státu nejsou právními osobami, jak je ostatně výslovně uvedeno i v § 3 odst. 2 MajČR.“⁹⁵ Jménem státu činí právní úkony vedoucí organizační složky, jíž se tyto právní úkony týkají. Vedoucí organizační složky může pro určité právní úkony písemně pověřit jednáním jiného vedoucího zaměstnance této organizační složky. Další zaměstnanci organizační složky mohou jménem státu činit právní úkony pouze v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem organizační složky.⁹⁶

Obsah pracovněprávních vztahů tvoří práva a povinnosti jejich účastníků. Pro pracovněprávní vztahy je typické, že každému ze subjektů pracovněprávního vztahu přísluší na straně jedné řada subjektivních práv a na straně druhé řada subjektivních povinností. Jak jsem již shora uvedl, převážná část individuálních pracovněprávních vztahů, s výjimkou vztahů na úseku zaměstnanosti a úseku kontrolním, má charakter vztahů závazkových. Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že na pracovněprávní vztahy je možné aplikovat definici obsaženou v ust. § 1721 občanského zákoníku „ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit“. Zjednodušeně řečeno, obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů.⁹⁷ S odkazem na ust. § 1789 občanského zákoníku lze dovodit, že dlužník je povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je oprávněn to od dlužníka požadovat. Hlavní povinností (dluhem)

⁹⁴ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 66 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁹⁵ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 66 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁹⁶ Viz. ust. § 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 75 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

zaměstnance chápeme jeho osobní konání práce podle pokynů zaměstnavatele a jako pohledávku zaměstnavatele chápeme oprávnění toto konání práce po zaměstnanci vyžadovat a udělovat zaměstnanci potřebné pokyny. Základní povinností (dluhem) zaměstnavatele je poskytnout za vykonanou práci zaměstnanci mzdu nebo plat a jako pohledávku zaměstnance chápeme oprávnění tuto úplatu vyžadovat.⁹⁸

Za **objekt** neboli předmět pracovněprávních vztahů můžeme označit realizaci obsahu pracovněprávních vztahů subjekty, tedy jejich jednání v rámci pracovního práva. Jinými slovy, za objekt pracovněprávních vztahů lze označit cílené chování účastníků, účel, pro který do těchto právních vztahů vstupují. Objektem pracovněprávních vztahů je tedy osobní výkon závislé práce zaměstnancem.⁹⁹

1.7.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Současný zákoník práce ve svém ust. § 1a vyjmenovává základní zásady pracovněprávních vztahů s tím, že tyto základní zásady vyjadřují rovněž smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Základní zásady pracovněprávních vztahů byly do 31.12.2011 začleněny do ust. § 13 až ust. § 15 zákoníku práce. Tato koncepce promítnutí základních zásad pracovněprávních vztahů do zákoníku práce byla odbornou veřejností označena za nesourodou, nevyváženou a nesystematickou a následně byla zákonem č. 365/2011 Sb., který novelizoval zákoník práce, změněna s účinností od 1.1.2012 tak, že do zákoníku práce bylo vtěleno ust. § 1a, které vyjmenovávalo základní zásady, které se zejména uplatňovaly v pracovněprávních vztazích.¹⁰⁰ Ze slovního obratu „zejména uplatňovaly“ je patrné, že se nejednalo o taxativní výčet základních zásad pracovněprávních vztahů. Jak vyplývá z výše uvedeného v rámci této subkapitoly, s účinností od 1.1.2014 došlo k mírnému přetextování ust. § 1a zákoníku práce a k doplnění odst. 2 do téhož paragrafu, které stanoví demonstrativním výčtem základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi které řadí zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance, zásadu řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a konečně zásadu

⁹⁸ BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 71 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁹⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 9 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

¹⁰⁰ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 72 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Tedy od 1.1.2012 základní zásady pracovněprávních vztahů zakotvené v ust. § 1a zákoníku práce nemají pro pracovněprávní vztahy již pouze význam deklaratorní, ale též význam normativní. Jsou koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a pro použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jde o demonstrativní výčet zásad, nauka pracovního práva dovozuje i existenci zásad dalších.

Doplňný odst. 2 do ust. § 1a ZPr. stanoví, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Legální definici veřejného pořádku ovšem ani zákoník práce ani občanský zákoník nepodává. *„Orientačně však lze vyjít z pojetí, že veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti. Zatímco pojem dobrých mravů míří na vzájemný vztah osob soukromého práva, pojem veřejného pořádku sleduje zachování stěžejních základů právního řádu v demokratické společnosti, na kterých je třeba bezvýhradně trvat.“*¹⁰¹

¹⁰¹ DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 125 s. ISBN 978-80-7478-326-5.

2. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU, JEJÍ DRUHY A FUNKCE

Můžeme konstatovat, že právní úprava odpovědnosti, prevence a náhrady škody patří mezi nejvýznamnější instituty pracovního práva vůbec, argumentem pro výše uvedené je především význam náhrady škody v každodenní praxi v rámci pracovněprávních vztahů. Obsahem právní normy je vůle jejího tvůrce, tedy zákonodárce. V pracovněprávní praxi dochází často k nesouladu mezi obsahem této normy a skutečností. Aby došlo k realizaci zákonodárcovy vůle, stanoví právní norma určité chování pro konkrétní situace a současně stanoví nepříznivý následek, neboli sankci, pro případy nerespektování zákonodárcovy vůle adresátem právní normy.

2.1. Pojem odpovědnosti v pracovním právu

V úvodu této subkapitoly se nejprve zmíním o samotném pojmu odpovědnosti v obecném slova smyslu, jako pojmu frekventovaného a aplikovaného v jednotlivých dílčích právních odvětvích, a to jak v soukromoprávní oblasti, tak i ve veřejnoprávní oblasti právního řádu ČR. Z výše uvedeného lze tedy shrnout, že pojem odpovědnosti je pojmem meziodvětvovým, prostupujícím celým právním řádem. V současné době právní teorie rozlišuje dva přístupy, resp. dvě značně rozdílné koncepce při vymezení pojmu právní odpovědnosti v obecném slova smyslu. Nutno podotknout, že odborné diskuse při vymezení pojmu odpovědnosti se vedou především na půdě teorie občanského práva. První koncepce, jejímž reprezentantem je prof. Viktor Knapp, chápe odpovědnost jako hrozbu sankcí. Podstata této koncepce spočívá v tom, že se odpovídá za splnění povinnosti, neboli řečeno jinými slovy, ten, který je povinen, odpovídá za splnění jeho povinnosti, a nikoliv teprve ex post za to, že nesplnil.¹⁰² Tato koncepce je postavena na myšlence, že odpovědnost vzniká současně se vznikem právní povinnosti a trvá spolu s touto právní povinností utajeně až do okamžiku porušení právní povinnosti, kdy se tato utajená právní povinnost uvede v život. Nicméně v právní vědě tato koncepce odpovědnosti prof. Viktora Knappa, jako hrozby sankcí, nenašla většího zastání. Druhá koncepce chápe odpovědnost jako sankci samotnou, následující po porušení povinnosti, resp. práva, jejímž reprezentantem je prof. Štefan Luby. Pro

¹⁰² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 303 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

úplnost uvedu, že se v právní teorii můžeme setkat ještě s jakýmsi kompromisem mezi dvěma výše uvedenými koncepcemi, jehož reprezentantem je prof. Marie Kalenská, podle které se odpovědnost skládá ze dvou fází. První fáze se aplikuje spolu se vznikem primární povinnosti, kdy působí především preventivněochranně potencionální sankce za její porušení a druhá fáze se aplikuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zejména uložením sankce. Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že právní odpovědnost v obecném slova smyslu, jejímž generálním znakem je sankce, je zvláštní formou právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení primární právní povinnosti ke vzniku nové sekundární právní povinnosti sankční povahy, resp. dochází ke vzniku povinnosti snést újmu. Prof. Aleš Gerloch proces vzniku právní odpovědnosti reflektuje prostřednictvím tohoto schématu: „*existuje primární právní povinnost – dochází k porušení primární povinnosti – vzniká sekundární právní povinnost sankční povahy.*“¹⁰³

Právní odpovědnost lze tedy chápat jako povinnost strpět, z důvodu porušení povinnosti, následky stanovené právními normami v rámci tzv. odpovědnostního právního vztahu. V této práci vycházím z druhé koncepce pojetí právní odpovědnosti, jejíž myšlenkou je, že odpovědnost je sankcí za porušení právní povinnosti. Obsah právní odpovědnosti tvoří tzv. předvídané nepříznivé právní následky, tj. kdo poruší právní povinnost, bude zatížen konkrétními předvídanými právními následky, a dále prvek státního donucení. Právním následkem porušení právní povinnosti je tzv. preventivní moment, jehož cílem je dosažení určitého žádoucího stavu, resp. minimalizování případů porušení právní povinnosti a dále v případě, že došlo k porušení právní povinnosti, zajistit nápravu žádoucího stavu.¹⁰⁴ Právní odpovědnost je možné dělit na dva základní druhy. Prvním druhem je odpovědnost subjektivní a druhým druhem je odpovědnost objektivní. Charakteristickým znakem odpovědnosti subjektivní, někdy též nazývané jako „odpovědnost za zavinění“, je presumované, neboli předpokládané zavinění porušení právní povinnosti. Charakteristickým znakem odpovědnosti objektivní, někdy též nazývané jako „odpovědnost za výsledek“, je nepředpokládané zavinění v jakékoliv podobě. Objektivní odpovědnost je tedy výsledkem nezaviněného jednání, které je v rozporu s právní normou, nebo

¹⁰³ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 179 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

¹⁰⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 406 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

protiprávního stavu, příp. odpovědná osoba může odpovídat i za jednání jiné osoby, které je v rozporu s právem. Za další charakteristický znak objektivní odpovědnosti lze označit možnost liberace, která působí jako jakýsi zmírňovací prostředek tohoto jinak tvrdého druhu právní odpovědnosti. Liberací rozumíme zproštění se objektivní odpovědnosti. Liberačním důvodem rozumíme prokázání subjektu, že i přes veškeré úsilí, které lze od něj vyžadovat, škodlivý následek stejně nastal. Nositelem důkazního břemena je odpovědný subjekt, tedy tento odpovědný subjekt musí prokázat, že je dán liberační důvod. Pro úplnost uvedu, že právní teorie pamatuje i na tzv. absolutní objektivní odpovědnost, někdy též nazývanou jako „odpovědnost bez možnosti liberace“, kdy subjekt nese odpovědnost i za tzv. vis maior. Se vznikem odpovědnosti současně dochází ke vzniku nového právního vztahu, který bývá nazýván vztahem odpovědnostním.

Pracovněprávní odpovědnost chápeme jako zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti presumuje porušení primární právní povinnosti.¹⁰⁵ Jinak řečeno, pracovněprávní odpovědnostní vztah je vždy vztahem odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný, neboť je ve své další existenci na základním pracovněprávním vztahu nezávislý. Obsah tohoto nového odpovědnostního pracovněprávního vztahu tvoří oprávnění na straně poškozeného (oprávněného) a povinnost na straně škůdce (povinného). Pracovněprávní odpovědnost nastává, jestliže vznikne nová sekundární, neboli odpovědnostní povinnost, a to v situaci, kdy v důsledku porušení primární právní povinnosti vznikne nová sekundární právní povinnost a přitom tato primární právní povinnost trvá dál (např. odpovědnost za škodu), nebo kdy v důsledku porušení primární právní povinnosti vznikne nová sekundární právní povinnost a přitom primární právní povinnost zanikne (např. v situaci, kdy zaměstnavatel neplatně zruší pracovní poměr podle ust. § 48 odst. 2 písm. c) ZPr., popř. ve zkušební době a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání, kde výsledkem výše popsaného jednání je zánik primární právní povinnosti zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ale na druhé straně vzniká nová sekundární neboli odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu ve výši průměrného měsíčního výdělku za výpovědní dobu.)

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 303 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

2.2. Základní znaky pracovněprávní odpovědnosti

Pojem odpovědnosti v pracovním právu je pojmem meziodvětvovým, prostupujícím celým právním řádem ČR, tudíž obecný institut odpovědnosti je možné roztrždit podle jednotlivých právních odvětví. Vedle pracovněprávní odpovědnosti existuje odpovědnost trestněprávní, správněprávní a občanskoprávní. S odkazem na relativní samostatnost dílčích právních odvětví, jež ve výsledku tvoří právní řád (viz. subkapitola 1.1. Pojetí pracovního práva), tak i jednotlivé druhy odpovědnosti se navzájem překrývají a doplňují.

Za charakteristický rys pracovněprávní odpovědnosti lze označit zejména to, že pracovněprávní odpovědnost, resp. pracovněprávní odpovědnostní vztah může vzniknout výhradně za předpokladu existence některého ze základních pracovněprávních vztahů, jinak řečeno, pracovněprávní odpovědnostní vztah vzniká jako vztah odvozený od základního pracovněprávního vztahu, kdy vznik odvozeného pracovněprávního vztahu předpokládá existenci pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.¹⁰⁶

Dalším charakteristickým rysem pracovněprávní odpovědnosti, resp. pracovněprávního odpovědnostního vztahu je jeho předmět, který se odlišuje od předmětů jiných odpovědnostních vztahů v rámci dílčích právních odvětví právního řádu, a jenž je vymezen objektem základního pracovněprávního vztahu.

Za následující charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti můžeme označit její vynutitelnost státní mocí, resp. právní povinnost je splněna pod nátlakem, popř. hrozbou státního donucení a dále to, že zaměstnanec nenese riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele.

Kromě výše uvedených charakteristických rysů lze za další rys pracovněprávní odpovědnosti označit výlučnou odpovědnost zaměstnance za zavinění. O tomto specifiku „subjektivní odpovědnosti“ pojednám ve větší míře v kapitole 4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, kde se zaměřím mimo jiné i na tzv. limitaci náhrady škody zaměstnancem a na problematiku odpovědnosti zaměstnance, a to výhradně odpovědnosti za skutečnou škodu způsobenou zaměstnavateli. Odpovědnost zaměstnance je vždy subjektivní, odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní.

¹⁰⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 407 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Pracovněprávní odpovědnost nemusí existovat samostatně, tedy izolovaně ve vztahu k jiným odpovědnostem dílčích právních odvětví v rámci právního řádu ČR, resp. porušení pracovněprávní povinnosti může zavdat podnět ke vzniku i jiným druhům odpovědnosti, neboli může dojít k souběhu několika druhů odpovědnosti založených jedním jediným porušením pracovněprávní povinnosti. Jak bylo uvedeno výše, tyto jednotlivé odpovědnosti dílčích právních odvětví se mohou v některých případech překrývat. Tak např. porušení povinnosti založené pracovněprávní normou může vyvolat např. občanskoprávní či trestněprávní odpovědnost apod. Příkladem provázanosti jednotlivých odpovědností dílčích právních odvětví je např. situace, kdy zaměstnanec pracující v továrně, jehož náplní práce je tlakování propanbutanových lahví, nevěnuje tomuto tlakování náležitou pozornost, zejména tím, že odejde od tlakovacího zařízení z důvodu návštěvy obchodu se smíšeným zbožím v nedalekém okolí a výsledkem je přetlakování propanbutanové lahve s následnou explozí, v jejímž důsledku dojde nejen ke zničení vybavení továrny, ale i k poničení fasád rodinných domů stojících vedle továrny, ve které došlo k výbuchu. Výše uvedené jednání zaměstnance založilo jak odpovědnost pracovněprávní a trestněprávní, tak i odpovědnost občanskoprávní.

Subjekty pracovněprávního odpovědnostního vztahu jsou stejné jako subjekty primárního pracovněprávního vztahu. Obsahem těchto vztahů je povinnost jednoho subjektu strpět negativní následek porušení primární právní povinnosti a právo druhého subjektu požadovat odčinění vzniklé škody (újmy). Objektem pracovněprávních odpovědnostních vztahů je ochrana základního pracovněprávního vztahu a odstranění následků jeho porušení.¹⁰⁷

V rámci odpovědnostního systému pracovního práva právní věda rozlišuje odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k vykonávané práci, odpovědnost za škodu, odpovědnost za nesplnění závazku a konečně odpovědnost za bezdůvodné obohacení.

V závěru této subkapitoly můžeme shrnout, že pracovněprávní odpovědnost vychází ze situace ekonomické nerovnováhy zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích a jejím úkolem je zabezpečovat bezporuchový vývoj vztahů upravených normami pracovního práva.

¹⁰⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 210 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

2.3. Druhy pracovněprávní odpovědnosti

V rámci právní vědy vykristalizovalo několik kritérií, podle nichž lze rozdělit odpovědnost na jednotlivé druhy. Základní druhy pracovněprávní odpovědnosti jsou:

- individuální a kolektivní odpovědnost
- subjektivní a objektivní odpovědnost
- hmotná odpovědnost
- jiná než hmotná odpovědnost
- odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

Rozlišování na pracovněprávní odpovědnost individuální a pracovněprávní odpovědnost kolektivní má své uplatnění v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.¹⁰⁸ V této souvislosti je nutné poznamenat, že se v žádném případě nejedná o tzv. solidární odpovědnost, jejíž podstatou je princip „společně a nerozdílně“, ale každý zaměstnanec odpovídá v individuálně určeném rozsahu.¹⁰⁹ Ačkoli zákoník práce operuje s pojmem společné odpovědnosti v rámci odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, má toto dělení spíše teoretický a můžeme říci, že i relativní význam, neboť ve výsledku každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně podle poměru svého hrubého výdělku nebo podle míry svého zavinění. Více se budu této problematice odpovědnosti individuální a odpovědnosti kolektivní věnovat v subkapitole 4.5.5. Kolektivní hmotná odpovědnost. K problematice rozlišování odpovědnosti závazkové a mimozávazkové můžeme konstatovat, že české pracovní právo takové druhy odpovědnosti nezná a tudíž nerozlišuje odpovědnost závazkovou, popř. smluvní a odpovědnost mimozávazkovou, popř. mimosmluvní až na jednu výjimku. Jediným případem, kdy se uplatní závazková, resp. smluvní odpovědnost je povinnost zaměstnance zaplatit smluvní pokutu v případě porušení závazku vzniklého z konkurenční doložky. Ustanovení o institutu smluvní pokuty byla do zákoníku práce zakomponována v souvislosti s přijetím jeho novely, zákonem č. 155/2000 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1.1.2001. Co se rozumí konkurenční doložkou, stanoví ust. § 310 ZPr., nicméně konkurenční doložku bychom mohli charakterizovat jako jakési zvláštní ujednání smluvních stran, které si smluví

¹⁰⁸ Problematiku odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat upravuje ust. § 252 a násl. ZPr.

¹⁰⁹ Viz. ust. § 260 ZPr. v.z.p.p.

subjekty, resp. účastníci pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel s tím, že závazky, resp. povinnosti se uplatní až v případě skončení pracovního poměru. Obdobu konkurenční doložky, ovšem za trvání pracovního poměru, nalezneme v ust. § 304 ZPr.¹¹⁰

V následujících odstavcích této subkapitoly se budu věnovat nejprve hmotné pracovněprávní odpovědnosti, dále pak jiné než hmotné pracovněprávní odpovědnosti a konečně odpovědnosti realizované jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.

Nejvýznamnějším typem **hmotné pracovněprávní odpovědnosti** je *odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu*. Odpovědnost za škodu je také chápána jako nejdůležitější druh odpovědnosti v rámci pracovního práva. Vedle odpovědnosti za škodu se v pracovním právu můžeme také setkat s *odpovědností za prodlení*, nicméně tento druh odpovědnosti je v pracovním právu minimálně frekventovaný. Odpovědnost za prodlení vychází z podpůrné působnosti občanského zákoníku na vztahy upravené normami pracovního práva. Do hmotné pracovněprávní odpovědnosti dále patří, jak jsem již uvedl výše, institut *smluvní pokuty*, která má charakter odpovědnostního plnění. Povinnost zaplatit smluvní pokutu má zaměstnanec při porušení závazku nevykonávat po skončení pracovního poměru činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo činnost, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Zaplacením smluvní pokuty, avšak za předpokladu, že byla v konkurenční doložce sjednána, závazek zaměstnance zaniká.¹¹¹ Za další druh hmotné pracovněprávní odpovědnosti lze označit *odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci*, než která byla sjednána v pracovní smlouvě. V případě, že by zaměstnanec nekonal práci sjednanou v pracovní smlouvě, připadala by v úvahu aplikace ust. § 208 ZPr. a zaměstnavateli by vznikla sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout takovému zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. A konečně za poslední druh hmotné pracovněprávní odpovědnosti se také považuje *povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru a odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance*.

¹¹⁰ Podstatou ust. § 304 ZPr. je ochrana zaměstnavatele před negativními důsledky, které by pro něj mohly být spojeny s tím, pokud by jeho zaměstnanec vykonával vedle svého pracovněprávního vztahu i další výdělečnou činnost ve stejném předmětu činnosti zaměstnavatele. STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 462 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

¹¹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 409 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Pracovněprávní odpovědnost může spočívat i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu, jinak řečeno, pracovněprávní odpovědnost nemusí vždy spočívat v určitém hmotném plnění.¹¹² Příkladem **jiné než hmotné pracovněprávní odpovědnosti** může být *povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním z důvodu porušení právní povinnosti*, prostřednictvím např. okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55, § 56 a § 56a ZPr., nebo výpovědi danou zaměstnavatelem dle ust. § 52 písm. f), g) a h). ZPr. Za další odpovědnostní vztah lze také považovat *odstoupení od pracovní smlouvy* v souladu s ust. § 34 odst. 3 a 4 ZPr. v případě, kdy zaměstnanec poruší povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne zaměstnavatele o takové překážce neuvědomil. Takovému zaměstnanci vznikne nová povinnost strpět odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy. Odpovědnostní vztah zaměstnance dále vzniká v případě jeho neomluvené nepřítomnosti v práci, resp. v případě neomluveného zameškání směny¹¹³ a v důsledku porušení této primární povinnosti vzniká zaměstnanci povinnost sekundární, neboli odpovědnostní, a to v podobě strpení *krácení dovolené* za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny.¹¹⁴

O pracovněprávní odpovědnost jde také v případech, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanci a zaměstnavateli uloženy sankce jiným orgánem. Příkladem **odpovědnosti realizované jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu** je *odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a jiné správní delikty*, na základě kterých došlo k porušení povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti, např. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p. a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v.z.p.p. Podstata této odpovědnosti spočívá v kontrolní činnosti realizované dozorčími orgány nad dodržováním pracovněprávních a jiných předpisů, kde zmíněná kontrola má povahu správního dozoru. Sankce v podobě pokut tak mohou ukládat jednak úřady práce, inspektoráty práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro ochranu osobních údajů. Závěrem je nutné zdůraznit, že v některých případech není zcela jasné, zda se jedná bezvýhradně o odpovědnostní vztah pracovněprávní nebo o odpovědnostní vztah v rámci jiného právního odvětví, např. o odpovědnostní vztah správněprávní.

¹¹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 307 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹¹³ Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou počítat.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 307 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

2.4. Funkce pracovněprávní odpovědnosti

Normy pracovního práva vytvářejí ve svém výsledku zvláštní odpovědnostní systém, který má své opodstatnění v celkovém pojetí, potažmo chápání pracovního práva jako celku, ve smyslu jeho tzv. ochranného zaměření na slabší smluvní stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Tímto svým pojetím se odpovědnostní systém pracovního práva odlišuje od odpovědnostních systémů jiných právních odvětví. Systém odpovědnosti pracovního práva je založen na myšlence, že vzniklá újma není ve vlastním slova smyslu nahraditelná, neboli zničený, poškozený majetek, nástroj, surovina, tělesná integrita zaměstnance apod. sice mohou být nahrazeny jiným nástrojem, surovinou, popř. mohou být nějakým způsobem repasovány, opraveny, stejně tak zaměstnanec může být vyléčen, ale k tomu je potřeba vynaložit konkrétní novou energii, práci, nasazení, medikamenty, materiál. Ani uvedení v předchozí stav v pravém slova smyslu neznamena obnovu zničené nebo poškozené věci, ale její nahrazení věcí jinou, věcí alternativní, věcí podobnou. V této souvislosti připomenu, že některé újmy ve formě např. protrpěné bolesti či poškození zdraví, ani takto nahradit nejdou. Postupným vývojem názorových proudů z řad odborné veřejnosti na problematiku pracovněprávní odpovědnosti se ustálil názor, že riziko pracovní činnosti má nést zaměstnavatel, neboli ten subjekt, resp. účastník pracovněprávního vztahu, který práci organizuje, v jeho zařízeních a pomocí jeho nástrojů je práce realizována apod. Základním předsezetím systému pracovněprávní odpovědnosti je odvalit břemeno škody z poškozeného na škůdce, nicméně je nutné mít na paměti, že škody, jež vznikají v rámci pracovních činností, jsou často velmi vysoké a v mnoha případech i nenahraditelné, což má za důsledek, že škůdce často není schopen břemeno škody unést.¹¹⁵

V rámci pracovněprávní odpovědnosti rozlišujeme dvě základní funkce. Jsou to tzv. funkce obecné, které v právu plní každý systém odpovědnosti. Dále jsou to tzv. funkce zvláštní, typické pro pracovněprávní odpovědnost. Mezi funkce obecné řadíme funkci preventivně výchovnou, funkci ochrannou, funkci represivní a konečně funkci reparační, neboli satisfakční. Mezi funkce zvláštní řadíme funkci sociálně ochrannou a funkci stimulační. Je nutné si ovšem uvědomit, že v praxi oddělení výše uvedených funkcí není možné. Jednotlivé druhy funkcí pracovněprávní odpovědnosti se navzájem svým obsahem překrývají a doplňují.

¹¹⁵ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 212 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

Podstatou **preventivně výchovné funkce** odpovědnosti je především jednak působit výchovně proti tomu, kdo je postížen jejím působením, protože mu dává pocit nepříznivé následky jeho chování, které bylo v rozporu s právní normou v obecném slova smyslu, a tím ho odradit od podobného, či dokonce stejného chování v budoucnu, a dále působit i na ostatní členy společnosti formou příkladu. Tedy, preventivně výchovnou funkci, je možné rozdělit na funkci individuální, působící přímo vůči tomu, kdo se choval v rozporu s právem, a funkci generální, která působí vůči zbytku společnosti jako odstrašující příklad.

Dalším druhem obecných funkcí pracovněprávní odpovědnosti je **funkce ochranná**, která spočívá v ochraně vztahů upravených normami pracovního práva a zároveň sankcionuje porušení těchto pracovněprávních vztahů.

Charakteristickým znakem **funkce represivní**¹¹⁶ je postih subjektu, který se choval v rozporu s právem a kterému je následně uložena povinnost snášet nepříznivé důsledky ve formě sankce za jeho protiprávní chování.¹¹⁷ Hojně je represivní funkce pracovněprávní odpovědnosti aplikována v případech odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Můžeme tedy konstatovat, že pracovněprávní odpovědnost plní represivní funkci významným způsobem.

Reparační funkce spočívá v přenesení břemena škody z poškozeného na škůdce, které může mít formu uvedení v předešlý stav či formu náhrady v penězích, neboli formu relutární. Pro úplnost zmíním skutečnost, že reparační funkce není v odpovědnostních pracovněprávních vztazích ve větší míře zastoupena.

Pro pochopení vlastní podstaty **sociálně ochranné funkce** je třeba vyjít ze samotného chápání pracovního práva jako poskytovatele ochrany slabší straně pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanci před zaměstnavatelem. Důvod této koncepce, jak jsem již několikrát předestřel, spatřuji především v ekonomické nerovnováze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kde samozřejmě tou ekonomicky silnější stranou je zaměstnavatel. Argumentem pro výše uvedené je například to, že v případě skončení pracovněprávního vztahu jsou dopady tohoto skončení v sociální oblasti nesrovnatelně citelnější na straně zaměstnance. Příkladem sociálně ochranné funkce je například odpovědnost zaměstnance vždy za zavinění, tedy odpovědnost

¹¹⁶ Rovněž označována jako funkce sankční, viz. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 308 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹¹⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 213 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

subjektivní, popř. limitace výše náhrady škody způsobené z nedbalosti zaměstnancem. Se sociálně ochrannou funkcí úzce souvisí a navazuje na ni tzv. sociální funkce mzdy, na kterou mohou být kromě zaměstnance odkázáni i jeho rodinní příslušníci, kde její podstatou je výše zmiňovaná limitace výše náhrady škody způsobené z nedbalosti zaměstnancem, resp. při škodě způsobené z nedbalosti se zaměstnanec nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu ohrozila jeho existenci.¹¹⁸ Na podobném principu stojí i právní úprava vykonávacího řízení, kdy příjmy ze závislé činnosti jsou exekučovatelné jen v omezené výši.

Konečně posledním druhem funkcí pracovněprávní odpovědnosti je **stimulační funkce**. Její podstatou je odstranění nebo alespoň zmírnění ekonomického dopadu do finančně-sociální sféry zaměstnance, v případě jeho porušení pracovněprávní povinnosti s následným vznikem škody zaměstnavateli, což ve svém důsledku vede ke stimulaci zaměstnance, aby podstupoval přirozenou míru rizika v pracovním procesu a přispěl např. k rozvoji nových technologií výrobního procesu.

Domnívám se, že v některých případech v rámci odpovědnostních pracovněprávních vztahů je ochrana zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany vztahu upraveného normami pracovního práva, až příliš vysoká a nekompromisní, což vede ke stagnaci rozvoje pracovněprávních vztahů. Blíže se k tomuto vrátím v závěru této rigorózní práce.

2.5. Prevence v pracovním právu

Základní tezí prevence v rámci pracovněprávních vztahů, resp. v rámci pracovního práva je to, že je lepší vzniku škody předcházet, než následně řešit její následky a způsobenou újmu nahrazovat.¹¹⁹ Pracovní právo je založeno na principu, že lepší je počínat si takovým způsobem, aby ke vzniku žádné škody nedošlo. Požadavkem prevence je vykonávat jednotlivé lidské činnosti takovým způsobem, aby se nestaly pramenem ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů. Všude tam, kde dochází k výkonu lidské práce, může dojít ke vzniku škody. Definici prevence v zákoníku práce nenajdeme. Nicméně za prevenci bychom mohli označit souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 308 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 412 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

chráněných zájmů.¹²⁰ V případě selhání institutu prevence, a můžeme říci nejen prevence v rámci pracovního práva, ale i v rámci jiných právních odvětví, nastupuje institut odpovědnosti.

Práva a povinnosti prevenčního charakteru jsou nedílnou součástí základního pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou v rámci pracovního poměru nositeli nejen základních práv a povinností realizovaných v rámci pracovního procesu, ale též nositeli výše uvedených prevenčních práv a povinností.

Právní teorie dělí práva a povinnosti prevenčního charakteru do dvou základních skupin. Kritériem první skupiny je hledisko sledování prevence, která je buďto zaměřena jako obecná, tedy hovoříme o **prevenci generální**, anebo je zaměřena na ochranu určitého vztahu nebo zájmu, tedy hovoříme o **prevenci speciální**. V pracovněprávních předpisech, zejména zákoníku práce, můžeme nalézt jak prevenci generální, tak prevenci speciální. Příkladem prevence generální je např. ust. § 248 odst. 1 a ust. § 249 odst. 1 ZPr.¹²¹ Příkladem prevence speciální je např. ust. § 248 odst. 2, ust. § 249 odst. 2, ust. § 241 odst. 3 a ust. § 245 odst. 1 ZPr. Tato ustanovení speciální prevence jsou zaměřena na předcházení možného porušení nebo ohrožení zcela konkrétního právem chráněného zájmu. Kritériem druhé skupiny jsou opatření, jež právní úprava ve svých ustanoveních užívá k předcházení možného ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů. Tato opatření mohou být charakterizována jako přímá a jako nepřímá. **Přímá prevenční opatření** jsou ustanovení právních norem, jejichž primárním cílem je prevence, jedná se např. o ust. § 248 a ust. § 249 ZPr. Za **nepřímá prevenční opatření** můžeme označit ta ustanovení, která působí preventivně až jako druhotně, neboť jejich primárním cílem je úprava jiného institutu, příkladem může být např. ust. § 240 ZPr.

V závěru dodám, že uvedené dělení na čtyři druhy prevence v pracovním právu je možné kombinovat, tedy např. generální prevence může být realizována jak přímými, tak i nepřímými prevenčními opatřeními, totéž platí i pro prevenci speciální.

¹²⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 208 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹²¹ Ust. § 248 odst. 1 ZPr. stanoví „Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění“ a ust. § 249 odst. 1 ZPr. stanoví „Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance“.

2.6. Odpovědnost za bezdůvodné obohacení a za nesplnění závazku

Problematiku **bezdůvodného obohacení** považuje právní teorie za zvláštní druh odpovědnosti, proto ji zařazují i do rámce této rigorózní práce. Teorie občanského práva chápe institut bezdůvodného obohacení jako mimozávazkovou odpovědnost a získání bezdůvodného obohacení bývá považováno za tzv. kvazidelikt, neboť v případě deliktu, resp. deliktního jednání subjektu právního vztahu dochází k porušení právní normou uložené primární povinnosti, nicméně předpokladem pro získání bezdůvodného obohacení nemusí být vždy porušení primární právní povinnosti, což znamená, že může být získáno i v dobré víře. Tudíž hlavní diferenciací bezdůvodného obohacení od ostatních odpovědnostních právních vztahů je otázka protiprávnosti, která v případě bezdůvodného obohacení ztrácí na svém významu a dále pak otázka zavinění, které není věnována zvláštní pozornost. Dle mého soudu nelze chápat povinnost vydat bezdůvodné obohacení jako povinnost odpovědnostní, neboť předpokladem pro získání bezdůvodného obohacení nemusí nutně být porušení primární právní povinnosti. Z ústavněprávního hlediska ovšem každé obohacení se na úkor jiného je chápáno v rozporu s právem. „*V případě bezdůvodného obohacení jde vlastně o odpovědnost za protiprávní stav, i když takový stav může být i nezaviněný, objektivně daný*“.¹²² Podstata bezdůvodného obohacení spočívá v tom, že se jedna osoba (obohacený) obohatí na úkor jiné osoby (ochuzený), aniž by k tomu měl jakýkoliv spravedlivý důvod. V takovém případě je obohacený povinen vydat ochuzenému to, o co se obohatil. Cílem celé právní úpravy bezdůvodného obohacení je urovnání vztahů mezi obohaceným a ochuzeným a působit především preventivně a výchovně.¹²³ Obohacením se rozumí nejen přírůstek v podobě aktiv, ale také jako nezvětšení pasiv, ačkoliv k němu mělo dojít. Právní úpravu bezdůvodného obohacení nalezneme v občanském zákoníku,¹²⁴ který se aplikuje subsidiárně i na bezdůvodné obohacení vyplývající z pracovněprávních vztahů, avšak s jedinou výjimkou. Tato výjimka je zakotvena v ust. § 331 ZPr., jehož podstatou je, že zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat vrácení neprávem vyplacených částek,

¹²² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 319 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹²³ NOVOTNÝ, Petr; KOUKAL, Pavel; ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. 127 s. ISBN 978-80-247-5165-8.

¹²⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník se v ust. § 2991 a násl. zabývá problematikou bezdůvodného obohacení. „*Kdo se na úkor jiného bez spravedlivého důvodu obohatí, musí ochuzenému vydat, oč se obohatil. Bezdůvodně se obohatí zvláště ten, kdo získá majetkový prospěch plněním bez právního důvodu, plněním z právního důvodu, který odpadl, protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám*“.

jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Promlčecí lhůta je zákoníkem práce stanovena na délku tří let ode dne jejich výplaty. V tomto případě vydání bezdůvodného obohacení je jednoznačně chráněna dobrá víra zaměstnance. Jedná se např. o situace, kdy zaměstnavatel v důsledku chyby ve výpočtu vyplatí zaměstnanci vyšší plat nebo mzdu, popř. zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zálohu na určité plnění, nicméně později odpadl nebo nevznikl právní důvod pro poskytnutí tohoto plnění.¹²⁵ Problematikou bezdůvodného obohacení v rámci pracovněprávních vztahů se zabýval také Nejvyšší soud ČR, např. v právní věci sp. zn. 21 Cdo 3435/2009, ve které vydal rozsudek dne 5.1.2011 *„Jestliže je zaměstnanci poskytnuta záloha na náhradu zvýšených životních nákladů v souvislosti s přidělením k výkonu práce v zahraničí a zaměstnanec poté práci v zahraničí nevykonává, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získává bezdůvodné obohacení“*.

Pro úplnost se velice stručně zmíním o **odpovědnosti za nesplnění závazku**. Schéma vzniku tohoto druhu odpovědnosti je stejné jako u ostatních odpovědností v obecném slova smyslu, kdy předpokladem pro vznik tohoto sekundárního závazkového vztahu je porušení primární právní povinnosti zcela přesně určené. Tento druh odpovědnosti vzniká, pokud právo nebylo uspokojeno řádně a včas. Následkem tohoto nesplnění závazku je prodlení. Do prodlení se v převážné míře dostává především povinný subjekt, tedy subjekt, který závazek nesplnil řádně a včas, ale nejsou vyloučeny situace, kdy se do prodlení dostane i subjekt oprávněný. Hlavní podstatou institutu prodlení je v případech prodlení povinného subjektu právo oprávněného subjektu požadovat zaplacení úroků z prodlení ve smluvní nebo zákonné výši.

¹²⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 505 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU

3.1. Obecný výklad o odpovědnosti za škodu

Odpovědnost za škodu je nejdůležitějším typem hmotné pracovněprávní odpovědnosti. Pravidla pro náhradu škody a odpovědnost za škodu obecně jsou regulována situacemi, kdy porušením právní povinnosti jednou stranou právního vztahu vznikne druhé straně tohoto právního vztahu škoda. Tuto protiprávně způsobenou škodu je škůdce povinen nahradit.¹²⁶ Pravidla, jež se týkají náhrady škody, obsahuje jak zákoník práce, tak občanský zákoník. Zákoník práce ovšem obsahuje zvláštní právní úpravu, která je zaměřena na případy, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a tím ve své podstatě dochází k praktickému vyloučení aplikace právní úpravy obsažené v občanském zákoníku, jakožto subsidiární právní úpravy. Vyjma zákoníku práce a občanského zákoníku se v oblasti náhrady škody použijí také jiné podzákoné právní předpisy, jedná se zejména o vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění nebo nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. I po přijetí a nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, oblast odpovědnosti za škodu zůstala v zákoníku práce nadále upravena specifickým a samostatným způsobem. Můžeme shrnout, že v pracovněprávních vztazích tedy nedochází k subsidiární aplikaci občanskoprávní úpravy náhrady škody, popř. újmy. V této souvislosti, s odkazem na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. připomenu, že tato vyhláška pozbyla platnosti ke dni 1.1.2014 s výjimkou pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnanců. Dle ust. 394 odst. 2 ZPr. se do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, by měl vstoupit v platnost dne 1.1.2017 za předpokladu, že nedojde k dalšímu odložení jeho účinnosti, což nelze vyloučit a je možné tedy pochybovat o nabytí jeho účinnosti vůbec. Lze se ovšem setkat i s takovými názory, že při odškodňování bolesti v rámci pracovněprávních vztahů je možné aplikovat ust. § 2958 a násl. občanského zákoníku. S tímto názorem se neztotožňuji, neboť pokud vyjdeme z principu subsidiarity, tak zákoník práce má aplikační přednost před zákoníkem občanským.

¹²⁶ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 133 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

Základní pojem, který se vztahuje k institutu odpovědnosti za škodu, a to nejen v oblasti pracovního práva, je **škoda**. S odkazem na současný občanský zákoník je nutné upozornit na novou terminologii užívanou občanskoprávním předpisem. V rámci terminologické hříčky došlo k přetextování pojmu škoda na pojem újma. Újmu chápeme jako pojem obsahově a věcně širší než byl dosavadní pojem škoda. Újmou se tedy rozumí každá majetková nebo nemajetková ztráta, jež vznikla na straně poškozeného v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti ze strany škůdce.¹²⁷ Nově je možné v rámci občanského zákoníku dělit újmu na majetkovou újmu, tedy škodu a na nemajetkovou újmu.¹²⁸ Nutno podotknout, že zákoník práce stále operuje s pojmem *škoda*, což je pochopitelné, vzhledem k převažujícímu obsahu jednotlivých ustanovení jeho části jedenácté, která se markantně týká problematiky vlastní majetkové, resp. materiální újmy. Ovšem v hlavě V. téže části zákoníku práce se objevuje pojem *újma* v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, což je určitým specifíkem pro škodu na zdraví, kde náhrada (za bolest či ztížení společenského uplatnění) je vnímána jako tzv. zadostiučinění, neboli satisfakce, za vytrpěnou bolest či za zhoršenou možnost společenského uplatnění zaměstnance, tj. za nemajetkovou újmu. Nicméně podstata jak majetkové újmy (škody), tak i nemajetkové újmy spolu do značné míry souvisejí a jejich rigidní oddělování není nejšťastnějším řešením. Škodou rozumíme vlastní majetkovou (materiální) újmu na jmění, kterou je možné vyčíslit všeobecným ekvivalentem, tedy penězi. Nemajetkovou (imateriální) újmu rozumíme újmu na osobnostních právech poškozeného, anebo újmu na osobě jako takové. Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo ji způsobil, neodčiní uvedením v předešlý stav. Je tedy dána volba škůdce, jakou formu si zvolí. Nemajetková újma je hrazena formou zadostiučinění, neboli satisfakcí, která má ve většině případů charakter opět peněžité náhrady. Výše škody na věci se určuje podle ceny v době poškození, zničení nebo ztráty věci.

Škodu¹²⁹ v obecném slova smyslu můžeme rozdělit do dvou kategorií. První kategorií je tzv. **škoda skutečná**, jejíž podstata spočívá v tom, oč se zmenšila existující

¹²⁷ NOVOTNÝ, Petr; KOUKAL, Pavel; ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. 18 s. ISBN 978-80-247-5165-8.

¹²⁸ Viz. ust. § 2894 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 783/2010, ze dne 11.7.2012 „*Pojem škody je definován tak, že jde o újmu, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi. Ušlým ziskem se rozumí újma spočívající v tom, že u poškozeného nedojde v důsledku škodné události k rozmnožení majetkových hodnot, ač se to dalo očekávat s ohledem na pravidelný běh věci.*“

hodnota věci či jiného majetku, které má poškozený ve svém vlastnictví, popř. správě. Za skutečnou škodu lze považovat i ušlý výdělek zaměstnance, který plní tzv. sociální funkci mzdy, tedy slouží k zajištění existence jeho samotného i jeho rodinných příslušníků.¹³⁰ Druhou kategorií je tzv. **škoda jiná**, neboli **ušlý zisk**, jejíž podstata spočívá v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví, popř. správě rozmnožit, k čemuž by bývalo za běžného chodu věcí došlo. Zákoník práce výslovně uvádí, v jakých případech náleží náhrada ušlého zisku.¹³¹

Klíčovým pojmem pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, která se týká odpovědnosti za škodu, je pojem **plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním**. Pro určení, zda se bude konkrétní situace posuzovat dle ustanovení zákoníku práce, a tedy dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti, je nutné, aby činnost, kterou vyvíjel zaměstnanec při vzniku škody, byla vyvíjena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jinak řečeno, pokud by ke škodě došlo při činnosti, kterou nelze subsumovat do rámce plnění pracovních úkolů nebo do přímé souvislosti s ním, popř. by ke vzniku škody došlo na základě tzv. excesu, tj. vybočení z plnění pracovních povinností zaměstnance, pak nejde o pracovněprávní odpovědnost, nicméně není vyloučena např. odpovědnost občanskoprávní, která je oproti pracovněprávní odpovědnosti založena na principu rovného postavení mezi poškozeným a škůdcem, která zvýhodňuje postavení zaměstnance oproti zaměstnavateli. Definicí pojmu plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním podává ust. § 273 a ust. § 274 ZPr. Plněním pracovních úkolů je zejména výkon povinností vyplývajících z pracovněprávního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Lze sem ovšem i zařadit činnost vykonávanou zaměstnancem z vlastní iniciativy, pokud ji zaměstnavatel nezakázal nebo k jejímu výkonu není potřeba zvláštního oprávnění, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem, popř. činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců.¹³² Podle ust. § 274 ZPr. v přímé souvislosti

¹³⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 411 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 309 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹³² HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 136 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Zda je možné určitou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů¹³³ nebo v přímé souvislosti s ním,¹³⁴ je závislé na posouzení takové činnosti z hlediska věcné, časové a místní souvislosti s výkonem práce, resp. na posouzení, jestli tato činnost byla objektivně vykonávána pro zaměstnavatele.¹³⁵

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 454/2002, ze dne 14.1.2003 „*Za plnění pracovních úkolů je dále - vedle (jakékoliv) činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele - považována rovněž činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů je rozhodující, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro organizaci (zaměstnavatele)*“.

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, ze dne 2.4.2003 „*Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem také dohodnout, že služební vozidlo bude po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) v bydlíšti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že služební vozidlo (vozidlo zaměstnavatele) může zaměstnanec používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je nutno v takovém případě i odvoz vozidla do bydlíště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním. Skutečnost, že zaměstnanec vykonává některou činnost po „pracovní době“, však ještě neznamená, jak výše uvedeno, že se nemůže jednat o činnost, která je plněním pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním“* nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2593/2010, 21 Cdo 2612/2010, ze dne 20.9.2011 „*Jestliže žalovaný uzavíral některé obchody s odběrateli (zaměstnavatele) jako soukromý podnikatel fyzická osoba a na vlastní účet "v úmyslu opatřit sobě prospěch", je nepochybné, že tím nesledoval z objektivního ani ze subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů u svého zaměstnavatele, ale výlučně "vlastní prospěch", a že tedy touto činností jednoznačně vybočil z mezí plnění pracovních úkolů (přímé souvislosti s ním). Okolnost, že touto činností porušil (také) své povinnosti z pracovního poměru, je tu nepodstatná; rozhodující je, že žalovaný jednáním, z něhož jeho zaměstnavateli vznikla škoda, nesledoval plnění pracovních úkolů, ale jen "svoje zájmy", a že tu proto chybí věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Žalobce proto důvodně dovozuje, že pohledávka za žalovaným nemá povahu pracovníprávního, ale občanskoprávního nároku*“.

¹³⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 425 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

3.2. Funkce odpovědnosti za škodu

Pro určení konkrétních funkcí odpovědnosti za škodu je nutné vycházet ze subkapitoly 2.4. Funkce pracovněprávní odpovědnosti, po bližší konkretizaci a specifikaci výše uvedených funkcí pracovněprávní odpovědnosti na institut odpovědnosti za škodu, můžeme říci, že mezi funkce odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích řadíme funkci preventivně výchovnou, funkci reparační a konečně funkci sankční. Tyto funkce odpovědnosti za škodu se vzájemně doplňují a prolínají.

Preventivně výchovná funkce směřuje k předcházení škodám, prostřednictvím působení na zaměstnavatele a zaměstnance, aby dodržovali povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, založené právními předpisy, kolektivními smlouvami, individuálními smlouvami mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato funkce dále směřuje k minimalizaci samotného vzniku odpovědnostního pracovněprávního vztahu, zejména tím, že zaměstnavatel je povinen zajistit podmínky na pracovišti pro výkon práce a kontrolu její samotné bezpečnosti a dále tím, že zaměstnanec je povinen počínat si na pracovišti takovým způsobem, aby nedocházelo ke vzniku škody, popř. v případě vzniku škody je zaměstnanec povinen se, způsobem předvídaným zákonem, pokusit o její odvrácení.¹³⁶

Podstatou **reparační funkce (satisfakční funkce)** odpovědnosti za škodu v rámci pracovněprávních vztahů je odčinit škodu na majetku účastníků pracovněprávních vztahů, resp. v případě újmy na zdraví poskytnout náhradu ve formě zadostiučinění, neboli satisfakce, neboť tato funkce vychází ze situace, že škoda na majetku, příp. újma na zdraví, účastníkům pracovněprávního vztahu již fakticky vznikla.

Sankční funkce je chápána jako určitý postih za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, popř. za nezabránění škodné události.

Při aplikaci výše uvedených funkcí odpovědnosti za škodu je zapotřebí brát v úvahu smysl samotného výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele, čímž je získání odměny, a to zpravidla peněžité. Zaměstnanec při výkonu práce pro zaměstnavatele

¹³⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 161 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

užívá nástroje a přístroje, jejichž pořizovací cena může být i několikanásobně vyšší než je samotná odměna zaměstnance. Zákoník práce proto váže vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli na zavinění zaměstnance a dále pak na limitaci výše náhrady škody ve vztahu k odměně zaměstnance.

3.3. Druhy odpovědnosti za škodu

V rámci pracovního práva rozlišujeme dva základní druhy odpovědnosti za škodu. První druhem je odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, o této odpovědnosti pojednám níže v kapitole 4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, a druhým druhem je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Při použití alternativní, v právní praxi aplikované terminologie, lze hovořit o odpovědnosti subjektivní nebo odpovědnosti za zavinění (odpovědnost zaměstnance) a o odpovědnosti objektivní nebo odpovědnosti bez zřetele na zavinění (odpovědnost zaměstnavatele). Z výše uvedeného vyplývá, že uvedené druhy pracovněprávní odpovědnosti jsou založeny na odlišných principech. Nicméně se lze v právní teorii setkat i s názorem, že předpokladem odpovědnosti je vždy zavinění, jakožto dílčí prvek skutkové podstaty pracovněprávní odpovědnosti, a pokud není dáno, není možno mluvit o odpovědnosti. Tento závěr nenašel většího počtu zastánců.¹³⁷

Pro úplnost uvedu, že povinnost k náhradě škody může vzniknout nejen bez zřetele na zavinění, ale také bez ohledu na to, zda došlo k porušení právní povinnosti či k jejímu porušení nedošlo, např. vlivem vyšší moci, kde vyšší mocí rozumíme zvláště kvalifikovanou právní událost za daných podmínek objektivně nepředstavitelnou a objektivně neodvratitelnou.¹³⁸ V této situaci jde o povinnost nahradit škodu, která vznikla v důsledku působení určité kvalifikované škodné události, např. působením přírodních sil. Toto se ovšem dostává do rozporu s tím, co bylo uvedeno výše, tedy, že odpovědnost chápeme jako jakousi sankci za porušení primární právní povinnosti, a tudíž v důsledku by bylo možné nahlížet na odpovědnost za škodu vzniklou na základě škodné události jako na kvaziodpovědnost. Jak jsem již uvedl, odborná veřejnost v souladu s platnou právní úpravou, tedy zejména se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, rozlišuje dva základní druhy odpovědnosti

¹³⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 310 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹³⁸ FIALA, Josef. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 1302 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

upravené normami pracovního práva, a to odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

3.4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

V této subkapitole se budu velice okrajově věnovat institutu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci především z důvodu snazší komparace s odpovědností zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Dále v textu budu užívat slovního spojení „odpovědnost zaměstnavatele za škodu“.

V zákoníku práce je rozlišována odpovědnost za škodu podle odpovědných subjektů. Jde o odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou:

- 1) obecná odpovědnost,
- 2) odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody,
- 3) odpovědnost za škodu na odložených věcech,
- 4) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu bychom mohli označit za protipól odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli co do zavinění a co do rozsahu náhrady škody.¹³⁹ Aby bylo možné o tomto druhu pracovněprávní odpovědnosti za škodu vůbec hovořit, musí být splněna podmínka, že tato škoda vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy odpovědností objektivní, odpovědností bez zřetele na zavinění, tj. k jejímu vzniku není zapotřebí zavinění na straně zaměstnavatele. Výše uvedené může působit na zaměstnavatele značným demotivačním způsobem, což může ve výsledku způsobit fatalistický přístup k prevenční povinnosti ve smyslu předcházení škodám. Proto zákonodárce umožnil zaměstnavateli v určitých situacích zprostit se odpovědnosti, neboli liberovat. V právní praxi rozlišujeme liberaci úplnou, jejíž podstatou je, že prokáže-li zaměstnavatel právem předpokládané skutečnosti, zprostit se odpovědnosti zcela a liberaci částečnou, která vede pouze k částečnému zbavení se odpovědnosti, tedy část odpovědnosti zůstává na

¹³⁹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 138 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

zaměstnavateli.¹⁴⁰ „Skutečností navíc je, že u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci nelze hovořit o škůdci, protože odpovědný subjekt nemusí být totožný s tím subjektem, který škodu způsobil“,¹⁴¹ tedy zaměstnavatel je odpovědný za škodu i v případě, kdy žádnou povinnost, uloženou mu normou pracovního práva, neporušil, resp. zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou v důsledku škodné události, popř. za škodu, kterou zaměstnanci způsobil jiný subjekt, jako je třetí osoba či spoluzaměstnanec.¹⁴² V případě, že by zaměstnavatel prokázal, že škodu zavinil svým jednáním také poškozený, tedy zaměstnanec, došlo by k poměrnému omezení jeho odpovědnosti. Zde je ovšem nutné upozornit na výjimku, která se uplatní při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání s odkazem na přechodná ustanovení zákoníku práce a zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který je platný, avšak nikoliv účinný.

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci skutečnou škodu v penězích, pokud nedošlo k naturální restituci. Pokud by se jednalo o škodu způsobenou zaměstnanci úmyslně, může tento požadovat i náhradu jiné škody. Náhradu za ztrátu na výdělků vyplácí zaměstnanci zaměstnavatel v pravidelných intervalech jednou měsíčně. Jestliže zaměstnavatel nahradil poškozenému, tedy zaměstnanci, škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanskoprávního kodexu, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti, pokud nebylo předem dohodnuto něco jiného. Hovoříme zde o formě tzv. zpětného regresu. „Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.“¹⁴³

I v rámci této odpovědnosti rozlišujeme dle zákoníku práce tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu a zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu, mezi kterou řadíme odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody, odpovědnost za škodu na odložených věcech a konečně odpovědnost za škodu při

¹⁴⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 235 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁴¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 314 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁴² VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. HŮRKA, Petr a kol. (ed). *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 131 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

¹⁴³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 314 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

pracovních úrazech a nemocech z povolání. Jsou-li naplněny speciální znaky zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, musí být aplikována speciální, resp. zvláštní úprava. Nejsou-li tyto znaky naplněny, aplikuje se skutková podstata obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Platí zde obecné pravidlo *lex specialis* a *lex generalis*.

Při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jakožto odpovědnosti objektivní, tíží povinnost důkazní stranu poškozeného zaměstnance, který musí prokázat naplnění znaků skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnavatele, mezi které řadíme existenci subjektů, objektu, chování zaměstnance vyjma ust. § 265 odst. 2 ZPr., protiprávnost, popř. škodnou událost, škodu, popř. újmu a konečně kauzální nexus.¹⁴⁴

3.4.1. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu je upravena v ust. § 265 ZPr., a platí pro ni to, co bylo uvedeno výše obecně o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci podle ust. § 265 odst. 1 ZPr. za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Pouze připomenu, že se jedná o odpovědnost objektivní, tudíž mezi předpoklady vzniku odpovědnostního vztahu nepatří zavinění.¹⁴⁵ Zaměstnavatel odpovídá za celou skutečnou škodu, kterou hradí v plném rozsahu, ledaže by škodu způsobilo společně více osob. Zaměstnanec musí u věcí, které s sebou obvykle do práce nenosí, nahlásit vznik škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl, jinak právo na náhradu škody zaniká.¹⁴⁶ V rámci ust. § 265 ZPr. je možné rozlišit dvě samostatné základní skutkové podstaty. Dle odst. 1 ust. § 265 ZPr., zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu při naplnění následně uvedených znaků skutkové podstaty, mezi tyto znaky řadíme vznik škody na straně zaměstnance;

¹⁴⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 234 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁴⁵ „Zavinění je právní naukou definováno jako vnitřní, psychický vztah jedajícího k jeho vlastnímu protiprávnímu jednání a k výsledku tohoto jednání. Je založena jednak na prvku poznání (prvku rozumovém, intelektuálním, spočívajícím ve vědomosti a předvídaní určitého výsledku, jednak na prvku vůle (prvku volním), spočívajícím v tom, že subjekt projevuje svou vůli tím, že něco chce, ale také tím, že je s něčím srozuměn.“ ŠÁMAL, Pavel. a KORECKÁ, Věra. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 793 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

¹⁴⁶ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 139 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

porušení právní povinnosti nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům zaměstnavatelem, jiným zaměstnancem zaměstnavatele nebo dokonce i třetí osobou; příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody; plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním. Odst. 2 ust. § 265 ZPr. lze označit za druhou skutkovou podstatu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, jejíž podstatou je odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která zaměstnanci vznikla na základě porušení právní povinnosti ostatními zaměstnanci zaměstnavatele při plnění úkolů zaměstnavatele jeho jménem. Odst. 3 ust. § 265 ZPr. stanoví, že z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou vyňaty škody na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.¹⁴⁷ Takovým dopravním prostředkem může být např. osobní automobil či motocykl zaměstnance. Rovněž zaměstnavatel neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu. Souhlas zaměstnavatele lze dovodit také z toho, že zaměstnanec k plnění pracovních úkolů použije vlastní věc v obecném slova smyslu a zaměstnavatel o použití této věci věděl (popř. byl srozuměn) a nijak proti tomu nezasáhl. K této problematice existuje bohatá judikatura Nejvyššího soudu ČR,¹⁴⁸ např. rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1478/2006 nebo sp. zn. 21 Cdo, 1743/2009.

3.4.2. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

Dle ust. § 266 ZPr. zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem, a to včetně účelně vynaložených nákladů zaměstnancem. Právo na náhradu škody má i zaměstnanec, který odvracel nebezpečí

¹⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 315 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁴⁸ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1478/2006, ze dne 5.4.2007 „*Jestliže zaměstnanec nebyl v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do (jiného) zaměstnání, odpovídá mu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce (pozn. § 265 odst. 2 ZPr. v.z.p.p.) za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takovýto posudek vydal*“ a rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1743/2009, ze dne 7.7.2010 „*Jestliže v projednávané věci bylo soudy zjištěno, že se zaměstnanci jednající jménem žalovaného v rámci svého rozhodování o tom, zda žalobkyni bude na další rok prodloužen výkon práce instruktora, dopustili diskriminace, je odůvodněn závěr, že tímto jednáním porušili svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. V případě, že žalobkyni vznikla následkem porušení této právní povinnosti škoda tím, že pozbyla příplatek vyplácený za práci instruktora, který by jí jinak - nebýt porušení této povinnosti – v nadcházejícím období jednoho roku náležel, je žalovaný povinen tuto škodu žalobkyni nahradit.*“

hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel. Jedná se o zvláštní skutkovou podstatu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která má aplikační přednost před skutkovou podstatou obecnou.

Při hlubším zkoumání problematiky odpovědnosti za škodu v pracovním právu, lze nalézt určitou úzkou provázanost mezi tímto druhem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a odpovědností zaměstnance za nesplnění povinností při odvracení škody.

Ustanovení § 270 ZPr., připouští za splnění určitých podmínek, částečnou liberaci zaměstnavatele. V případě, že by při odvracení škody došlo ke vzniku újmy na zdraví zaměstnance, postupovalo by se podle právní úpravy odpovědnosti za pracovní úraz.

3.4.3. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci na odložených věcech

Další zvláštní skutkovou podstatou odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která má aplikační přednost před skutkovou podstatou obecnou, je odpovědnost za škodu na odložených věcech. Tuto odpovědnost upravuje ust. § 267 ZPr. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Takovými věcmi mohou být např. části oděvu, za předpokladu, že se zaměstnanec v práci převléká do pracovního oděvu a místem určeným nebo obvyklým může být např. šatna, pracovní stůl apod. *„Této odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit ani jednostranným prohlášením (např. že neodpovídá za obsah kapes svršků odložených na věšáku) ani v případě, že zaměstnanec musel předem podepsat prohlášení, že nebude uplatňovat nárok na náhradu škody na odložených věcech.“*¹⁴⁹

Určitou limitaci rozsahu náhrady škody lze spatřit v ust. § 268 odst. 2 ZPr., podle kterého zaměstnavatel odpovídá za škodu na věcech, které s sebou zaměstnanec do práce obvykle nenosí, jen do výše 10 000 Kč, ledaže by škodu zaměstnanci způsobil jiný zaměstnanec nebo zaměstnavatel převzal tyto věci do zvláštní úschovy. Právo na náhradu škody však zanikne, pokud zaměstnanec neuvědomí zaměstnavatele o vzniku škody na odložených věcech bez zbytečného odkladu, nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.¹⁵⁰ Jako příklad je možné uvést situaci, kdy zaměstnanec,

¹⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 420 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹⁵⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 238 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

řidič služebního vozidla, po skončení pracovní cesty odstaví vozidlo před restaurací a odejde na večeři. Po návratu zjistí, že ze zamčeného vozidla bylo odcizeno hedvábné sako s pořizovací cenou 8 500 Kč. V dané situaci zaměstnavatel neodpovídá za způsobenou škodu, neboť hedvábné sako ponechané ve vozidle mimo pracovní dobu, nelze považovat za věci odložené při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

3.4.4. *Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání*

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání bychom mohli charakterizovat jako odpovědnost za výsledek, tedy předpokladem jejího vzniku není porušení právní povinnosti ani existence zavinění. Rovněž můžeme konstatovat, že se jedná o naprosto svébytný druh pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele. Právní úpravu této odpovědnosti nenalezneme, jak by se mohlo na první pohled zdát, v části jedenácté - náhrada škody zákoníku práce, ale její úpravu nalezneme v přechodných ustanoveních ZPr., a to v důsledku přijetí zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který je sice platný, avšak jehož účinnost je již poněkoličtá odložena.

K odpovědnosti zaměstnavatele dojde při naplnění těchto dílčích předpokladů: prvním předpokladem je škoda na straně zaměstnance nebo pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu, příp. nemoci z povolání zemřel. Druhým předpokladem je pracovní úraz nebo nemoc z povolání a konečně třetím předpokladem je existence kauzálního nexu mezi dvěma výše uvedenými předpoklady.

Tento druh odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je charakterizován třemi specifickými rysy. Prvním specifickým rysem je to, že se odškodňuje vedle skutečné škody, rovněž i škoda imateriální neboli škoda nehmotná, jež spočívá v utrpěné bolesti a následném ztížení společenského uplatnění, jejíž náhrada se děje skrze tzv. zadostiučinění, popř. satisfakci, kde problémem může být její kvantifikace v penězích. Druhým specifickým rysem je nemožnost dopředu určit částku, která bude zaměstnanci, jemuž vznikla újma, vyplacena. Následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mohou trvat po celý život zaměstnance a zaměstnavatel je povinen takového zaměstnance po celou dobu trvání odškodňovat.¹⁵¹ Třetí specifický rys navazuje na druhý specifický rys, neboť takovéto zatížení zaměstnavatele odškodňovat zaměstnance,

¹⁵¹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 140 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

v případě vzniku jeho újmy na zdraví nebo nemoci z povolání, může mít pro zaměstnavatele přímo až likvidační důsledky. Na základě uvedeného lze dovodit, že tímto třetím specifickým rysem je povinné pojištění všech zaměstnavatelů u vybraných pojišťoven.¹⁵²

V rámci tohoto odstavce nastíním podstatu a legislativní vývoj vyhlášky Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění a zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců v souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Základní informace o těchto právních předpisech jsem již podal v rámci subkapitoly 3.1. Obecný výklad o odpovědnosti za škodu. Podstatu **vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění**, stanoví ust. § 1, podle kterého se touto vyhláškou stanovuje výše, do které se poskytuje náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo jiným poškozením zdraví a určování výše této náhrady v jednotlivých případech. Zrušení této vyhlášky v obecném slova smyslu přinesl tzv. nový občanský zákoník ke dni 1.1.2014, nicméně nikoliv pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnanců, tedy dle této vyhlášky postupujeme v rámci pracovněprávních odpovědnostních vztahů i nadále. S odkazem na tzv. změnový zákon č. 303/2013 Sb., který ponechal ust. § 394 odst. 2 a ust. § 372 ZPr., lze dovodit, že zákonodárce zcela jistě počítá s tím, že se v pracovněprávních vztazích při odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění použije zvláštní právní úprava, která bude odlišná od právní úpravy obsažené v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.¹⁵³ Pro úplnost ještě uvedu, že předmětná vyhláška obsahuje bodové hodnocení konkrétních druhů poškození zdraví a také hodnotu jednoho bodu, která v současné době činí částku ve výši 120 Kč, kde následně skrze toto hodnocení a hodnotu bodu je určena výše celkového odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění. Tato náhrada ve smyslu hodnoty odškodnění dle bodového systému může být soudně zvýšena nebo snížena. Stávající občanský zákoník tento dosavadní bodový systém založený na bodovém hodnocení nahradil individuálním posuzováním vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy zvlášť v každém individuálním

¹⁵² V současné době je možné sjednat pojištění u dvou pojišťoven působících na českém trhu, jedná se o Českou pojišťovnu, a.s a Kooperativu pojišťovnu, a.s., Vienna Insurance Group.

¹⁵³ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 57 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

případě.¹⁵⁴ Podstatu **zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**, stanoví ust. § 1, dle kterého tento zákon upravuje právní vztahy úrazového pojištění zaměstnanců pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s tím, že se tento zákon rovněž použije i na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem Evropských společenství v oblasti úrazového pojištění. Orgánem úrazového pojištění je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení. Cílem zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců je přechod odpovědnosti za provádění úrazového pojištění zaměstnanců na stát, což bude mít za následek i změnu charakteru pojištění, tedy úrazové pojištění se stane součástí systému sociálního zabezpečení a na místo toho, aby se uplatňovala náhrada škody, budou poškozeným zaměstnancům poskytovány sociální dávky. Úrazové pojištění zaměstnanců bude provádět Česká správa sociálního zabezpečení, které budou zaměstnavatelé odvádět pojistné.¹⁵⁵ Tento zákon byl přijat společně se zákoníkem práce z roku 2006, nicméně účinnost tohoto zákona byla již několikrát odložena. V současné době se předpokládá, že by měl zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nabýt účinnosti dnem 1.1.2017. *„Protože se v průběhu legislativních prací ukázalo, že nebyly vytvořeny věcné podmínky, aby současně s účinností nového zákoníku práce nabyla účinnosti nová právní úprava úrazového pojištění – zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, byla vzniklá situace legislativně-technicky vyřešena tak, že byla převzata původní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a do nového zákoníku práce zakomponována formou přechodných ustanovení, jimiž se bude nadále řídit odškodňování zaměstnanců až do nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců“.*¹⁵⁶

¹⁵⁴ Podstata tohoto principu je reflektována prostřednictvím ust. § 2958 občanského zákoníku *„Při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.“* a ust. § 2959 občanského zákoníku *„Při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.“*

¹⁵⁵ SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 214 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

¹⁵⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 1307 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

3.5. Hlavní rozdíly mezi odpovědností zaměstnavatele za škodu a odpovědností zaměstnance za škodu

Následující odstavce této subkapitoly předkládané práce budou jakýmsi shrnutím výše uvedené problematiky tzv. objektivní a subjektivní odpovědnosti za škodu s tím, že k jistému rozšíření problematiky subjektivní odpovědnosti za škodu v obecném slova smyslu dojde ještě v rámci kapitoly 4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Nicméně tato subkapitola připomene a nastíní základní rozdíly obou druhů pracovněprávní odpovědnosti.

Klíčovými pojmy, které mají podstatný význam pro uváděnou problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (odpovědnost objektivní) a odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (odpovědnost subjektivní) je jednak pojem **zavinění**, jakožto jeden z prvků skutkové podstaty odpovědnostního vztahu upraveného normami pracovního práva a dále pojem nebo spíše slovní spojení **rozsah náhrady škody**.

Můžeme říci, že ve všech odborných textech, vysokoškolských učebnicích či komentářové literatuře zaměřených na pracovněprávní problematiku, resp. problematiku objektivní a subjektivní odpovědnosti v rámci pracovněprávních vztahů jsou uváděny tyto předpoklady vzniku odpovědnosti v obecném slova smyslu; porušení právních povinností, vznik škody, resp. újmy, příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody, resp. újmy pro objektivní odpovědnost, tedy odpovědnost zaměstnavatele za škodu a pro vznik subjektivní odpovědnosti, resp. odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou uváděny tyto předpoklady v obecném slova smyslu; porušení právních povinností, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody a konečně zavinění. Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že základním odlišovacím prvkem je pojem zavinění, rovněž opakovaně připomínám, že se jedná o předpoklady vzniku odpovědnosti v obecném slova smyslu, jinak by samozřejmě bylo možné tyto předpoklady blíže specifikovat a rozvést, např. u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu bychom mohli hovořit o škodě, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo o porušení právních povinností (popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům) kýmkoliv apod. Nicméně o tom jsem podrobně pojednal v rámci subkapitoly 3.4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. „*Pracovní právo je až*

doposud konstruováno tak, že zaměstnanec odpovídá vždy za škodu podle míry svého zavinění (subjektivně) a zaměstnavatel vždy bez ohledu na zavinění (objektivně).“¹⁵⁷

Zavinění lze tedy chápat jako jakýsi čtvrtý předpoklad vzniku odpovědnostního pracovněprávního vztahu, který je povinen prokázat zaměstnavatel, vyjma případů, kdy se zavinění zaměstnance předpokládá ze zákona vyvratitelnou právní domněnkou. Definicí zavinění nepodává ani zákoník práce ani občanský zákoník. Zavinění je kategorií subjektivní, a lze ho rovněž charakterizovat jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání.¹⁵⁸ Zavinění je kompilátem dvou psychických prvků, prvním prvkem je prvek rozumový, spočívající ve vědomosti a předvídání určitého výsledku a druhým prvkem je prvek volní, spočívající v tom, že jednající subjekt něco chce, popř. je s něčím srozuměn (viz. poznámka pod čarou č. 145). Po vzájemné kombinaci obou těchto prvků a jejich intenzity lze rozlišovat různé formy a stupně zavinění. Zavinění úmyslné lze rozlišit na dvě formy, a to *úmysl přímý* (dolus directus) – jednající věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, a tuto škodu způsobit chtěl a *úmysl nepřímý* (dolus eventualis) – jednající věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, a pro případ, že škoda nastane, s ní byl srozuměn. Zavinění nedbalostní lze rozlišit rovněž na dvě formy, a to *nedbalost vědomou* (culpa luxuria) – jednající věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, škodu však způsobit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nenastane a *nedbalost nevědomou* (culpa negligentia) – jednající nevěděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, ani ji způsobit nechtěl, ale vzhledem k okolnostem a svým zkušenostem a znalostem to vědět měl a mohl.¹⁵⁹ V souvislosti se zaviněním je možné zmínit ještě tzv. okolnosti vylučující zavinění, jimiž jsou takové stavy či situace, v nichž v psychickém stavu jednajícího (škůdce) je narušena rozumová a volní stránka ovládající jeho chování, může se jednat např. o zaměstnance stíženého duševní poruchou. Pro úplnost ještě stručně vymezím podstatu příčinné souvislosti neboli kauzálního nexu, jakožto dalšího prvku skutkové podstaty odpovědnostního vztahu upraveného normami pracovního práva, jež se zaviněním taktéž částečně souvisí. Příčinná souvislost je objektivní kauzální vztah, existující mezi příčinou (protiprávním

¹⁵⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 221 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁵⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 925 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁵⁹ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 221 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

jednáním, resp. právně relevantní škodnou událostí) a následkem (škodou), který je nutno odlišovat od zavinění, neboť jde o vztah nezávislý na vědomí a vůli jednajícího (škůdce).¹⁶⁰ Příčinná souvislost tedy rozhoduje o tom, zda je položen základ odpovědnosti, příp. rozhoduje i o tom, jaký je rozsah odpovědnosti, což je ve své podstatě poměrně důležité v případech spoluodpovědnosti více subjektů (škůdců).

Do problematiky určení výše rozsahu náhrady škody významným způsobem zasahuje ochranná funkce zákoníku práce, jejíž podstatou je především shora uvedená limitace rozsahu náhrady škody zaměstnancem, kterou způsobil zaměstnavateli. Jak odpovědnost objektivní, tak odpovědnost subjektivní počítá s poměrným omezením rozsahu náhrady škody v případě spoluzavinění druhé strany, resp. při odpovědnosti objektivní se spoluzaviněním zaměstnance a při odpovědnosti subjektivní se spoluzaviněním zaměstnavatele. Rovněž v obou případech těchto druhů odpovědnosti se hradí škoda v penězích, pokud nebyla odčiněna uvedením v předešlý stav. V případě náhrady škody způsobené v rámci obecné odpovědnosti je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu, ba dokonce v případě úmyslně způsobené škody může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody, zaměstnavatel má následně nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému zaměstnanci za takovou škodu odpovídá, formou tzv. zpětného regresu na straně jedné a na straně druhé v případě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, je tato výše požadované náhrady škody z nedbalosti limitována částkou rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. V případě, že by zaměstnanec způsobil škodu v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek se tato limitace aplikovat nebude a zaměstnanec bude povinen nahradit celou skutečnou škodu. Pokud by zaměstnanec způsobil škodu zaměstnavateli úmyslně, může zaměstnavatel požadovat vedle náhrady skutečné škody i náhradu ušlého zisku. V situacích náhrady škody v tzv. případech zvláštní odpovědnosti za škodu je jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance rozsah náhrady škody odlišný, avšak u odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jsou rozdíly markantnější. Dojde-li ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou na odložených věcech zaměstnance, které se obvykle do zaměstnání nosí, je zaměstnavatel povinen nahradit škodu v plné výši, avšak s přihlédnutím k opotřebení věci, resp. s přihlédnutím ke stupni amortizace. Nicméně s limitací rozsahu náhrady škody u zaměstnavatele se můžeme setkat v situaci, kdy zaměstnanec přinese do

¹⁶⁰ KORECKÁ, Věra. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právníkový slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 883 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

zaměstnání věci, které se obvykle do zaměstnání nenosí a pokud je zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, jedná se např. o klenoty, šperky, vyšší obnosy peněz apod. V takových situacích zaměstnavatel odpovídá pouze do částky ve výši 10 000 Kč. Jestliže by škoda na těchto věcech byla způsobena jiným zaměstnancem nebo pokud by byly takovéto věci převzaty do zvláštní úschovy, hradil by zaměstnavatel škodu v plném rozsahu, tedy bez omezení. V případě náhrady škody při odpovědnosti za škodu u pracovních úrazů a nemocí z povolání je potřeba vycházet jednak z přechodných ustanovení zákoníku práce a dále pak z vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Podstatou rozsahu náhrady škody při tomto druhu odpovědnosti jsem podrobněji rozvedl výše. Na druhé straně, v případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se setkáme např. s limitací rozsahu náhrady škody ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance při náhradě škody vzniklé nesplněním povinnosti k odvrácení škody. Poměrně náročnější je určení rozsahu náhrady škody v případě vzniku schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a v případě ztráty svěřených věcí. Obecně můžeme konstatovat, že zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit způsobenou škodu v plné výši.¹⁶¹

3.6. Komparace pracovníprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu

V souvislosti s problematikou uvedenou v názvu této subkapitoly se opětovně dostáváme k pojetí a postavení pracovního práva a občanského práva, resp. vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku (viz. subkapitola 1.6. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku), především tedy ke vztahu subsidiarity¹⁶² mezi těmito dvěma soukromoprávními zákoníky. Pokud budeme vycházet z výše uvedeného principu podpůrné aplikace občanského zákoníku na pracovníprávní vztahy, lze dovodit, že zákoník práce je jakýmsi *lex specialis*, který je nositelem, a to v převážné míře, samostatné právní úpravy pracovníprávní problematiky. Tudíž i odpovědnost za škodu v rámci vztahů upravených normami pracovního práva, by měla tvořit a tvoří ucelený

¹⁶¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr a kol. (ed). *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 128 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

¹⁶² „Obecnému občanskému právu je jeho obecnost imanentní vlastností, která se projevuje právě v subsidiární působnosti vůči speciálním právním odvětvím“. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 113 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

svébytný systém. Odpovědnost za škodu v zákoníku práce je sama o sobě velmi podrobná a doplněná o bohatou soudní judikaturu.¹⁶³ Nicméně určitou subsidiární aplikaci, a to nikoliv v plném rozsahu, občanskoprávních ustanoveních v rámci pracovněprávní odpovědnosti, je možné spatřit např. v případě bezdůvodného obohacení, popř. běhu a počítání času, promlčení a prekluzi atd. Ze shora uvedeného vyplývá, že určitou podobnost mezi těmito druhy odpovědnosti za škodu v rámci odlišných dílčích právních odvětví lze spatřit zejména v některých obecných teoretických výkladech, např. v předpokladech vzniku odpovědnosti za škodu, částečně i v druzích funkcí odpovědnosti za škodu, v rozlišování objektivní a subjektivní odpovědnosti, ve způsobu náhrady škody s aplikační předností uvedení do předešlého stavu, v náhradě skutečné škody a ušlého zisku, nicméně v případech konkrétních druhů odpovědnosti jak pracovněprávní odpovědnosti, tak občanskoprávní odpovědnosti je podobnost téměř nulová. Rozdílný je rovněž i rozsah věnovaný úpravě odpovědnosti za škodu v zákoníku práce a občanském zákoníku, kde co do kvantity vede občanský zákoník. Organizace ustanovení v obou zákonících je podobná, nejprve obecná ustanovení, následně ustanovení svou povahou zvláštní. V subkapitole 2.1. Pojem odpovědnosti v pracovním právu, jsem uvedl, že při výkladu pracovněprávní odpovědnosti budu vycházet z koncepce chápání právní odpovědnosti, jejímž reprezentantem je prof. Štefan Luby, tedy že existuje primární právní povinnost, která je porušena, což má za následek vznik sekundární právní povinnosti sankční povahy, tedy právní odpovědnost je povinnost strpět, z důvodu porušení právní povinnosti, následky stanovené právními normami v rámci tzv. odpovědnostního právního vztahu. Nicméně dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, je na odpovědnost nahlíženo skrze druhou koncepci chápání právní odpovědnosti. „...*občanskoprávní odpovědnost vzniká již spolu se vznikem původní (primární) občanskoprávní povinnosti a provází ji latentně až do jejího porušení spojeného s újmou v majetkové či nemajetkové sféře postiženého, kdy se aktivizuje a působí právní následky.*“¹⁶⁴ S odkazem na obecný výklad o škodě v rámci subkapitoly 3.1. Obecný výklad o odpovědnosti za škodu, občanský zákoník nově operuje s pojmem majetkové újmy (škody) a nemajetkové újmy, kdežto zákoník práce ve svých ustanoveních stále užívá pojem škoda. Další rozdíly lze spatřit např.

¹⁶³ NOVOTNÝ, Petr; KOUKAL, Pavel; Zahořová, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. 58 s. ISBN 978-80-247-5165-8.

¹⁶⁴ DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 355 s. ISBN 978-80-7478-326-5.

typicky v limitaci rozsahu náhrady škody v rámci pracovněprávní odpovědnosti, kterou občanskoprávní odpovědnost nezná, samozřejmě v obou druzích odpovědností je myslitelná aplikace tzv. moderačního práva soudu.

Závěrem dodám, že hlavním cílem této subkapitoly nebylo v žádném případě podat vyčerpávající komparaci odpovědnosti za škodu v pracovním právu a občanském právu, ale upozornit na dílčí podobnost v teoretických výkladech o odpovědnosti za škodu.

..

4. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU ZAMĚSTNAVATELI

Jak jsem již uvedl výše, odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, dle ustanovení obsažených v zákoníku práce, je charakteristická jednak tím, že za běžných okolností odpovídá zaměstnanec jen za škodu zaviněnou, popř. za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům, a to i v případě, že by nešlo o porušení právní povinnosti a dále pak k náhradě škody je povinen jen v omezeném rozsahu. „*Zákoník práce tím vyjadřuje, že zaměstnanec vykonává závislou práci zásadně na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a že při běžném běhu věci může docházet i nezaviněně ke vzniku škod, přičemž by nebylo sociálně únosné, aby za ně zaměstnanec odpovídal a plně je hradil.*“¹⁶⁵ Při této příležitosti je možné odkázat na moderační právo soudu, který může z důvodů hodných zvláštního zřetele rozsah náhrady škody snížit i pod zákonem stanovenou výši.

Jedná se tedy o odpovědnost subjektivní, která je konstruována na principu zavinění. Toto zavinění zaměstnance může být v rámci odpovědnostního pracovněprávního vztahu buď jako zavinění prokazované, nebo jako zavinění presumované (předpokládané).¹⁶⁶ V případě prokazovaného zavinění musí poškozený subjekt, neboli zaměstnavatel, prokázat všechny znaky skutkové podstaty, a to včetně zavinění, hovoříme zde o tzv. nedílném důkazním břemenu. V případě presumovaného (předpokládaného) zavinění se projevuje tzv. dělená důkazní povinnost, jejíž podstatou je, že poškozený subjekt neboli zaměstnavatel, je povinen prokázat jen některé znaky skutkové podstaty, neboť zavinění a kauzální nexus se presumují (předpokládají). Na druhé straně odpovědný subjekt neboli zaměstnanec, na svojí obranu může prokazovat, že v konkrétním případě vznik škody nezavinil, což ve výsledku znamená, že absentuje i kauzální nexus. Možností, jak může odpovědný subjekt, resp. zaměstnanec, prokázat nezavinění vzniku škody, je exculpance, neboli vyvinění se z odpovědnosti. Podstatou exculpance je, že odpovědný zaměstnanec prokazuje skutečnosti spočívající zásadně v jeho chování, konkrétně, že v daném případě nebyl dán jak rozumový, tak i volní prvek v jeho chování. V rámci pracovněprávní odpovědnosti se celkem výjimečně

¹⁶⁵ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 135 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

¹⁶⁶ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 227 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

aplikuje presumpce zavinění, např. u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Dle zákoníku práce rozlišujeme, stejně jako tomu bylo u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, tzv. obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, mezi kterou řadíme odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

V rámci této kapitoly se budu věnovat otázce předcházení škodám, předpokladům vzniku škody, pilířem této kapitoly bude obecná odpovědnost zaměstnance za škodu a druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Závěrem se zmíním o otázce rozsahu a způsobu náhrady škody zaměstnancem, moderačního práva soudu a okrajově o pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu způsobenou zaměstnavateli.

4.1. Předcházení škodám

V zájmu prevence škod, stejně jako tomu bylo u zaměstnavatele, ukládá zákoník práce určité povinnosti také zaměstnanci. Nosným ustanovením povinnosti prevenčního a následně zakročovacího charakteru je ust. § 249 ZPr.,¹⁶⁷ které stanoví, že zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení s tím, že pokud by hrozila škoda, je zaměstnanec na ni povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Ze shora uvedeného vyplývá, že zaměstnanec má tedy jakousi oznamovací povinnost, jejíž podstatou je bez zbytečného odkladu upozornit na hrozící škodu vedoucího zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda hrozí, že vznikne škoda na jeho vlastním zdraví nebo majetku, zdraví nebo majetku jiného zaměstnance, popř. zdraví nebo majetku zaměstnavatele.¹⁶⁸ Zaměstnanec je v obecné rovině povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním takový stupeň pozornosti, který lze po něm spravedlivě

¹⁶⁷ Zřejmou podobnost s ust. § 249 ZPr. lze spatřit v tzv. generální preventivní klauzuli zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a to konkrétně v ust. § 2900 „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.*“ popř. v ust. § 2901 „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, má povinnost zakročit na ochranu jiného každý, kdo vytvořil nebezpečnou situaci nebo kdo nad ní má kontrolu, anebo odůvodňuje-li to povaha poměru mezi osobami. Stejnou povinnost má ten, kdo může podle svých možností a schopností snadno odvrátit újmu, o níž ví nebo musí vědět, že hrozící závažností zjevně převyšuje, co je třeba k zákroku vynaložit.*“

¹⁶⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Sonda, 2012, 397 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

požadovat, vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci. Nutno podotknout, že zaměstnanci ovšem není uložena povinnost předvídat každou škodu, která by mohla v budoucnu vzniknout.

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit, s výjimkou situace, kdy mu v tom brání důležitá okolnost (např. absence odborných znalostí a dovedností s obsluhou dopravního prostředku, kterého je potřeba k odvrácení hrozící škody) nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké.¹⁶⁹ Domnívám se ovšem, že v této situaci pro splnění zakročovací povinnosti by stačila snaha zaměstnance alespoň hrozbu vzniku škody minimalizovat. Pokud je tedy zaměstnanec konfrontován s hrozící škodou, nemůže tento stav ponechat bez povšimnutí. Můžeme konstatovat, že notifikační, resp. oznamovací povinnost se týká jakékoliv škody, která hrozí, nicméně povinnost zaměstnance aktivně jednat a zakročit bez zbytečného odkladu se týká jen takové škody, která bezprostředně hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru.

Pro případ, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci potřebné pracovní podmínky, stanoví ještě ust. § 249 ZPr., že je zaměstnanec povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Pro úplnost uvedu, že zákoník práce v ust. § 11 poměrně zdařile definuje vedoucí zaměstnance jako zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

V souvislosti s povinností zaměstnance předcházet škodám lze odkázat na ust. § 301 písm. d) ZPr., který poměrně velice úzce s touto prevenční povinností souvisí, a který zaměstnanci zakládá rovněž i další povinnosti v tom smyslu, že zaměstnanci jsou povinni střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

¹⁶⁹ Zákoník práce ovšem ve svých ustanoveních definici pojmu osoby blízké nepodává, proto je nutné použít subsidiárně zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který v ust. § 22 odst. 1 osobu blízkou definuje. „Osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen "partner"); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.“

Pro případ, že by zaměstnanec výše uvedené povinnosti prevenčního a následně zakročovacího charakteru zaviněně porušil a v důsledku tohoto jeho porušení došlo ke vzniku škody, může za ni být zaměstnanec, s přihlédnutím k dalším okolnostem, odpovědný. „*Tato povinnost vlastně ukládá zaměstnanci určitý způsob chování v průběhu celého pracovního poměru, aniž by ještě hrozila nějaká škoda, aby se při výkonu práv a povinností z pracovního poměru vystříhal situací, které podle obecných zkušeností mohou vést ke vzniku škody*“.¹⁷⁰ Při této příležitosti ještě odkazuji na ust. § 368 ZPr., který stanoví nemožnost zaměstnavatele se zprostit zcela nebo z části odpovědnosti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli (viz. bod 3.4.4. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání).

4.2. Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu

Obecně můžeme konstatovat, že základními **předpoklady vzniku odpovědnosti** zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jsou vznik škody, porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům a konečně zavinění zaměstnance. Tyto obecné předpoklady jsou ovšem doplňovány dalšími dílčími předpoklady ve vztahu ke konkrétním případům zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pro větší přehlednost jsem se rozhodl zabývat se jednotlivými předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance, ať už vzniku obecné nebo zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v rámci jednotlivých subkapitol, které budou věnovány vždy konkrétnímu druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu.

4.3. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Na počátku této subkapitoly připomenu, že v zákoníku práce se rozlišují tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli:

- 1) obecná odpovědnost,
- 2) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody,

¹⁷⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 918 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

- 3) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- 4) odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

Druhy odpovědnosti uvedené pod číslicemi 2) – 4) se označují společně jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu.¹⁷¹

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v ust. § 250 ZPr. Dle odst. 1 tohoto ustanovení zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Obsahem odst. 2 téhož ustanovení je možnost poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance, neboť tento stanoví, že pokud byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Odst. 3 ust. § 250 ZPr. obsahuje pojem tzv. dělené důkazní povinnosti, jejíž podstata byla popsána výše, neboť stanoví, že zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v ust. § 252 a ust. § 255 ZPr., které zakládají tzv. presumované zavinění zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tato obecná odpovědnost má podpůrný charakter ve vztahu k druhům zvláštní odpovědnosti, tj. ustanovení obecné odpovědnosti za škodu se použijí v případech, kdy není možné na konkrétní situaci použít žádné ustanovení zvláštní odpovědnosti za škodu.

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je především vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům), příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům) a konečně posledním předpokladem je zavinění zaměstnance.¹⁷² Pouze připomenu, že tento čtvrtý předpoklad absentuje u tzv. objektivní odpovědnosti za škodu, resp. odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Proto, aby vznikl tento odpovědností pracovněprávní vztah, je nutné, aby uvedené předpoklady byly dány všechny společně.

¹⁷¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 311 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁷² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 311 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

Problematikou předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 „*Při vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu musí být splněny všechny předpoklady odpovědnosti za škodu současně; je proto nezbytné, aby také ve vztahu ke každé jednotlivé škodě byly splněny předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu, tedy vznik škody, porušení povinnosti, příčinná souvislost mezi vznikem škody a tímto porušením povinnosti a zavinění zaměstnance. Již z toho vyplývá, že škoda ve smyslu ustanovení § 172 a 179 zák. práce (pozn. §250 a §257 ZPr. v.z.p.p.) nemůže být pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, ale že škoda v tomto smyslu je vždy jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a s tímto porušením pracovních povinností je v bezprostřední příčinné souvislosti.*“¹⁷³

Prvním předpokladem vzniku obecné odpovědnosti za škodu je vznik škody na straně zaměstnavatele. Co se rozumí škodou, bylo popsáno v subkapitole 3.1. Obecný výklad o odpovědnosti za škodu. Zákoník práce rozlišuje dva druhy škod, prvním druhem je škoda skutečná a druhým druhem je škoda jiná, kterou ve většině případů tvoří ušlý zisk. V této souvislosti uvedu, že skutečná škoda může představovat např. finanční prostředky vynaložené zaměstnavatelem na opravu stroje, který zaměstnanec zničil svým neopatrným jednáním, popř. hodnota věci, která byla zaměstnavateli odcizena na základě zanedbání povinnosti zaměstnance, např. střežit majetek zaměstnavatele nebo hodnota materiálu, který byl znehodnocen na základě toho, že zaměstnanec ignoroval a tím porušil předepsaný postup práce apod.¹⁷⁴ Za skutečnou škodu lze považovat i pokutu, neboli majetkovou sankci uloženou příslušným orgánem zaměstnavateli, v takovém případě dochází ke vzniku škody nikoliv samotným rozhodnutím o uložení majetkové sankce, ale až skutečným zmenšením majetku zaměstnavatele v důsledku odepsání majetkové sankce z účtu zaměstnavatele.¹⁷⁵ Jinou škodu v podobě ušlého zisku si lze představit např. jako cenu produktu vyrobeného zaměstnavatelem, který by byl následně prodán, a tato cena by byla inkasována

¹⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1111/2001, ze dne 13.8.2002

¹⁷⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 399 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

¹⁷⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 921 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

zaměstnavatelem, pokud by nedošlo ke zničení výrobního stroje zaměstnavatele zaměstnancem, popř. o jinou škodu by šlo i v případě, kdy z důvodu neomluvených absencí zaměstnance zaměstnavatel nevyrobí objednaný výrobek včas a jako sankci za to musí poskytnout odběrateli přiměřenou slevu z dosud nezaplacené ceny. V této souvislosti se zmíním ještě o objektivní kumulaci dílčích škod, resp. dílčích ztrát zaměstnavatele, které ve výsledku tvoří škodu jedinou. Z logiky věci vyplývá, že za jedinou škodu nelze považovat celkový souhrn ztrát, které zaměstnavateli vznikly nezávisle na sobě v určitém časovém období, a které byly zjištěny na základě jedné jediné kontroly, jejímž výsledkem je vyhotovení např. kontrolní zprávy apod. „*V těchto případech se vlastně jedná o souhrn (lze říci seznam) jednotlivých navzájem skutkově odlišných škodních případů, kterým je společné jen to, že byly zjištěny při jedné kontrole a popsány v jedné zprávě. Proto je třeba zdůraznit, že takto pojatá „celková škoda“ je vlastně součtem jednotlivých škod, které vznikly, aniž jedna podmínila druhou.*“¹⁷⁶

Druhým předpokladem vzniku obecné odpovědnosti za škodu je porušení právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům). Tyto právní povinnosti budou stanoveny např. v obecně závazných právních předpisech, vnitřních předpisech zaměstnavatele, pracovních řádech, pracovní smlouvě, jiné smlouvě než pracovní popř. v pokynech vedoucích zaměstnanců jak ve formě písemné nebo ústní. Konkrétně se bude jednat o ústavní zákony, zákony v obecném slova smyslu, zákonná opatření Senátu, nařízení vlády, vyhlášky příslušných ministerstev atd. Pro určení, jestli se bude jednat o pracovněprávní odpovědnost nebo o odpovědnost jiného dílčího právního odvětví právního řádu ČR je rozhodující, zda k porušení právní povinnosti zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podstatu plnění pracovních úkolů zaměstnancem netvoří samy o sobě významné motivy či pohnutky zaměstnance, ale zejména to, zdali z pohledu časového, místního i věcného jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. Výkladem a contrario dovodíme, co nelze považovat za pracovněprávní vztahy, např. se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel půjčí finanční prostředky zaměstnanci a ten mu je nevrátí. V souvislosti s výše uvedeným můžeme konstatovat, že pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby a nezaniká s jejím koncem, tedy pracovněprávní vztah trvá i tehdy, kdy zaměstnanec nemá

¹⁷⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 922 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

pracovní dobu. Rovněž můžeme konstatovat, že pracovněprávní vztahy nejsou ohraničeny jen na dobu trvání pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Ze shora uvedeného vyplývá, že jako pracovněprávní přísluší posoudit také např. nároky zaměstnavatele na náhradu škody, i když vznik škody nastal až po skončení pracovního poměru, byla-li škoda založena při činnosti, která byla z pohledu časového, místního i věcného objektivně konána pro zaměstnavatele.¹⁷⁷ Otázkou ohraničení doby trvání pracovněprávních vztahů se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1852/2003 „*Žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu nestanoví dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovněprávní vztahy končí). Pracovněprávními vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 172 a násl. zák. práce (poz. § 250 a násl. ZPr. v.z.p.p.), i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Je tomu tak zejména proto, že právní důvod (příčina) vzniku tohoto odpovědnostního vztahu je právě v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže tedy zaviněným porušením povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu začala zaměstnavateli vznikat škoda (případně i jiná škoda), okolnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem (škůdcem) a zaměstnavatelem (poškozeným) sama o sobě neznamená, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou.*“¹⁷⁸ Ač je pojem „dobrých mravů“ pojmem v právu poměrně frekventovaným, jeho legální definice v žádném právním předpisu obsažena není, proto je nutné vycházet při jeho aplikaci jednak z odborných článků¹⁷⁹ a dále ze soudní judikatury, ať už Ústavního soudu ČR,¹⁸⁰ Nejvyššího soudu ČR¹⁸¹, popř. krajských soudů. Například Krajský soud v Brně ve svém rozhodnutí sp. zn. 15 Co 137/93 definuje dobré mravy následovně: „*Dobrymi mravy společnosti je nutno chápat souhrn určitých etických a kulturních norem společnosti, z nichž některé jsou trvalou a neměnnou součástí lidské společnosti, jiné spolu se společností podléhají vývoji.*“¹⁸²

¹⁷⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 924 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1852/2003, ze dne 21.1.2004

¹⁷⁹ KOSTADINOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy v pracovněprávních vztazích. *Karlovarská právní revue.* 2006, ročník 2, č. 1, 92 –103 s. ISSN 1801-2193

¹⁸⁰ Usnesení ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 249/1997, ze dne 26.2.1998

¹⁸¹ Rozsudek NS ČR sp. zn. 33 Cdo 4049/2009, ze dne 11.8.2011

¹⁸² Rozsudek KS v Brně sp. zn. 15 Co 137/93, ze dne 15.4.1993

Třetím předpokladem vzniku obecné odpovědnosti za škodu je příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům). Pro naplnění tohoto předpokladu vzniku obecné odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody na základě zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem (popř. úmyslného jednání proti dobrým mravům). Tato příčinná souvislost, kauzální nexus, musí být dána najisto. Takovéto zaviněné porušení pracovní povinnosti zaměstnancem musí být podstatné, důležité a jasné. „*Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu (skutkové události, řečeno jinak), který škodu vyvolal.*“¹⁸³ Pokud budeme vycházet z myšlenky, že každý jev má svou příčinu a zároveň je však příčinou jevu jiného, je nutné se zaměřit jen na takové příčiny a následky, které jsou svou povahou významné pro odpovědnost za škodu. Můžeme říci, že pro odpovědnost za škodu je významná pouze příčinná souvislost přímá. Argumentem pro výše uvedené může být rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006 „*Z hlediska naplnění příčinné souvislosti nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Protože v případě odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 172 zák. práce (pozn. § 250 ZPr. v.z.p.p.) jde o odpovědnost za zaviněné porušení povinností, je třeba vždy též zkoumat (a prokazovat) zavinění jednatelického zaměstnance, jež je definováno jako psychický vztah škůdce k vlastnímu protiprávnímu jednání a ke škodě jako jeho následku, a jehož přítomnost (alespoň ve formě nedbalosti) je nezbytná ve všech fázích řetězce příčin a následků.*“¹⁸⁴

Čtvrtým předpokladem vzniku obecné odpovědnosti za škodu je zavinění zaměstnance, které je povinen prokázat zaměstnavatel. Co se týče definice pojmu zavinění v obecném slova smyslu, odkazují na subkapitulu 3.5. Hlavní rozdíly mezi odpovědností zaměstnavatele za škodu a odpovědností zaměstnance za škodu, v rámci

¹⁸³ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 925 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 931/2006, ze dne 3.4.2007

kteře jsem podal vřklad o charakteristickřch rysech, formřch a stupnřch zaviněnř. Vzhledem k tomu, ře zaviněnř je zřleřitostř vnitřnřho psychickěho (mentřlnřho) světa řkřdce, resp. zaměšnance, jeho nitra, nenř mořně existenci ři neexistenci, formu a stupeň zaviněnř zjistit přřmo, např. skřze prostě „nahlědnutř“ do řkřdcovy, resp. zaměšnancovy mysli a „přeřtenřm“ toho, jakř byl v době vzniku řkodnř udřlosti jeho vztah ke svěmu jednřnř a ke řkodě jako nřsledku tohoto jednřnř. Zaviněnř, jeho forma a stupeň vřtřinou vyplřvajř z konkrětnřch okolnostř daněho přřpadu.¹⁸⁵ Přřkladem zaviněnř ve formě nedbalosti mřře břit např. situace, kdy zaměšnavec neuzamkne zpřsobem předvřdanřm pracovnřm řřdem vstupnř brřnu do objektu zaměšnnavatele, coř mř za nřsledek proniknutř cizř osoby, kterř se v objektu zaměšnnavatele dopustř trestněho řinu krřdeře. Ovšem jinou formou zaviněnř by bylo, kdyby tentřř zaměšnavec vstupnř brřnu neuzamkl zřměrně s cřlem, aby do objektu zaměšnnavatele pronikla ona třetř spřřzněnř osoba za řcelem vykřadenř skladu zaměšnnavatele, v takověm přřpadě by se jednalo o zaviněnř řmyslně. Nicměně přstřednictvřm odst. 3 předmětněho ust. ř 250 zřkonřk přce zdřrazņuje v souvislosti s obecnou odpovědnostř zaměšnance za řkodu povinnost zaměšnnavatele prokřzat zaviněně poruřenř pracovnřpřvnř povinnosti zaměšnancem, kterě mřlo za nřsledek vznik řkody. Ovšem povinnost prokazovat zaviněnř zaměšnance se neuplatņuje u vřech typř odpovědnosti zaměšnance za řkodu. Presumovaně (předpoklřdaně) zaviněnř zaměšnance se objevuje u odpovědnosti za schodek na svěřenřch hodnotřch, kterě je zaměšnavec povinen vyřřtovat a u odpovědnosti za ztrřtu svěřenřch věcř.¹⁸⁶ Poměrně teoretickř vřklad o zaviněnř podřvř Nejvřřší soud ČR ve svěm rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1059/2003 „Zaviněnř lze charakterizovat jako psychickř vztah jednřjřcřho ke svěmu jednřnř, kterě je protipřvnř, a ke řkodě jako nřsledku takověho jednřnř. Zaviněnř ve formě řmyslu (řmyslně zaviněnř) je dřno tehdy, jestliře jednřjřcř věděl, ře řkodu mřře zpřsorbit, a chtěl řkodu zpřsorbit (řmysl přřmř), nebo tehdy, kdyř jednřjřcř věděl, ře řkodu mřře zpřsorbit, a pro přřpad, ře ji zpřsobř, byl s třm srozuměn (řmysl nepřřmř). Zaviněnř ve formě nedbalosti (nedbalostnř zaviněnř) je dřno tehdy, jestliře jednřjřcř věděl, ře řkodu mřře zpřsorbit, ale bez přřměřenřch dřvodř spolěhal, ře ji nezpřsobř (nedbalost vědomř), nebo tehdy, jestliře jednřjřcř nevěděl, ře řkodu mřře zpřsorbit, ař o tom

¹⁸⁵ NOVOTNř, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zřkonřk přce. Komentřř. 1. vydřnř.* Praha: C.H.Beck, 2012. 926 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁸⁶ STRřNSKř, Jaroslav; SAMEK, Vřt; Horeckř, Jan. *Novř občanskř zřkonřk a pracovnř přvo s přaktickřm vřkladem pro řirokou věřejnost.* Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 400 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

*vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).*¹⁸⁷

Hlavní tezí obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že zaměstnanec odpovídá pouze za tu škodu, kterou svým zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil. Toto a contrario znamená, že zaměstnanec neodpovídá za tu část škody, která vznikla v důsledku porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele, jiného zaměstnance, popř. jiné třetí osoby. „*Omezení odpovědnosti z důvodu spoluzpůsobení škody ze strany zaměstnavatele pro zaměstnance znamená zejména zmenšení (omezení) a někdy i vyloučení odpovědnostních následků, které by jej jinak postihly, nebýt okolností, že vznik škody způsobil rovněž sám zaměstnavatel porušením svých povinností. Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou způsobil sám porušením vlastních povinností.*“¹⁸⁸ Domnívám se, že v případě vzniku škody, kde rozhodující příčinou jejího vzniku bylo porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, by mohlo dojít i k absolutnímu vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu. Avšak možnost omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu přichází v úvahu pouze tehdy, jedná-li se o škodu způsobenou z nedbalosti. Došlo-li ke vzniku škody úmyslným jednáním zaměstnance, rozsah jeho zavinění odpovídá celé výši škody a jeho odpovědnost nelze omezit pro porušení povinnosti zaměstnavatele.

V situaci, kdy by byla škoda zaměstnavateli způsobena více zaměstnanci, odpovídali by tito zaměstnanci podle míry svého zavinění, neboť v pracovním právu není využíván institut solidární odpovědnosti, ale vychází z principu dělené odpovědnosti. Solidární odpovědnost lze chápat jako společnou a nerozdílnou odpovědnost dvou či více odpovědných osob, kde každá z těchto osob odpovídá v plném rozsahu, jako kdyby byla odpovědná sama.

Závěrem stručně uvedu, že výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí podle ust. § 257 odst. 2 ZPr. přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti,

¹⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1059/2003, ze dne 5.2.2004.

¹⁸⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 926 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

kterým způsobil škodu. Tato limitace ovšem neplatí v případech, kdy zaměstnanec způsobil škodu v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek.

4.4. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Na prvním místě je nutné připomenout, že odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, která je upravena v ust. § 251 ZPr., řadíme mezi tzv. případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tento druh odpovědnosti má aplikační přednost před obecným druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a vzniká přímo ze zákona.¹⁸⁹ Dle předmětného ustanovení na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak. Zákoník práce dále stanoví, že zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při tom způsobem přiměřeným okolnostem. Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá určitá souvislost s ust. § 249 ZPr., jenž je nositelem povinnosti prevenčního a zakročovacího charakteru. Domnívám se, že tuto odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody lze charakterizovat jako určitou sankci za porušení právní povinnosti založené ust. § 249 ZPr., tedy při bližší konkretizaci povinnosti notifikační a zakročovací. Příkladem porušení notifikační, resp. oznamovací povinnosti může být situace, kdy zaměstnanec, který obsluhuje sofistikovaný stroj zaměstnavatele, vědomě neupozorní svého vedoucího zaměstnance na vyšší míru hluku, vyšší míru vibrací a vyšší počet vyrobených zmetků tímto sofistikovaným strojem, z důvodu snahy splnit vedoucím zaměstnancem stanovenou výrobní kvótu, což má za následek nevratné rozbití tohoto sofistikovaného stroje zaměstnavatele. Příkladem porušení zakročovací povinnosti může být situace, kdy zaměstnanec pracující v továrně na výrobu dřevěného nábytku, který prochází skrze skladištní budovu, si povšimne létajících jisker od elektrického zařízení umístěného uvnitř této budovy a toto elektrické zařízení nevypne, což má za následek vznik požáru, který pohltí celou skladištní budovu.

¹⁸⁹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 136 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

Mezi předpoklady tohoto typu odpovědnosti řadíme: vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročit, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, popř. zakročit proti hrozící škodě, zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti¹⁹⁰ a konečně pátým předpokladem je skutečnost, že škodu vzniklou zaměstnavateli není možno uhradit jinak. Konstrukce skutkové podstaty této odpovědnosti je výjimečná v tom, že zaměstnanec odpovídá za škodu, i když ji sám přímo svým jednáním nezpůsobil.

Tento zvláštní případ pracovněprávního odpovědnostního vztahu vzniká jako jakýsi následek toho, že škodu vzniklou zaměstnavateli nelze nahradit jinak, např. proto, že skutečný škůdce nebyl zjištěn nebo skutečný škůdce není schopen škodu vzniklou zaměstnavateli sám uhradit. Můžeme konstatovat, že tento druh odpovědnosti má akcesorickou povahu ve vztahu ke zjištění skutečného škůdce, popř. ve vztahu k možnosti úhrady škody přímo skutečným škůdcem. V žádném případě se nejedná o vlastní náhradu škody vzniklou na základě porušení povinnosti obsažené v ust. § 249 ZPr., neboť se jedná jen o jakýsi podíl na náhradě této škody. „*Charakteristickým znakem tohoto druhu odpovědnosti je to, že náhrada škody má subsidiární charakter. Jedná se pouze o jakýsi příspěvek k úhradě vzniklé škody, pokud ji není možné uhradit jinak. V první řadě totiž náleží povinnost spočívající v úhradě škody způsobené zaměstnavateli na skutečném škůdci a možnost zaměstnavatele uplatňovat vzniklou škodu vůči zaměstnanci je pouze v poloze subsidiární. V případě, že škůdce zjištěn nebyl nebo neuhradil plnou výši škody, tj. celou skutečnou škodu, je možné uplatňovat škodu vůči zaměstnanci, který nesplnil svoji povinnost k odvrácení škody.*“¹⁹¹ Zjednodušeně řečeno, zaměstnavatel může po zaměstnanci žádat pouze tzv. příspěvek k náhradě škody. Pro úplnost uvedu, že zaměstnanec se má podílet na náhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem daného případu a že výše náhrady nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Zaměstnanec se exculpue z odpovědnosti za tuto způsobenou škodu, jestliže stav hrozící škody nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem, tzn. pokud zaměstnanec při

¹⁹⁰ Zaměstnanec věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, škodu však způsobit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nenastane.

¹⁹¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav. et al. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 357 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

zároku proti hrozící škodné události způsobí nějaké škody zaměstnavateli, je potřeba hodnotit jejich charakter, zdali se nevymykají přiměřenému poměru k primárně hrozící škodě, popř. zdali zaměstnanec nevybočil z rozumné míry, nedošlo k excesu, při jeho zároku.¹⁹² „*Jestliže však naopak zaměstnanec tento stav úmyslně vyvolal, potom i v případech, počínal-li si následně způsobem přiměřeným okolnostem, anebo jestliže uvedený stav sice úmyslně nevyvolal, ale počínal si způsobem okolnostem nepřiměřeným, je dána jeho odpovědnost za škodu, kterou při odvracení škody způsobil.*“¹⁹³ Ke vzniku škody na straně zaměstnavatele může tedy dojít i při plnění oné zakročovací povinnosti zaměstnancem, tedy v případě, kdy zaměstnanec aktivně zakročuje proti vzniku škodné události, neboť si možnost vzniku škody plně uvědomuje. Příkladem toho může být situace, kdy zaměstnanec, který splnil oznamovací povinnost tím, že zavolal hasiče, a který vynáší televizory z hořící skladištní budovy zaměstnavatele jeden upustí a dojde k jeho rozbití, nicméně ve výsledku zaměstnanec svým zakročovacím jednáním vynesl a zachránil z hořící skladištní budovy zaměstnavatele celkem televizorů patnáct. Po takovémto zaměstnanci nemůže zaměstnavatel požadovat náhradu škody.

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

¹⁹² STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 402 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

¹⁹³ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 930 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

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

Druhým případem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědnost za schodek¹⁹⁴ na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, jejímž charakteristickým rysem jsou zpřísněné podmínky ve vztahu k odpovídajícímu subjektu neboli zaměstnanci.

Právní zakotvení předmětné odpovědnosti nalezneme v ust. § 252 a násl. ZPr. Mezi hlavní předpoklady vzniku této odpovědnosti řadíme existující pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dosažení věku osmnácti let zaměstnance, uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, porušení povinnosti zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách, příčinnou souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnancem a vznikem škody na straně zaměstnavatele ve formě schodku a konečně presumované zavinění zaměstnance. Zjednodušeně řečeno, tento druh pracovněprávní odpovědnosti tedy vzniká, prokáže-li zaměstnavatel, že došlo mezi ním a zaměstnancem k uzavření platné dohody o hmotné odpovědnosti (dohody o odpovědnosti¹⁹⁵), a že na hodnotách mu svěřených k vyúčtování vznikla škoda ve formě schodku. Zavinění zaměstnance je presumováno, tedy zaměstnavatel není povinen prokazovat existenci zavinění na straně zaměstnance. Nicméně zaměstnanec má možnost se této odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit, pokud prokáže, že škoda ve formě schodku vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Jedním z klíčových pojmů této odpovědnosti je pojem hodnota. Z ust. § 252 odst. 1 ZPr. lze vyčíst, co se považuje za onu hodnotu. Za hodnotu se tedy považuje hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu¹⁹⁶ nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Z povahy předmětného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že se jedná o demonstrativní výčet. Jinak řečeno, předmětem tohoto druhu odpovědnosti jsou určité věci, zpravidla vyšší majetkové hodnoty, které jsou majetkem zaměstnavatele,

¹⁹⁴ Pojem „schodek“ bývá někdy též v praxi nahrazován pojmem „manko“.

¹⁹⁵ Dohoda o odpovědnosti (dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování) – je označována též jako dohoda o hmotné odpovědnosti.

¹⁹⁶ Obratem v ekonomickém slova smyslu rozumíme množství finančních prostředků přijatých ekonomickým subjektem za konkrétní období, resp. účetní období. Neboli obratem rozumíme součet veškerých nákladů a výnosů obchodní společnosti (finančních obnosů), které se v konkrétní obchodní společnosti „obrátily“ za určité časové období, resp. účetní období.

pomocí nichž zaměstnavatel realizuje svojí obchodní činnost a svěřuje je zaměstnanci na základě právního jednání, které má písemnou formu, v podobě dohody o hmotné odpovědnosti.¹⁹⁷ Naopak předmětem tohoto druhu odpovědnosti nemohou být hodnoty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu, jedná se např. o kancelářské vybavení, resp. inventář kanceláře jako je např. psací stroj, počítač, obraz, apod., dále pak služební automobil, ať už osobní nebo nákladní. Dle mého názoru za hodnotu svěřenou zaměstnanci k vyúčtování nelze rovněž považovat např. strojní zařízení, se kterým zaměstnanec pracuje, popř. hodnoty, které nicméně jsou předmětem obratu nebo oběhu, avšak u těchto hodnot není dodržena podmínka osobní výlučné dispozice, jako tomu je např. u zboží umístěného v regálech na prodejní ploše obchodu se smíšeným zbožím s volným pohybem zákazníků. K této problematice se vyjádřil rovněž Nejvyšší soud ČR „*Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být pouze hodnoty určené k oběhu nebo obratu, se kterými zodpovědný zaměstnanec může osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly tyto hodnoty svěřeny. Z těchto hodnot jsou vyloučeny základní prostředky, např. motorová vozidla a drobné předměty.*“¹⁹⁸

4.5.1. Dohoda o hmotné odpovědnosti

Jak jsem již naznačil výše, jedním ze základních předpokladů odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, v zákoníku práce a v některých odborných textech též označované pouze jako dohody o odpovědnosti. „*Tato odpovědnost je závislá na uzavření zvláštní písemné dohody o hmotné odpovědnosti.*“¹⁹⁹ Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena jednak jako individuální (zaměstnavatel a zaměstnanec) nebo jako kolektivní (zaměstnavatel a celý kolektiv zaměstnanců),²⁰⁰ což je v praxi mnohem častější. Rovněž může být součástí pracovní smlouvy nebo může existovat jako samostatný dokument. Pro platnost této dohody se vyžaduje existence pracovněprávního vztahu mezi jejími účastníky. Pro úplnost zmíním, že může být

¹⁹⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav. et al. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 362 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

¹⁹⁸ Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010, ze dne 6.9.2011.

¹⁹⁹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 137 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

²⁰⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 229 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

sjednána i se zaměstnancem činným na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dohodu o hmotné odpovědnosti lze platně uzavřít pouze se zaměstnancem, který dosáhl věku osmnácti let. Tedy, dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se zaměstnanec před osmnácti lety narodil.²⁰¹ V případě, že došlo k omezení svéprávnosti zaměstnance, nesmí za takového zaměstnance jeho zástupce bez ohledu na věk zaměstnance uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Ustanovení § 252 odst. 3 ZPr. stanoví obligatorní písemnou formu, tato písemná forma platí i pro všechny případné dodatky k této dohodě o hmotné odpovědnosti, jimiž má být její obsah měněn. Není vyloučeno, aby předmětná dohoda měla podobu jakéhosi předtištěného formuláře, který však musí být vlastnoručně podepsán s tím, že takovýto vlastnoruční podpis nemůže být nahrazen mechanickými prostředky, např. razítkem. Z dohody o hmotné odpovědnosti musí být zřejmé, že zaměstnanec převzal nebo převezme hodnoty, které mu zaměstnavatel svěřil nebo svěří, a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. *„Podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.“*²⁰² Pouze doplním, že v praxi zpravidla dochází k přímému vymezení hodnot, které jsou nebo budou zaměstnanci svěřeny. Co se rozumí hodnotami, jsem již uvedl výše v rámci obecného úvodu k tomuto případu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Problematikou charakteristických znaků hodnot se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3794/2007 *„Charakteristickými znaky svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je jejich určení pro oběh anebo obrat a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny. Z okruhu těchto hodnot jsou vyloučeny kupř. „telefonní přístroj“, popřípadě „svěřené vozidlo“, neboť předmětem zvýšené odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách mohou být zásadně jen takové hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Může jít tedy o hodnoty určené k prodeji nebo k přepravě, tedy rovněž o odpovědnost za „převážené zboží“, jak bylo dále dohodnuto v posuzovaném případě dohodou o hmotné odpovědnosti.“*²⁰³ Otázce

²⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 45/87, ze dne 23.12.1987.

²⁰² NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 932 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²⁰³ Rozsudek Nejvyššího soud ČR sp. zn. 21 Cdo 3794/2007, ze dne 21. 8 2008.

způsobilosti předmětu dohody o hmotné odpovědnosti se věnoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1205/2010, ze dne 16.6.2011 „*Zlato, které žalovaný převzal k výkonu sjednané práce (za účelem lití zlatých šperků) a se kterým v rámci své osobní dispozice „prováděl určitý výrobní postup“ („přebíral zlato v určitém tvaru a struktuře, která se v důsledku jím vykonávané práce tavením měnila“), je nepochybně hodnotou, kterou je zaměstnanec povinen následně po zpracování vyúčtovat, a proto je způsobilým předmětem dohody o hmotné odpovědnosti, na jejímž základě zaměstnanec přejímá zvýšenou odpovědnost.*“ Platí tedy, že předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být hodnoty ve smyslu hotovosti, cenin, zboží, zásob materiálu nebo jiných hodnot, avšak za předpokladu splnění následujících dvou podmínek. Prvou podmínkou je, že jsou předmětem obratu nebo oběhu a druhou podmínkou je, že zaměstnanec může se svěřenými hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Podmínku osobní dispozice lze vyložit tak, že zaměstnanec musí mít nad svěřenými hodnotami úplnou a naprostou kontrolu. Tato podmínka by tedy nebyla naplněna např. v situaci, pokud by ke svěřeným hodnotám měly kromě zaměstnance přístup i další osoby.²⁰⁴ „*Protože znakem hodnot, které mohou být způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti, je, že jsou zaměstnanci svěřeny a ten s nimi sám disponuje a posléze je vyúčtovává, mohou být hodnotami svěřenými k vyúčtování i předměty ve skladě (ložní prádlo, nádobí, přístroje, návratné obaly, jakékoliv zboží) za předpokladu, jsou-li svěřeny zaměstnanci skladu, který má k osobní dispozici s nimi vytvořeny přiměřené podmínky. Tytéž předměty však po vydání ze skladu za účelem spotřeby nebo k použití třetími osobami (kupř. hosty restaurace) přestávají být po uvedení do oběhu způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti se zaměstnancem (číšníkem), jemuž byly vydány, neboť přestávají být ve sféře osobní dispozice zaměstnance.*“²⁰⁵

V této souvislosti ještě upozorním na to, že odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, se nevztahuje pouze na ty hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny při uzavírání dohody o hmotné odpovědnosti, ale vztahuje se na jakékoliv další hodnoty, které jsou následně zaměstnanci za trvání pracovněprávního vztahu svěřeny.

²⁰⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 403 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²⁰⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 933 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Dohoda o hmotné odpovědnosti platí od jejího uzavření až do skončení pracovního poměru, za předpokladu, že od ní zaměstnanec dříve neodstoupí. Jinak řečeno, tato dohoda se váže na existenci základního pracovněprávního vztahu (zejména na existenci pracovního poměru, popř. právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti) a zaniká okamžikem skončení pracovního poměru, popř. okamžikem doručení odstoupení ze strany zaměstnance zaměstnavateli, pokud není v tomto odstoupení uveden okamžik pozdější. Z judikatury Nejvyššího soudu ČR lze dovodit, že počátek účinnosti dohody o hmotné odpovědnosti lze vázat na splnění odkládací podmínky.²⁰⁶ „*Smlouva o hmotné odpovědnosti se stává perfektní až podpisem smlouvy a působí ode dne jejího podpisu. Její sjednání se zpětnou účinností je v rozporu s účelem zákona.*“²⁰⁷ Pro zánik dohody o hmotné odpovědnosti není rozhodující, jakým způsobem pracovní poměr skončil, zdali na základě výpovědi, dohody, okamžitým zrušením atd. V případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou končí pracovní poměr dnem, kdy měl skončit a tímto okamžikem zaniká i dohoda o hmotné odpovědnosti.²⁰⁸ Za další možnost zániku dohody o hmotné odpovědnosti je možné označit odstoupení zaměstnance od této dohody. Takovéto odstoupení je jednostranným právním jednáním. Dle ust. § 253 odst. 1 ZPr. může zaměstnanec odstoupit v případě, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo zařazován na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do patnácti kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při kolektivní (společné) hmotné odpovědnosti může zaměstnanec od předmětné dohody také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí, popř. jeho zástupce.²⁰⁹ Podstatu možnosti odstoupení zaměstnance od dohody o hmotné odpovědnosti lze spatřit v tom, aby zaměstnanec nemusel nést odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, se kterými po změně pracovněprávních podmínek ve smyslu podmínek výkonu práce, druhu práce, popř. místa výkonu práce již nepřichází do styku. Pokud ovšem zaměstnanec započal vykonávat sice poněkud odlišnou práci, avšak při jejím výkonu nadále přichází do kontaktu s hodnotami, které mu byly svěřeny

²⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 920/2007, ze dne 3.5.2007.

²⁰⁷ Rozsudek Okresního soudu v Plzni sp. zn. 13 C 33/59, ze dne 7. 5. 1960.

²⁰⁸ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav. et al. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 365 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

²⁰⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 313 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

k vyúčtování, odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti by nebylo možné. Zákoník práce pamatuje i na možnost odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti ze strany zaměstnance z důvodu existujících nedostatků, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Základním předpokladem pro platnost takového odstoupení od předmětné dohody je písemné upozornění zaměstnavatele ze strany zaměstnance na tyto nedostatky. Obsahem tohoto písemného upozornění by mělo být uvedení konkrétních, přesně specifikovaných nedostatků bránících řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami s případným naznačením způsobu projevu ve vztahu ke vzniku škody, jinak řečeno, upozornit na hrozící vznik škody.²¹⁰ Pro úplnost uvedu, že zákoník práce rovněž počítá s možností odstoupení zaměstnance od společné (kolektivní) dohody o hmotné odpovědnosti v případě, že je na pracoviště zaměstnance zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Z příslušného ustanovení zákoníku práce nevyčteme další podmínky tohoto odstoupení, nicméně můžeme konstatovat, že k odstoupení může dojít jen do určité doby po nastoupení nového zaměstnance, nového vedoucího či jeho zástupce tak, aby byla zachována rozumná souvislost. Odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti musí být zaměstnavateli oznámeno písemně, nicméně na rozdíl od jejího uzavření není nesplnění písemné formy sankcionováno neplatností takového právního jednání bez dalšího. V takovém případě musí zaměstnanec prokázat, že od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupil.

4.5.2. Schodek

Schodek, též v praxi někdy označován jako manko, je dalším z hlavních předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, resp. tímto předpokladem je vznik škody v podobě schodku na svěřených hodnotách. Schodek vyjadřuje skutečnost, že absentují určité hodnoty, které se odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Nicméně legální definici pojmu schodku zákoník práce nepodává.²¹¹ Pro jeho bližší vymezení je potřeba vycházet především

²¹⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 406 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²¹¹ Bližší definici pojmu schodku nepodává ani Právníkový slovník „Zaměstnanec, který podle §252 ZPr. na základě dohody o hmotné odpovědnosti odpovídá za schodek na svěřených hodnotách (odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování), je povinen tento schodek zaměstnavateli nahradit. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela, popř. zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.“ SOUČKOVÁ, Marie. In HENDRYCH, Dušan. a kol. (ed). *Právníkový slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 980 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

z judikatury soudů, komentářové literatury a zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Schodek lze, při aplikaci vícero výše uvedených zdrojů, definovat jako rozdíl mezi hodnotami, které byly odpovědnému zaměstnanci svěřeny k vyúčtování a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, jinak řečeno, schodkem se rozumí rozdíl mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší, než stav účetní. Zdařilou definici pojmu schodku lze nalézt v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR „Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Přitom platí, že zaměstnanec je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, tedy kdykoli prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, případně, že se tam nachází peněžní protihodnota. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, představují schodek také hodnoty, které chybí v důsledku toho, že teprve později dojde k opravám v účetní evidenci tak, že zde vzniká rozdíl mezi svěřenými hodnotami a údaji účetní evidence. Z hlediska zaměstnavatele, který zaměstnanci hodnoty svěřil, se totiž ztráta projeví teprve po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a zjištěnou skutečností.“²¹²

Z výše uvedeného můžeme dovodit, že samotné prokázání existence schodku zaměstnavatelem je poměrně složitým a náročným procesem, který bývá zpravidla realizován formou inventarizace, která se rovněž jeví jako forma nejpřesnější. Kdyby ovšem došlo k poškození nebo zničení předmětných hodnot, např. zboží, došlo by k vyloučení aplikace ustanovení týkajících se odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, avšak s tím, že by byla možná aplikace ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.²¹³ Pro úplnost ještě uvedu, že zaměstnavatel může i jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování a skutečnost, že došlo ke škodě, resp. schodku na svěřených hodnotách. „Z podstaty věci vyplývá, že schodek vyjadřuje skutečnost, že - i když není možné zjistit, kdy, popřípadě jakým způsobem, schodek (manko) na svěřených hodnotách vznikl – hodnoty, které se hmotně

²¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001, ze dne 12.4.2002.

²¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 313 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

*odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí.*²¹⁴ Zaměstnavatel má tedy nárok na náhradu škody podle ust. § 252 ZPr. i tehdy, není-li schodek prokázán inventarizací, ovšem za předpokladu, že prokáže prostřednictvím jiných důkazních prostředků stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování a skutečnost, že došlo ke vzniku škody ve formě schodku na svěřených hodnotách.

Zákon o účetnictví upravuje problematiku schodku (manka) a přebytku. Ust. § 30 odst. 10 ZoÚ. stanoví, že inventarizačními rozdíly se rozumí rozdíly mezi skutečným stavem a stavem v účetnictví. Pokud je skutečný stav nižší než stav v účetnictví, rozdíl se označuje jako manko, popřípadě schodek u peněžních hotovostí a cenin. Pokud je skutečný stav vyšší než stav v účetnictví, rozdíl se označuje jako přebytek.

Pro úplnost ještě uvedu, že při zaobírání se problematikou odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat se lze setkat s pojmem tzv. účetního schodku, jehož podstatou je, že nedochází ke vzniku skutečné škody na straně zaměstnavatele, a to z důvodu výlučné existence pouze evidenčních, popř. účetních chyb. Příkladem může být např. vznik účetního schodku z důvodu špatného zaúčtování účetních podkladů, nebo z důvodu, že zaměstnavatel neuznal za správné podklady, jimiž zaměstnanec provedl vyúčtování.

Zákoník práce rovněž nestanoví okamžik, k jakému má zaměstnavatel prokazovat vznik schodku, zřejmě z toho důvodu, že zjištění momentu vzniku škody ve formě schodku není možné s ohledem na vlastní povahu schodku na svěřených hodnotách, vzhledem k tomu, že jde o rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot a údaji účetní evidence. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4443/2011 *„Tyto hodnoty jsou schodkem i v případě, jestliže existence škody vzniklé třeba odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace, nebo vyplývá-li rozdíl z průběžné elektronické evidence „počítadel“, neboť z hlediska zaměstnavatele, jemuž zaměstnanec za svěřené hodnoty odpovídá, se vzniklá ztráta projeví po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví (stavem počítadel) a zjištěnou (vykázanou) skutečností.*²¹⁵

V samotném závěru zmíním relativně možnou vazbu problematiky schodku se zákonem č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Pokud by

²¹⁴ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 934 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4443/2011, ze dne 3.1.2013.

nastala situace, že by zjištěná škoda ve formě schodku přesahovala hranici výše, která je pro odvětví trestního práva relevantní, tj. nejméně 5 000 Kč²¹⁶ a za současného naplnění ostatních předpokladů vzniku trestní odpovědnosti, připadala by ve vztahu k odpovědnému zaměstnanci v úvahu nejen odpovědnost pracovněprávní, ale též odpovědnost trestněprávní.

4.5.3. Inventarizace

Problematicke inventarizace²¹⁷ je věnováno ust. § 254 ZPr., které se skládá ze tří odstavců. Podstatou prvního odstavce předmětného ustanovení zákoníku práce je provedení inventarizace při individuální hmotné odpovědnosti zaměstnance, podstatou druhého odstavce téhož ustanovení je provedení inventarizace při kolektivní (společné) hmotné odpovědnosti vícero zaměstnanců a konečně ve třetím odstavci ustanovení zákoníku práce věnovaného inventarizaci je upravena odpovědnost zaměstnance, který nepožádal o provedení inventarizace. V souvislosti se shora uvedeným je nutné odkázat na zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně na ust. § 29 a ust. § 30, která nesou společný název inventarizace majetku a závazků.

Dle prvního odstavce ust. § 254 ZPr. je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci při uzavření individuální dohody o hmotné odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce zaměstnancem, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při přeložení zaměstnance a při skončení pracovního poměru. Odstavec druhý ust. § 254 ZPr. stanoví, že na pracovištích, kde pracují zaměstnanci s kolektivní (společnou) hmotnou odpovědností, je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci při uzavření dohod o hmotné odpovědnosti se všemi odpovědnými zaměstnanci, při zániku těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo při převedení na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého ze zaměstnanců od kolektivní (společné) dohody o hmotné

²¹⁶ Viz. ust. § 138 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁷ „Inventarizace představuje způsob ověření, zda stav majetku a závazků v účetnictví ke dni řádné a mimořádné účetní závěrky odpovídá skutečnosti a pro účely podání návrhu na vyrovnání. U zásob, které se účtují podle druhů a u některého dlouhodobého hmotného movitého majetku lze inventarizaci provádět průběžně. Zjištěné skutečné stavy se zaznamenávají v inventurních soupisech, jejichž obsah je stanoven zákonem. Soupisy musí být podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace.“ PLÍVA, Stanislav. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 297 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

odpovědnosti. Dle odstavce třetího ust. § 254 ZPr. platí, že jestliže zaměstnanec s kolektivní (společnou) hmotnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci s kolektivní (společnou) hmotnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací. „Z povahy odpovědnosti za schodek vyplývá, že v případě, jestliže zaměstnanec při příchodu nebo při odchodu z kolektivu společně odpovědných zaměstnanců požádal o provedení inventarizace a zaměstnavatel jeho žádosti nevyhověl, tíží zaměstnavatele důkazní břemeno, aby prokázal, že schodek vznikl v té části inventarizačního období, kdy byl zaměstnanec na pracovišti ještě (již) přítomen.“²¹⁸

Můžeme konstatovat, že zjištění stavu hodnot, které jsou předmětem obratu nebo oběhu zaměstnavatele, se ve většině případů provádí na základě inventarizace zpravidla s použitím účetních dokladů. K problematice významu účetních dokladů judikoval Nejvyšší soud ČR následující: „S názorem, že zaměstnanec může provést vyúčtování svěřených hodnot jedině účetními doklady osvědčujícími způsob vynaložení těchto hodnot, dovolací soud nesouhlasí; stejně jako zaměstnavatel může jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, musí mít i zaměstnanec možnost vyúčtovat svěřené hodnoty nejen doklady k tomuto účelu zpravidla používanými, nýbrž kterýmikoli jinými důkazními prostředky, které jsou způsobilé průkazně nahradit chybějící doklady.“²¹⁹ Nicméně nesplnění povinnosti provést inventarizaci nezapříčiní neplatnost dohody o hmotné odpovědnosti. Významným pojmem v rámci této problematiky je pojem tzv. inventurního soupisu, jenž je zákonem o účetnictví označován též za průkazný účetní záznam, a který má zákonem předepsané náležitosti z hlediska formy a obsahu. Žádné zákonné ustanovení nestanoví, aby byl odpovědný zaměstnanec obligatorně přítomen při provádění fyzické inventury, resp. provádění inventurního soupisu. Jediným požadavkem inventurního soupisu je jeho podpis osobou, která je odpovědná za provedení inventarizace, což je

²¹⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 946 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1360/2005, ze dne 4.4.2006.

jakýmsi průkazem toho, že fyzická inventura byla skutečně provedena a jaký byl její výsledek.²²⁰ V případě absence podpisu této odpovědné osoby za provedení inventarizace, lze dle zákona o účetnictví dovodit, že je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela. K této problematice se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 „*Fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) nemusí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen; jestliže však inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.*“²²¹

Pokud shrneme výše uvedené, můžeme konstatovat, že na základě inventarizace dochází ke komparaci skutečného stavu hodnot a stavu, který vyplývá z jiných, zejména písemných podkladů, které osvědčují stav hodnot v konkrétním čase a jeho změny související s obratem nebo oběhem. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel prováděl inventarizace i za jiným než pracovněprávním účelem. K problematice provádění inventarizace se vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1358/2002 „*Není-li schodek zjištěn (prokázán) inventarizací, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnavatel neměl proti odpovědnému pracovníku nárok na náhradu škody podle ustanovení § 176 zák. práce (pozn. § 252 ZPr. v.z.p.p.); zaměstnavatel však musí, má-li být jeho žaloba úspěšná, jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které pracovník převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách.*“²²² Inventarizace je zásadním momentem pro zjištění vzniku škody ve formě schodku na straně zaměstnavatele, jakožto jednoho z hlavních předpokladů pro založení odpovědnosti dle ust. § 252 ZPr. a dále pak momentem pro zjištění skutečného stavu hodnot k určitému okamžiku. Zaměstnavatel může realizovat své právo provést inventarizaci kdykoliv, a to i opakovaně. Nicméně zákoník práce stanoví situace, kdy má zaměstnavatel povinnost provést inventarizaci, což lze na druhé straně dovodit z práva zaměstnance na její provedení. V případě neprovedení inventarizace zaměstnavatelem, ačkoliv k tomu byl dle zákoníku práce povinen, může zaměstnanec, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, písemně požádat zaměstnavatele o její provedení s tím, že může označit takovéto neprovedení inventarizace za nedostatek,

²²⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 934 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000, ze dne 20.11.2001.

²²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002, ze dne 25.2.2003.

který mu brání v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami a popř. může i odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti.²²³

4.5.4. *Zavinění zaměstnance*

Charakteristickým znakem tohoto případu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, stejně tak i u odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, je presumované, neboli předpokládané zavinění zaměstnance. Tedy, při tomto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnance postačí zaměstnavateli prokázat pouze existenci platné dohody o odpovědnosti (dohody o hmotné odpovědnosti) a vznik škody ve formě schodku, neboť, jak bylo výše uvedeno, zavinění zaměstnance je presumováno. Pro úplnost pouze připomenu, že se jedná o opačnou konstrukci, než jak je tomu u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Zaměstnavatel tedy může vycházet z presumpce (předpokladu) zavinění zaměstnance a žádat náhradu škody spočívající ve výši zjištěného schodku na jeho základě. Nicméně dle ust. § 252 odst. 5 ZPr. se zaměstnanec může odpovědnosti za zjištěný schodek zprostit, prokáže-li, že škoda vznikla zcela nebo zčásti bez ohledu na jeho zavinění. Otázkou zproštění se odpovědnosti zaměstnance se zabýval Nejvyšší soud ČR „*Zaměstnanec se nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a strážít a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím vznik schodku umožnil. Je-li nedbalostní porušení povinností hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít (tj. že zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti.*“²²⁴ K otázce zproštění zaměstnance z hmotné odpovědnosti za schodek judikoval Krajský soud v Ostravě sp. zn. 16 Co 131/1998 následující: „*Má-li se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí prokázat nejen existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, ale i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku; musí tedy prokázat, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl tak, jak vznikl. Za důvod ke zproštění odpovědnosti za schodek na*

²²³ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 406 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001, ze dne 12.4.2002.

svěřených hodnotách proto nelze považovat zjištění, že určité okolnosti (např. nedostatečná personální obsazenost prodejny, ve které byl schodek vykázán) mohly mít vliv na vznik schodku, pokud není současně prokázáno, že příčinou schodku či jeho části skutečně byly. K nedostatkům v pracovních podmínkách na pracovišti, o kterých nebylo prokázáno, že byly příčinou schodku nebo jeho části, lze přihlídnout jako k okolnostem, za nichž došlo ke vzniku škody, pouze při úvahách o snížení výše náhrady škody²²⁵ Při tomto druhu odpovědnosti je to právě zaměstnanec, který musí prokázat, že jeho zavinění nebylo dáno.

K exculpaci (vyvinění) zaměstnance dochází v praxi nejčastěji tím, že zaměstnanec prokáže existenci zanedbání povinnosti ze strany zaměstnavatele, které mělo za následek znemožnění nakládání se svěřenými hodnotami zaměstnancem. Příkladem zanedbání povinnosti zaměstnavatele může být situace, kdy zaměstnavatel sice uzavře se zaměstnancem nebo s více zaměstnanci dohodu o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených hodnot, nicméně k těmto hodnotám mají přístup i jiné třetí osoby, popř. i jiní zaměstnanci zaměstnavatele, kteří nemají uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti k předmětným svěřeným hodnotám. Domnívám se, že pokud by se prokázal tento přístup oněch třetích osob k předmětným svěřeným hodnotám až po vzniku schodku, existovala by reálná šance na úplnou exculpaci (vyvinění) zaměstnance, s nímž byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti, popř. zaměstnanců, s nimiž byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti. Dalším příkladem zanedbání povinnosti zaměstnavatele může být situace, kdy zaměstnavatel zcela nevyhovujícím způsobem zajistí, resp. nezajistí zabezpečení svěřených hodnot, např. tím, že zaměstnanci, který disponuje s peněžními prostředky, neposkytne trezor. O spoluzavinění zaměstnavatele, a tím pádem i o částečné liberaci odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou schodkem, je možno uvažovat také při nedostatečném obsazení prodejny pracovními silami, nebo nedostatečném zajištění skladištních prostor.²²⁶

Judikatura soudů považuje za schodek, který vznikl bez zavinění odpovědného zaměstnance, takový schodek, který vznikl v důsledku úmyslného jednání jiných třetích osob odcizením svěřených hodnot.²²⁷ Nicméně předmětem zkoumání by následně muselo být, jestli zaměstnanec splnil, a to řádně, veškeré své pracovněprávní

²²⁵ Usnesení Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 131/1998, ze dne 3.6.1998.

²²⁶ Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 10 Co 524/1960, ze dne 10.11.1961.

²²⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 935 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

povinnosti, které se týkají ochrany hodnot svěřených mu k vyúčtování. Příkladem může být situace, kdy je přistižen pachatel trestného činu krádeže na místě jeho spáchání, nebo bezprostředně poté s několika kartony cigaret v celkové hodnotě 10 000 Kč, není tím dána exculpance (vyvinění) zaměstnance, dojde-li následně ke zjištění škody na straně zaměstnavatele ve formě schodku ve výši 30 000 Kč. Zaměstnanec se však může své odpovědnosti za schodek zcela či zčásti zprostit, prokáže-li, že škoda ve formě schodku vznikla zcela nebo zčásti bez ohledu na jeho zavinění, budeme-li vycházet ze stejné situace jako byla uvedena výše, např. tím, že pachatel trestného činu krádeže svým vloupáním do objektu jednoznačně vytvořil takovou situaci, která hmotně odpovědnému zaměstnanci bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je.²²⁸ Dle ust. § 259 ZPr. zaměstnanec, který se nezprostil odpovědnosti, má povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách v plné výši.

Závěrem ještě uvedu možnost vzniku nejen pracovněprávní, ale i trestněprávní odpovědnosti zaměstnance, který svým jednáním naplní znaky skutkové podstaty trestného činu, dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Příkladem může být situace, kdy se odpovědný zaměstnanec sám dopustil trestného činu krádeže podle ust. § 205 TZ tím, že by odcizil hodnoty svěřené mu k vyúčtování, tudíž by byl sám pachatelem²²⁹ trestného činu, popř. by byl účastníkem trestné součinnosti²³⁰ v širším slova smyslu. Pro výše uvedené příklady je nutným předpokladem pro založení trestněprávní odpovědnosti vznik škody na straně zaměstnavatele v částce nejméně 5 000 Kč.

4.5.5. Kolektivní hmotná odpovědnost

Kolektivní (společnou) hmotnou odpovědnost bychom mohli charakterizovat jako hmotnou odpovědnost více zaměstnanců, kteří se na pracovišti dostávají do styku se svěřenými hodnotami, které jsou předmětem vyúčtování s tím, že není možné určit konkrétního zaměstnance z této množiny kolektivně (společně) hmotně odpovědných zaměstnanců, který kdy a s jakými hodnotami přichází do styku. Jinak řečeno,

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002, ze dne 25.2.2003 „Odcizí-li třetí osoba pracovníku svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti pracovníka. Pracovník se však za této situace zproští své odpovědnosti za schodek, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, například proto, že pachatel vloupání prokazatelně vytvořil takovou situaci, která hmotně odpovědnému pracovníku bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a je opatrovat.“

²²⁹ Viz. §22 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²³⁰ Viz. §23, §24 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

kolektivní (společná) dohoda o hmotné odpovědnosti bývá zpravidla uzavírána v situacích, kdy není možné, aby se svěřenými hodnotami disponoval pouze jeden zaměstnanec, nicméně na druhé straně je možné určit přesný okruh zaměstnanců, kteří jako jediní k nim budou mít přístup.²³¹ Určité odlišnosti v porovnání s individuální dohodou o hmotné odpovědnosti, lze spatřit především ve stanovení odlišných práv a povinností, pokud jde o povinnost zaměstnavatele provést inventarizaci na pracovištích, kde působí zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností dle ust. § 254 odst. 2 ZPr., dále pokud jde o stanovení rozsahu odpovědnosti u společně hmotně odpovědných zaměstnanců dle ust. § 260 ZPr. a konečně pokud jde o stanovení podmínek, za jakých odpovídá zaměstnanec se společnou hmotnou odpovědností za zjištěný schodek, i když při nástupu na pracoviště nebo při odchodu z pracoviště nepožádal o inventarizaci podle ust. § 254 odst. 3 ZPr. Rozsahem kolektivní (společné) hmotné odpovědnosti ve smyslu nakládání se svěřenými hodnotami se zabýval i Nejvyšší soud ČSR ve svém rozhodnutí sp. zn. 6 Cz 50/81 „*Odpovědnost pracovníka, který převzal závazek o společné hmotné odpovědnosti spolu s ostatními pracovníky kolektivu, se týká všech hodnot, jež byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých pracovníků kolektivu není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti. Má-li pracovník přístup k převzatým hodnotám a má-li možnost s nimi disponovat, je v zájmu ochrany majetku nutné, aby za tyto hodnoty také odpovídal.*“²³² Pokud by nastala situace, že by kolektivní (společná) dohoda o hmotné odpovědnosti nebyla uzavřena se všemi zaměstnanci, kteří se svěřenými hodnotami disponují, resp. hospodaří, došlo by k založení odpovědnosti za schodek, snížený o podíly zaměstnanců bez dohod o společné hmotné odpovědnosti, pouze u těch zaměstnanců, kteří ji měli uzavřenou. Nicméně u zaměstnanců, kteří dohodu o hmotné odpovědnosti uzavřenou neměli, není vyloučena aplikace obecné odpovědnosti dle ust. § 250 ZPr. „*Nemusí se jednat jen o zaměstnance, kteří se zbožím (hodnotami) přímo manipulují; hospodařením se rozumí případy, kdy zaměstnanec pouze přichází do styku s hodnotami, které jsou předmětem společné odpovědnosti ostatních zaměstnanců. Proto mohou být osobami, které měly*

²³¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 406 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 50/81, ze dne 17.9.1981.

*mít rovněž uzavřenou dohodu o společné odpovědnosti, např. i uklízečka, aranžér apod., jestliže působí na prodejně a přicházejí do styku se zbožím.*²³³

4.6. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Nosným ustanovením tohoto druhu zvláštní odpovědnosti je ust. § 255 a ust. § 256 ZPr. Stejně jako tomu je u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, i konstrukce této skutkové podstaty je založena na presumovaném (předpokládaném) zavinění zaměstnance s možností jeho vyvinění.²³⁴

Mezi základní předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti lze zařadit především vznik škody ve formě ztráty svěřených věcí, dalším předpokladem je existence písemného potvrzení o převzetí svěřených věcí, resp. uzavření dohody o hmotné odpovědnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a konečně presumované zavinění zaměstnance.

Na základě písemného potvrzení, popř. dohody o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí přebírá zaměstnanec od zaměstnavatele pracovní prostředky, konkrétně ochranné pracovní prostředky, nástroje nebo jiné podobné věci, které jsou vlastnictvím zaměstnavatele, a zaměstnanec je používá při plnění svých pracovních úkolů. Může nastat situace, kdy zaměstnavatel, jehož předmětem činnosti jsou např. úklidové služby, půjčí svému zaměstnanci, oproti písemnému potvrzení, k soukromým účelům průmyslový vysavač v hodnotě 18 000 Kč, který zaměstnanec užije k víkendovému úklidu garáže v jeho chatě, následně tento zaměstnanec průmyslový vysavač nevrátí, neboť jej zapomněl na nástupišti vlakového nádraží, když odjížděl z chaty. V takovém případě nelze aplikovat ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, nicméně ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, tím nejsou dotčena.

Zaměstnanec tedy odpovídá výhradně za ztrátu věcí, potažmo předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil oproti písemnému potvrzení, které musí být tímto zaměstnancem vlastnoručně podepsáno. Jsou-li určité věci zaměstnancem přebírány na základě písemného potvrzení, lze dovodit požadavek, aby tyto věci byly v předmětném písemném potvrzení konkretizovány, neboť se musí jednat o věci individuálně určené. Problematikou písemného potvrzení se zabýval už Nejvyšší soud ČSSR ve svém

²³³ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 933 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²³⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 20 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

rozhodnutí sp. zn. 2 Cz 135/64, ze dne 9.2.1965 „*Podmínkou pro založení odpovědnosti je existence písemného potvrzení, jímž je jasně označen předmět, který byl zaměstnanci svěřen, a který obsahuje potvrzení převzetí předmětu zaměstnancovým podpisem. Předání opisů výstrojních listků nestačí k založení odpovědnosti.*“ Tyto věci, resp. předměty musí mít zaměstnanec ve své sféře vlivu, resp. ve své dispozici a musí mu být umožněno s nimi nakládat, tradičně se jedná např. o mobilní telefony, fotoaparáty, notebooky, tablety, kalkulačky, pracovní oděvy, nářadí apod. Z tohoto druhu odpovědnosti jsou vyňaty věci, resp. předměty, které sice zaměstnanec používá při plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele, avšak není možné, aby s nimi mohl neustále disponovat, držet je.²³⁵ Typicky se jedná např. o automobily, mobiliář kanceláře ve smyslu stolního počítače, pevného telefonu, rychlovarné konvice, nábytku apod. Z výše uvedeného a contrario vyplývá, že svěřená věc, předmět, nemůže být převzat více zaměstnanci ve smyslu vzniku jakési kolektivní (společné) hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Opětovně zdůrazňuji, že věc, resp. předmět může být svěřen pouze jednomu zaměstnanci, který za ní výlučně odpovídá.²³⁶

Hodnota věci, které mohou být podle tohoto druhu odpovědnosti zaměstnanci svěřeny, není co do výše nijak omezena, což ve své podstatě znamená, že zaměstnanci mohou být svěřeny věci, resp. předměty v neomezeném množství. Jestliže je zaměstnanci svěřována věc, resp. předmět, jejíž hodnota činí částku převyšující 50 000 Kč,²³⁷ může být tato věc dle zákoníku práce svěřena jen na základě dohody o hmotné odpovědnosti (dohody o odpovědnosti) za ztrátu svěřených věcí. Tato dohoda o hmotné odpovědnosti musí mít vždy písemnou formu. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že hodnota věci, která je zaměstnanci svěřena, musí být posuzována individuálně, výše uvedené si můžeme znázornit na příkladu. V případě, že zaměstnavatel svěří zaměstnanci několik individuálně určených věcí, např. notebook v hodnotě 25 000 Kč, mobilní telefon v hodnotě 15 000 Kč, tablet v hodnotě 10 000 Kč a fotoaparát v hodnotě 5 000 Kč, tedy věci v celkové hodnotě 55 000 Kč, stačilo by k založení odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí pouze písemné potvrzení, nicméně v případě, kdy zaměstnavatel svěří zaměstnanci výkonný notebook v hodnotě 55 000 Kč, je nutné pro založení tohoto

²³⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Sonda, 2012, 406 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²³⁶ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav. et al. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 367 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

²³⁷ Vláda může nařízením tuto částku zvýšit. Viz. ust. § 255 odst. 7 ZPr.

druhu odpovědnosti mít platně uzavřenou písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti. Za nedůslednost zákonodárce lze považovat absenci požadavku zákoníku práce konkrétní specifikace věci, která má být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti.

Předmětnou dohodu může zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít, na rozdíl od písemného potvrzení, až v den, kdy dosáhne věku osmnácti let dle ust. § 255 odst. 3 ZPr. Z tohoto tvrzení vyplývá, že na základě písemného potvrzení může být odpovědný i zaměstnanec mladší osmnácti let dle tohoto druhu zvláštní odpovědnosti. Odst. 4 téhož ustanovení zákoníku práce stanoví, že došlo-li k omezení svéprávnosti zaměstnance, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Absence písemné formy dohody o hmotné odpovědnosti způsobuje její neplatnost. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřené věci, nikoli za její poškození či zničení, v těchto případech ovšem není vyloučena aplikace obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podle ust. § 250 ZPr. K podmínce platnosti dohody o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2196/2010 „*Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky dohody a z povahy věci vyplývá, že tato podmínka se stejně tak vztahuje i na platnost potvrzení o převzetí svěřeného předmětu podle ustanovení §178 odst.1 zák. práce (pozn. § 255 ZPr. v.z.p.p.)*“²³⁸

Dle odst. 6 ust. § 255 ZPr. se může zaměstnanec odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti zprostit, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zaměstnanec se především zproští své odpovědnosti tím, že prokáže, že zaměstnavatel nevytvořil dostatečné podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí, předmětů proti jejich ztrátě, nebo tím, že mu byla svěřená věc i navzdory dodržení obvyklé a rozumné míry opatrnosti, ostražitosti a bdělosti ukradena.²³⁹ Zaměstnanec se rovněž zproští své odpovědnosti např. v situaci zásahu vis maior, resp. došlo-li ke ztrátě svěřené věci v důsledku povodně, požáru apod. Otázkou zproštění odpovědnosti zaměstnance se zabýval Nejvyšší soud ČSSR ve své směrnicí sp. zn. Pls 2/61 „*Zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když např. doloží, že měl věci v uzamčené skřínce, nebo když se v důsledku utrpeného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se zjistí, že např.*

²³⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010, ze dne 6.9.2011.

²³⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 406 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

*podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věci a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.*²⁴⁰

Ustanovení § 256 ZPr. pamatuje na možnost odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaměstnancem. Předmětné ustanovení stanoví, že zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Takovéto odstoupení zaměstnance musí být provedeno písemně. Podmínkou platnosti odstoupení ovšem není předchozí písemné upozornění na nedostatky v zajištění ochrany svěřených věcí. Zaměstnanec tedy může od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit i bez předchozího upozornění, avšak za předpokladu, že důvod odstoupení popíše. Dohoda o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější. Nicméně dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí rovněž zaniká dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, nebo jestliže zaměstnanec v průběhu pracovního poměru svěřenou věc, resp. předmět vrátil a účel dohody o hmotné odpovědnosti byl naplněn, popř. také v situaci, kdy zaměstnanec škodu vzniklou ztrátou svěřené věci, předmětu zaměstnavateli nahradil.²⁴¹

Pokud by zaměstnanec svěřenou věc, resp. předmět zaměstnavateli nevrátil, např. při skončení pracovního poměru, musí se zaměstnavatel v občanskoprávním řízení domáhat vydání věci reivindikační žalobou dle ust. § 1040 občanského zákoníku. Zaměstnavatel ovšem nesmí hodnotu takovéto nevrácené věci, resp. předmětu srazit zaměstnanci z jeho mzdy či platu.

4.7. Rozsah a způsob náhrady škody zaměstnancem

Rozsah a způsob náhrady škody je upraven v ust. § 257 až ust. § 260 ZPr. Tato ustanovení pojednávají komplexně o rozsahu a způsobu náhrady škody v jednotlivých případech, ať už obecné nebo zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Ust. § 257 odst. 1 ZPr. stanoví, že zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jinak řečeno,

²⁴⁰ Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Pls 2/61, ze dne 9.11.1961.

²⁴¹ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 950 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

celkové pojetí právní úpravy náhrady škody podle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je na místě zpravidla náhrada v penězích, Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav.²⁴²

V případě **obecné odpovědnosti** zaměstnance za škodu vychází zákoník práce z principu náhrady skutečné škody s možností náhrady i ušlého zisku. Nicméně můžeme konstatovat, že v současné době technologického pokroku a rozvoje automatizované výroby prostřednictvím strojů a zařízení vysokých hodnot, nelze spravedlivě předpokládat, že by v případě vzniku škody velkého rozsahu byli zaměstnanci prakticky schopni případnou skutečnou škodu zaměstnavateli nahradit. Proto dochází k aplikaci sociální funkce pracovního práva a náhrada škody ve skutečné výši připadá v úvahu pouze tehdy, pokud byla škoda způsobena zaměstnancem úmyslně anebo v opilosti, popř. po zneužití jiných návykových látek s tím, že pokud byla škoda zaměstnavateli zaměstnancem způsobena úmyslně, může zaměstnavatel navíc požadovat i náhradu ušlého zisku.²⁴³ Zaměstnanec je povinen nahradit škodu v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav, tento způsob náhrady škody lze dovodit i u ostatních případů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zjednodušeně řečeno, zákoník práce preferuje, stejně jako u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, nejprve nahrazení škody uvedením v předešlý stav (naturální restituce, restitutio in integrum), tedy navrácení stavu, který existoval před vznikem škody (např. oprava sofistikovaného stroje zaměstnavatele) a následně, pokud toto navrácení v původní stav není možné nebo proveditelné, má zaměstnanec povinnost nahradit škodu skrze poskytnutí peněžité náhrady (relutární náhrada). Odst. 2 ust. § 257 ZPr. stanoví, že výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku²⁴⁴ před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. „*V praxi bývá v převážné většině případů škoda způsobena*

²⁴² Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR v období let 1970 – 1983.

²⁴³ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 921 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²⁴⁴ Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek. Řečeno jinak, jestliže právní úprava operuje s pojmem průměrný výdělek, má na mysli průměrný výdělek zjištěný z hrubé mzdy, tj. mzdy ve výši, která náleží zaměstnanci před provedením srážek na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a zálohy na daň z příjmů nebo srážkové daně z příjmů. Viz. ust. § 351 a násl. ZPr.

*z nedbalosti, a pro tyto případy zákon stanoví limit ve výši čtyřapůlnásobku průměrného výdělku. Výpočet průměrného výdělku je otázkou právní, a nikoliv, jak se z toho někdy mylně v praxi vychází, otázkou znaleckou.*²⁴⁵ Výše uvedené lze podložit rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1293/2010 „*Průměrný výdělek a způsob jeho zjišťování je právní kategorií, jejíž obsah je určován právním předpisem. Otázka správné výše průměrného výdělku je tedy především otázkou právní, a její vyřešení v právních otázkách nelze – jak tímto způsobem nesprávně postupovaly soudy obou stupňů – přesouvat na znalce.*“²⁴⁶ Ze shora uvedeného vyplývá, že odpovědnost zaměstnance má v převážné míře charakter sankční (represivní), než reparační. Podle odst. 3 ust. § 257 ZPr., způsobí-li zaměstnanec zaměstnavateli škodu úmyslně, odpovídá bez jakéhokoliv omezení za celou skutečnou škodu. V takovém případě může zaměstnavatel rovněž vedle náhrady skutečné škody požadovat náhradu i jiných škod, ve smyslu ušlého zisku. Odst. 4 předmětného ustanovení zákoníku práce upravuje problematiku spoluzpůsobení škody zaměstnavatelem. Toto ustanovení pamatuje na situace, kdy škodu kromě zaměstnance způsobí také zaměstnavatel např. tím, že poruší svoji povinnost vytvořit takové pracovní podmínky, aby nedošlo ke vzniku škod, nebo kontrolovat, zda zaměstnanci pracují tak, aby při takové jejich práci nedocházelo ke vzniku škod. V případě porušení povinností na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody, která je určena dle míry jeho zavinění. Odst. 5 ust. § 257 ZPr. stanoví, že pokud odpovídá za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Otázkou skutečné škody se zabýval ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2937/2008 Nejvyšší soud ČR „*V případě, že zaměstnavatel má povinnost nahradit škodu, kterou jinému způsobil svým zaviněným porušením právní povinnosti, dochází u zaměstnavatele ke škodě, jejíž náhradu může požadovat podle ustanovení § 172 zák. práce (pozn. § 250 ZPr. v.z.p.p.), teprve zaplacením náhrady poškozenému. Z pohledu ustanovení § 179 zák. práce (pozn. § 257 ZPr. v.z.p.p.) jde vždy o skutečnou škodu; újma zaměstnavatele totiž spočívá v nastalém zmenšení jeho majetku (o náhradu, kterou poskytl poškozenému) a nikoliv v tom, že by se nezvýšil (nerozmnožil) jeho majetek, ačkoliv by to bylo možné, nebýt škodné události, s ohledem na pravidelný běh věci důvodně očekávat. Na uvedeném závěru nic nemění ani to, zda zaměstnavatel nahradil*

²⁴⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 951 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1293/2010, ze dne 4.10.2011.

– z důvodu odpovědnosti za škodu, kterou způsobil jeho zaměstnanec zaviněným porušením právní povinnosti – poškozenému kromě skutečné škody také jemu ušlý zisk.²⁴⁷ Poměrně zajímavým judikátem, který se věnuje problematice solidární odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, je rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 4 Tz 38/67, ze dne 30.5.1967 „Vznikne-li nárok na náhradu škody, která byla způsobena odpovědnými pracovníky socialistické organizace (pozn. nyní zaměstnavatele) zneužitím jejich pracovních funkcí – tedy v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů – již za účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., nelze v žádném případě uložit solidární náhradu škody. Brání tomu ustanovení § 179 odst. 5 ZPr. 1965 (pozn. § 257 odst. 5 ZPr. v.z.p.p.), v němž na rozdíl od občanského zákoníku je zásada dělené odpovědnosti výlučná, kdežto solidární odpovědnost se pro případy posuzované podle zákoníku práce nepřipouští ani jako výjimka.“

Při určení rozsahu náhrady škody zaměstnancem při **odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody** je nutné vycházet z ust. § 258 ZPr., které stanoví, že při určení výše náhrady škody se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti a k významu škody pro zaměstnavatele. Dále stanoví, že výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Tudiž ve stanovení výše náhrady škody za porušení notifikační (informační) nebo zakročovací povinnosti lze spatřit částečnou odlišnost od stanovení výše náhrady škody v případě obecné odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanec je povinen podílet se na náhradě škody pouze v rozsahu přiměřeném daným okolnostem, za nichž ke vzniku škody došlo s tím, že rozsah náhrady škody je limitován, a to trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. „Limit se přitom vztahuje i na škodu způsobenou úmyslně (podle doktríny je totiž za nepřímý úmysl považována situace, kdy zaměstnanec o hrozícím vzniku škody ví a je vůči tomu lhostejný).“²⁴⁸ Nicméně tato teze je předmětem řady odborných diskuzí. Ve vztahu ke stanovení náhrady škody je nutné brát v potaz také okolnosti, jež bránily splnění povinnosti a dále pak k významu škody pro poškozeného zaměstnavatele. Při stanovení výše náhrady škody při tomto zvláštním případě odpovědnosti zaměstnance je nutné vycházet z toho, že vedle zaměstnance, jenž porušil notifikační (informační) a zakročovací povinnost,

²⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2937/2008, ze dne 11.2.2010.

²⁴⁸ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 137 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

existuje totiž osoba, která vznik škody způsobila, tedy na prvním místě je zaměstnavatel povinen požadovat náhradu vzniklé škody po této osobě. Následně, pokud tato osoba není známa, nebo není schopna nahradit vzniklou škodu, je povinován onen zaměstnanec. Ze shora uvedeného vyplývá, že může nastat situace, kdy zaměstnavateli nebude nahrazen celý rozsah škody, v takovém případě jde nenahrazená škoda k hospodářské tíži zaměstnavatele.²⁴⁹ Vzhledem k tomu, že zákoník práce při tomto zvláštním případě odpovědnosti zaměstnance výslovně nestanoví způsob náhrady škody, lze aplikovat pravidlo obsažené v ust. § 257 odst. 1 ZPr., avšak se domnívám, že v současné praxi je na prvním místě vždy preferována relativní náhrada škody.

Rozsah náhrady škody zaměstnancem při **odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat** a při **odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí** je upraven v ust. § 259 a ust. § 260 ZPr. Dle prvně uvedeného ustanovení zákoníku práce je zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí v plné výši. Můžeme konstatovat, že se jedná o poměrně přísné pravidlo. Jestliže tedy byla uzavřena se zaměstnancem dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, popř. dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, dojde ke zjištění schodku nebo ke ztrátě svěřených věcí a zaměstnanec neprokáže, že vznik škody ve formě schodku nebo ve formě ztráty svěřených věcí nezavinil zcela, popř. nezavinil z části, odpovídá bez jakéhokoliv omezení za skutečnou škodu, která vznikla zaměstnavateli v důsledku schodku nebo v důsledku ztráty. *„Frekventovanou otázkou v poslední době je, v jaké hodnotě má zaměstnanec nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou ztrátou mobilního telefonu, který zaměstnavatel nakoupil v tzv. množstevní slevě nebo s určitými bonusy, například za 1 Kč. Vzhledem k tomu, že náhrada škody v pracovním právu je založena na principu náhrady skutečné škody, nelze po zaměstnanci požadovat výši škody, než jaká zaměstnavateli ztrátou mobilního telefonu skutečně vznikla, tj. škodu ve výši 1 Kč.“*²⁵⁰

²⁴⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 411 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²⁵⁰ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav. et al. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 367 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

Důležitým ustanovením zákoníku práce, jež se týká podílů rozsahu náhrady škody zaměstnanců při společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je ust. § 260 ZPr. Jedná se o poměrně obsáhlé a komplexní ustanovení, které stanoví, že při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. K problematice funkce zaměstnance se vyjádřil Nejvyšší soud ČSSR „*Byl-li ve smlouvě o kolektivní hmotné odpovědnosti uveden zaměstnanec jako zástupce vedoucího, ač k platnému ustanovení do této funkce nedošlo, je nutno vycházet z toho, že tento zaměstnanec má po právu postavení jen člena kolektivu.*“²⁵¹ Takto určený podíl náhrady nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Zjistí-li se ovšem, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění.²⁵² Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podíly určenými dle shora uvedeného. K této problematice se vyjádřil rovněž Nejvyšší soud ČSSR „*Z celkové částky škody, která má být rozdělena k náhradě mezi kolektivně hmotně odpovídající zaměstnance, je nutno vyloučit částku odpovídající škodě, o níž bylo zjištěno, že byla zaviněna jedním nebo více kolektivně hmotně odpovědnými zaměstnanci. Zbytek se pak rozdělí mezi všechny kolektivně hmotně odpovědné zaměstnance podle poměru jejich hrubých výdělků. Při společné odpovědnosti kolektivně hmotně odpovědných zaměstnanců za tuto zbylou škodu nemůže již být míra zavinění odstupňována.*“²⁵³ Podstatou je tedy zjištění, že tento odpovědný zaměstnanec svým úmyslným nebo nedbalostním zaviněním porušil právní povinnost, která měla za následek vznik schodku nebo jeho části, za podmínky existence příčinné souvislosti mezi porušením právní povinnosti a vznikem schodku nebo jeho části. Jedná se např. o situaci, kdy sám zaměstnanec úmyslně odcizí hotovost z pokladny, popř. zaměstnanec z nedbalosti vytvoří takové podmínky, které umožnily třetí osobě odcizení hotovosti z pokladny.

²⁵¹ Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Pls 2/61, ze dne 9. 11. 1961.

²⁵² Rozhodnutí Krajského soudu v Praze sp. zn. 21 Co 890/58 (R 48/1959), ze dne 28. 1. 1959 „*Jestliže některý ze zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o kolektivní hmotné odpovědnosti, za vzniklý schodek neodpovídá, dělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance, popřípadě může být odpovědný za škodu jen jeden z nich.*“

²⁵³ Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Pls 2/61, ze dne 9. 11. 1961.

„Okolnost, že tento zaměstnanec hradí odpovídající část schodku „podle míry svého zavinění“, však neznamená, že by se již neměl podílet na úhradě zbývajících částí schodku.“²⁵⁴ Je-li nedbalostní porušení povinností odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít (tj. zaměstnanec porušením svých povinností fakticky umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti; to závisí na rozsahu porušení povinnosti, kterým byl umožněn vznik škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby.²⁵⁵ Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zaúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělkům za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělků se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu, např. za dovolenou, za překážky v práci, nemocenské dávky apod. Můžeme říci, že rozvržení schodku se vlastně děje s přihlédnutím k období, kdy je zaměstnanec na pracovišti fyzicky přítomen, a kdy se mohl s ostatními zaměstnanci podílet na výkonu práce, v jejímž průběhu vznikl tento schodek.²⁵⁶

Jestliže schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, je ve své podstatě obranou ostatních společně odpovědných zaměstnanců, kteří prokazovali, že schodek nebo jeho část nezavinili. To, co bylo uvedeno výše, je možné demonstrovat na následujícím příkladu. Vycházejme z toho, že došlo k uzavření společné dohody o hmotné odpovědnosti. Za škodu ve formě schodku odpovídají tři zaměstnanci s hrubým výdělkem 60 000 Kč a jeden vedoucí zaměstnanec s hrubým výdělkem 80 000 Kč. Na základě provedené inventarizace ze strany zaměstnavatele dojde ke zjištění vzniku škody, resp. schodku, ve výši 80 000 Kč. V této konkrétní situaci rovněž není možné zjistit, který ze spoluodpovědných zaměstnanců škodu zavinil. Dle ust. § 260 odst. 1 ZPr. se hrubý výdělek vedoucího zaměstnance započítává

²⁵⁴ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 956 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář, 1. vydání*, Praha: C.H. Beck, 2008, 634 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

²⁵⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 955 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

ve dvojnásobné výši, tedy 160 000 Kč. Následně matematickou operací sečteme všechny hrubé výdělky veškerých spoluodpovědných zaměstnanců, ve výsledku dostaneme číslo 340 000. Podíl vedoucího zaměstnance na škodě ve formě schodku představuje $160000/340000$ a podíl podřízených zaměstnanců činí $60000/340000$. Z toho vyplývá, že vedoucí zaměstnanec zaplatí po zaokrouhlení částku ve výši 37 647 Kč a každý z podřízených zaměstnanců zaplatí po zaokrouhlení částku ve výši 14 118 Kč. Dalším příkladem může být situace, kdy celková výše škody ve formě schodku bude činit částku ve výši 400 000 Kč s tím, že bude nutné ještě aplikovat ust. § 260 odst. 2 ZPr., jehož podstatou je, že vypočtený podíl nesmí u jednotlivého spoluodpovědného zaměstnance přesáhnout částku odpovídající jeho průměrnému měsíčnímu výdělku, kromě vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Skrze postup popsany výše, s podmínkou aplikace ust. § 260 odst. 2 ZPr., budou jednotliví spoluodpovědní zaměstnanci odpovídat za schodek ve výši 60 000 Kč a zbylou část ve výši 220 000 Kč musí uhradit vedoucí zaměstnanec.

Liberace zaměstnance v důsledku nevytvoření přiměřených pracovních podmínek je možná, jestliže zaměstnanec prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené mu k vyúčtování, tj. že mu zanedbáním povinností zaměstnavatele bylo znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat a starat se o ně po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny (viz. ust. § 252 odst. 5 ZPr.)

4.8. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu, moderační právo soudu a promlčecí lhůta

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli nalezneme v ust. § 261 až ust. § 264 ZPr. Zákoník práce ve svém ust. § 261 stanoví, že zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky a dále pak, že zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou. Opětovně se dostáváme k jednomu z klíčových pojmů odpovědnosti zaměstnance za škodu, neboť tento odpovědnostní pracovněprávní vztah, v obecném slova smyslu, je konstruován na předpokladu zavinění ze strany zaměstnance. V souvislosti se vznikem tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance, jenž je stížen duševní poruchou, je nutné zkoumat, do jaké míry byl tento zaměstnanec schopen

ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Jestliže zaměstnanec, jenž byl stížen duševní poruchou, nemohl ve vztahu k porušení určité právní povinnosti posoudit následky takového jednání, nebylo by dáno zavinění a za škodu by nenesl odpovědnost.²⁵⁷ Na základě výše uvedeného můžeme hovořit o jakési okolnosti vylučující zavinění zaměstnance, ve smyslu duševní poruchy. V případě, že by zaměstnanec neovládl své jednání, na základě kterého došlo k porušení určité právní povinnosti, popř. by zaměstnanec nemohl posoudit následky svého jednání, za předpokladu, že se do takového stavu uvedl sám, např. požitím návykové nebo jiné omamné látky, nesl by odpovědnost za škodu, jež vznikla v důsledku porušení oné právní povinnosti, v plném rozsahu. Pro úplnost uvedu, že důkazní břemeno nese poškozený zaměstnavatel. „*Odpovědnost zaměstnance by nemohla být dána teprve tehdy, kdyby mu nebylo možné vytknout ani nevědomou nedbalost, jestliže by kupř. nevěděl, že v důsledku konzumace jemu do té doby neznámé poživatiny se uvede do takového stavu, že nebude schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky a že o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět nemusel a nemohl.*“²⁵⁸ Dle odst. 3 předmětného ust. § 261 za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Co se rozumí dobrými mravy, jsem již uvedl v subkapitole 4.3. Obecná odpovědnost zaměstnanec za škodu. Toto ustanovení tedy pamatuje na situaci, kdy sice zaměstnanec neporuší žádnou právní povinnost, která by založila jeho odpovědnost, nicméně tento zaměstnanec jednal úmyslně v rozporu s dobrými mravy a v příčinné souvislosti vznikla škoda na straně zaměstnavatele, což v důsledku znamená, že zaměstnanec odpovědnost ponese.

Ust. § 262 ZPr. stanoví, že **výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel.** V situaci, kdy škodu způsobí vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Zaměstnavatel, jenž utrpěl škodu v důsledku zaviněného porušení právní povinnosti zaměstnancem, určuje sám výši takovéto škody, za předpokladu respektování veškerých pravidel zákoníku práce týkajících se určení výše náhrady. Zákoník práce ovšem

²⁵⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 413 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²⁵⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012. 957 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

nepodává výklad pojmu „ustanovení“ na pracovní místo. Tato výkladová absence by mohla, dle mého názoru, způsobit určité obtíže u zaměstnanců, kteří jsou současně v pozici statutárního orgánu nebo zástupce statutárního orgánu u zaměstnavatelů soukromého sektoru, neboť platí, že o výši požadované náhrady škody nemůže jménem zaměstnavatele rozhodovat ten, který je současně i v postavení osoby, jež má za škodu odpovídat. Za osobu, která určí výši náhrady škody, by bylo možné tedy považovat osobu, která rozhoduje o odměňování statutárního orgánu.

Problematiku **projednání výše náhrady škody** upravuje ust. § 263 ZPr., jenž předepisuje zaměstnavateli jakýsi postup při uplatnění jeho práva na náhradu škody. Pokud by zaměstnavatel tento postup nedodržel, neznamená to, že by právo zaměstnavatele na náhradu škody nevzniklo, tudíž můžeme shrnout, že toto ustanovení zákoníku práce má spíše pořádkovou povahu. Dle odst. 1 předmětného ustanovení ZPr. je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat výši požadované náhrady škody a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Zaměstnavatel má tedy povinnost projednat a oznámit zaměstnanci výši požadované náhrady škody, z povahy věci lze dovodit, že v tomto oznámení zaměstnavatel rovněž uvede, z jakého důvodu škodu požaduje, neboť jen tak je zajištěno, že nebude docházet k nejasnostem.²⁵⁹ Pro úplnost uvedu, že se nejedná o propadnou lhůtu, kdy při jejím zmeškání by došlo k zániku zaměstnavatelova práva na náhradu škody. Podle odst. 2 téhož ustanovení, došlo-li k uzavření dohody o způsobu náhrady škody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal. Tato dohoda musí být uzavřena písemně. Hlavním předpokladem uzavření dohody o způsobu náhrady škody je uznání závazku ze strany zaměstnance, jehož podstatou je povinnost nahradit škodu. Za další náležitost předmětné dohody lze označit určení přesné výše náhrady škody, jež je předmětem zaměstnancova uznání. Nejvyšší soud ČR se zabýval problematikou uznání závazku k náhradě škody a dohodou o narovnání ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 *„... ještě dříve, než zaměstnanec uzná svůj závazek k náhradě škody v určené výši a přistoupí na dohodu o způsobu její úhrady, dojde mezi účastníky k jednání, kterým si vyjasňují svá rozdílná stanoviska k otázkám odpovědnosti zaměstnance nebo jejího*

²⁵⁹ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 958 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

rozsahu, výše škody nebo příčinné souvislosti mezi protiprávním jednáním zaměstnance a vzniklou škodou, tedy k jednání směřujícímu k odstranění pochybností, rozporů a docílení vzájemných ústupků, jde o dohodu, jíž si účastníci upravili nároky mezi nimi sporné. S takovou dohodou, mající povahu narovnání, je spojen zánik původního závazku zaměstnance k náhradě škody a jeho nahrazení novým závazkem, jehož právní důvod spočívá v dohodě (narovnání), nikoli v odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu.²⁶⁰ Dle mého soudu je možné na písemně uzavřenou dohodu o způsobu náhrady škody rovněž hledět jako na uznání dluhu podle ust. § 2053 a násl.²⁶¹ občanského zákoníku, za předpokladu, že splňuje v něm uvedené podmínky. Zaměstnanec uzavírá dohodu o způsobu náhrady škody dobrovolně, tzn., že zaměstnavatel nemůže zaměstnance k uznání závazku nahradit škodu jakkoliv nutit. V rámci stádia projednávání vzniklé škody může nastat situace, kdy nedojde ke konsensu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, např. z důvodu, že by si zaměstnanec nebyl vědom jakéhokoliv svého jednání, které by bylo v rozporu s právní normou nebo dobrými mravy, a proto odmítne uznat svůj dluh, čímž by byla založena spornost samotné otázky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, kterou by se musel na základě návrhu zaměstnavatele zabývat soud. Jestliže dojde k uzavření dohody o způsobu náhrady škody, jejím nosným pilířem bude především stanovení způsobu a časového horizontu nahrazení škody zaměstnancem. V případě, že by vzniklá škoda byla nahrazena naturální restitucí, lze v předmětné dohodě stanovit poslední mezní termín pro její provedení. V případě peněžité náhrady vzniklé škody lze v dohodě určit datum, do kterého zaměstnanec svůj dluh splatí, popř. i způsob jeho splacení ve smyslu např. splátkového kalendáře, popř. jednorázovou částkou.²⁶² V praxi dochází nejčastěji k plnění povinnosti zaměstnance uhradit zaměstnavateli dluh, jenž vznikl na základě odpovědnosti za škodu, skrze institut srážek z příjmů zaměstnance. Platí zde, že zaměstnavatel nemůže pouze na základě vlastního přesvědčení o zaměstnancovy odpovědnosti za škodu mu vzniklou provádět srážky z příjmů zaměstnance, resp. srážky

²⁶⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2697/2003, ze dne 14.5.2004.

²⁶¹ Ust. § 2053 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník „Uzná-li někdo svůj dluh co do důvodu i výše prohlášením učiněným v písemné formě, má se za to, že dluh v rozsahu uznání v době uznání trvá.“ a ust. § 2054 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku „(1) Placení úroků se považuje za uznání dluhu ohledně částky, z níž se úroky platí. (2) Plní-li dlužník dluh zčásti, má částečné plnění účinky uznání zbytku dluhu, lze-li z okolností usoudit, že tímto plněním dlužník uznal i zbytek dluhu. (3) Ustanovení odstavců 1 a 2 neplatí, je-li pohledávka věřitele již promlčena.“

²⁶² STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 415 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

ze mzdy nebo srážky z platu a jiných příjmů. Předpokladem náhrady škody prostřednictvím srážek z příjmů zaměstnance je uzavření tzv. dohody o srážkách ze mzdy nebo platu a jiných příjmů (dále jen „dohoda o srážkách ze mzdy“). V souvislosti s rekodifikací občanského zákoníku došlo tzv. změnovým zákonem č. 303/2013 Sb. ke zrušení ust. § 327 ZPr.,²⁶³ jehož předmětem byla dohoda o srážkách ze mzdy. Nyní je problematika dohody o srážkách ze mzdy upravena ve zcela novém ust. § 144a ZPr. a dále v ust. § 145 až ust. § 150 ZPr. Úpravu dohody o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů upravuje rovněž občanský zákoník ve svém ust. § 2045 a násl. Z povahy samotného institutu dohody o srážkách ze mzdy lze vzhledem k jejímu akcesorickému charakteru konstatovat, že může existovat výhradně vždy jen vedle hlavního závazku, který zajišťuje, což ve výsledku znamená, že ji nelze uzavřít předem, před případným vznikem škody na straně zaměstnavatele v budoucnu.

Odst. 3 ust. § 263 ZPr. stanoví, že výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací. Nicméně v rámci kolektivní smlouvy by bylo možné stanovit, že zaměstnavatel bude mít povinnost projednávat s odborovou organizací veškeré případy odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to bez ohledu na výši požadované škody.²⁶⁴ V případě, že by u zaměstnavatele působilo více odborových organizací, popř. zaměstnanec by nebyl členem žádné odborové organizace, je nutné vycházet z ust. § 286 odst. 6 ZPr.²⁶⁵ Základní tezí tohoto ustanovení zákoníku práce je především vytvoření jakéhosi dohledu, příp. i kontroly odborové organizace nad postupem poškozeného zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který mu škodu způsobil, zdali je v souladu s právními předpisy. Z povahy věci vyplývá, že takovéto projednání odpovědnosti zaměstnance za škodu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

²⁶³ Ust. § 327 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 155/2013 Sb. „*Dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli je možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.*“

²⁶⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Sonda, 2012, 416 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

²⁶⁵ Ust. § 286 odst. 6 ZPr. „*Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.*“

musí proběhnout dříve, než zaměstnavatel vyzve odpovědného zaměstnance k uznání jeho závazku a k náhradě škody.

Ust. § 264 ZPr. stanoví, že z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit. Podstatou tohoto ustanovení zákoníku práce je tzv. **moderační právo soudu**, v některých odborných textech též označováno jako zmírňovací právo soudu. Judikatura Nejvyššího soudu ČR o podstatě moderačního práva hovoří následovně „*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.*“²⁶⁶

Moderační právo soudu lze označit jako další možnost omezení rozsahu náhrady škody odpovědným zaměstnancem, vedle případného zohlednění spoluzavinění zaměstnavatele, zaviněného porušení povinnosti jiným zaměstnancem, které mělo za následek vznik škody na straně zaměstnavatele, popř. limitací rozsahu náhrady škody zaměstnancem dle zákoníku práce. Prostřednictvím moderačního práva může soud určit výši náhrady škody odpovědným zaměstnancem částkou nižší, než je skutečná škoda, popř. částkou nižší, než stanoví zákoník práce ve smyslu limitace rozsahu náhrady škody zaměstnancem dle ust. § 257 až ust. § 259 ZPr. Pojmu důvody zvláštního zřetele hodné nevěnuje zákoník práce, a ostatně ani jiný právní předpis, větší pozornost, tento pojem není vymezen, což ve výsledku znamená, že definici předmětného pojmu nenalezneme. „*Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány důvody zvláštního zřetele hodné pro snížení náhrady škody, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet. Vymezení hypotézy právní normy obsažené v § 264 tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.*“²⁶⁷ Na základě shora uvedeného můžeme konstatovat, že soud musí při rozhodování právní věci, jejímž obsahem je otázka odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli včetně určení rozsahu náhrady škody zaměstnancem, zvážit, zdali v předmětné právní věci nejsou dány důvody zvláštního zřetele hodné. Tyto důvody mohou souviset např. s mírou zavinění, se vznikem škody, popř. majetkovými poměry zaměstnance a zaměstnavatele. V této souvislosti je nutné podotknout, že soud je vždy povinen, a to i bez návrhu, zkoumat existenci zákonných předpokladů pro snížení požadované náhrady škody po

²⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 81/2009, ze dne 11.3.2010.

²⁶⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2012. 960 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

zaměstnanci zaměstnavatelem. Viz. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR „*Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ustanovení § 183 zák. práce (pozn. § 264 ZPr. v.z.p.p.), neboť uvedené ustanovení je součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost k náhradě škody umožňující v konkrétním případě s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu vystihnout rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.*“²⁶⁸ Aplikace moderačního práva soudu přichází v úvahu až po určení rozsahu škody, která byla způsobena zaviněným jednáním zaměstnance nebo jednáním zaměstnance, které bylo v rozporu s dobrými mravy.²⁶⁹ Připomenou pouze, že porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, zavinění jiných zaměstnanců, popř. částečné zproštění se odpovědnosti při hmotné odpovědnosti zaměstnance z důvodu prokázání vzniku škody zčásti bez jeho zavinění, nemohou být současně důvodem pro aplikaci moderačního práva soudu. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud ČSR „*Spoluzavinění poškozeného na tzv. manku není předpokladem použití mimořádného zmírňovacího práva. Je-li tu spoluzavinění, je třeba nejprve zjistit díl škody připadající na škůdce. Teprve potom může být zvažováno o tom, zda jde o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody připadající na škůdce byla ještě snížena.*“²⁷⁰

Závěr této subkapitoly věnuji otázce **promlčení**, neboli promlčecí lhůtě, která se týká uplatnění práva na náhradu škody. Můžeme konstatovat, že lhůta pro uplatnění práva na náhradu škody má charakter lhůty promlčecí a řídí se příslušnými ustanoveními zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.²⁷¹ Promlčení v pracovním právu lze charakterizovat jako jakési oslabení práva, a to z důvodu, že povinný subjekt může uplatnění nároku před soudem čelit tzv. námitkou promlčení, pro kterou soud nemůže následně nárok

²⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, ze dne 25.11.2004.

²⁶⁹ „*Použití mimořádného zmírňovacího práva přichází v úvahu – jak z logiky věci vyplývá – až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá.*“ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1958/2004, ze dne 8.3.2005.

²⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cz 391/54, ze dne 24.9.1954.

²⁷¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, s odkazem na důvodovou zprávu k němu, důsledně rozlišuje pojmy lhůta a doba „*Dobou se rozumí časový úsek, jehož uplynutím zaniká právo nebo povinnost bez dalšího, aniž je potřeba pro vyvolání tohoto právního následku zvláště projeviti vůli. Naproti tomu jako lhůta se označuje časový úsek stanovený k uplatnění práva u druhé strany, popř. u jiné osoby, anebo u soudu nebo jiného příslušného orgánu.*“

přiznat.²⁷² Jinak řečeno, pokud zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu neuplatní své právo na náhradu škody, která mu byla způsobena odpovědným zaměstnancem u soudu v zákonem stanovené lhůtě a zaměstnanec následně vznesl u soudu tzv. námitku promlčení, tak v takovém případě nemůže být soudem právo zaměstnavateli přiznáno. Doplním, že práva uplatnit námitku promlčení se povinný subjekt nemůže vzdát. V pracovněprávních vztazích dochází k promlčení všech práv (peněžitých i nepeněžitých) s výjimkou těch, která zanikají prekluzí či uplynutím doby, na níž byla předem omezena.²⁷³

V souvislosti s institutem promlčení práva na náhradu škody je nutné rozlišit tzv. subjektivní a objektivní promlčecí lhůtu. Subjektivní lhůta činí tři roky a její běh započne v okamžiku, kdy mohlo být právo uplatněno poprvé, za předpokladu, že se oprávněná osoba dozvěděla o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla. Nicméně v této souvislosti je nutné upozornit na dispozitivnost právní úpravy délky subjektivní promlčecí lhůty, neboť je možné, aby si smluvní strany ujednaly buď kratší, nebo delší promlčecí lhůtu. Tato smluvními stranami ujednaná promlčecí lhůta nesmí být ovšem kratší než jeden rok a delší než patnáct let, stejně tak nesmí znamenat neprospěch slabší smluvní strany a konečně nesmí být ujednána promlčecí lhůta kratší, jde-li o právo na plnění vyplývající z újmy na svobodě, životě nebo zdraví, anebo jde-li o právo vzniklé z úmyslného porušení povinnosti.²⁷⁴ Objektivní lhůta činí deset let a její běh započne v okamžiku, kdy právo dospělo, ledaže zákon zvlášť stanoví jinou promlčecí lhůtu. Řečeno jinými slovy, objektivní promlčecí lhůta běží rovněž od okamžiku, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, avšak nezávisle na vědomí oprávněného subjektu. V této souvislosti upozorním na speciální ustanovení občanského zákoníku,²⁷⁵ které stanoví, že právo na

²⁷² „Promlčení v pracovním právu znamená, že právo v důsledku toho, že nebylo včas (ve lhůtě) uplatněno, nezanikne, ale je podstatně oslabeno, neboť povinný subjekt může uplatnění nároku před soudem čelit námitkou promlčení, a soud pak nemůže nárok přiznat. K promlčení se na rozdíl od prekluze přihlíží pouze v případě námítky povinného subjektu, nikoliv z úřední povinnosti. Právo promlčením nezaniká, ale existuje dál jako tzv. naturální obligace. Plní-li se promlčený nárok, nelze žádat plnění nazpět, protože nejde o bezdůvodné obohacení. V zákoníku práce převládají promlčecí lhůty.“ BĚLINA, Miroslav. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 834 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

²⁷³ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 115 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

²⁷⁴ DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 409 s. ISBN 978-80-7478-326-5.

²⁷⁵ Ust. § 636 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník „(1) Právo na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. (2) Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy škoda nebo

náhradu škody nebo jiné újmy se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. U škody nebo újmy způsobené úmyslně je promlčecí lhůta stanovena na patnáct let a běží ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda nebo újma vznikla. Pro úplnost uvedu, že tato patnáctiletá promlčecí lhůta platí i v případě vzniku škody nebo újmy porušením povinnosti v důsledku úplatkářství spočívajícího v nabídce, slibu nebo dání úplatku jiným než poškozeným nebo v přímém či nepřímém vyžádání úplatku od poškozeného. Ovšem v případě újmy na svobodě, životě nebo zdraví objektivní lhůta neplatí a nárok se promlčí v subjektivní lhůtě, tj. ve lhůtě tří let. Pro úplnost uvedu, že v pracovněprávních vztazích se lze setkat i se lhůtami propadnými, neboli lhůtami prekluzivními, které vypočítává zákoník práce ve svém ust. § 330,²⁷⁶ jedná se např. o lhůty pro uplatnění práva zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, nebo pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru a pro právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr, dále se jedná o tříměsíční lhůtu pro uplatnění žaloby na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání, popř. o dvouměsíční lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, zrušením ve zkušební době, okamžitým zrušením nebo dohodou atd.²⁷⁷

4.9. Pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu způsobenou zaměstnavateli

Předmětem této subkapitoly je upozornění na existenci tzv. smluvního pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Základním charakteristickým rysem pracovního práva je především ochrana zaměstnance, která se zjednodušeně řečeno, v oblasti odpovědnosti projevuje především předpokladem jeho zavinění, a to i ve formě nedbalosti, při vzniku škody a dále pak limitací rozsahu náhrady škody, která vznikla na straně zaměstnavatele, vyjma případů, kdy zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, popř.

újma vznikla. To platí i v případě vzniku škody nebo újmy porušením povinnosti v důsledku úplatkářství spočívajícího v nabídce, slibu nebo dání úplatku jiným než poškozeným nebo v přímém či nepřímém vyžádání úplatku od poškozeného. (3) Pro právo vzniklé z újmy na svobodě, životě nebo na zdraví se odstavce 1 a 2 nepoužijí.“

²⁷⁶ Ust. § 330 ZPr. „K zániku práva proti, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 57, § 58, 59, 72, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3, § 3115 a § 339a odst.1.“

²⁷⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; Horecký, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 43 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

uzavře se zaměstnavatelem, tzv. dohodu o hmotné odpovědnosti (dohodu o odpovědnosti), která limitaci náhrady škody eliminuje, resp. v případech úmyslně způsobené škody a uzavřené dohody o hmotné odpovědnosti zaměstnanec odpovídá za vzniklou škodu zaměstnavateli v plné výši.

Vzhledem k rozmanitosti pracovních pozic, s ohledem na jejich psychickou náročnost, zejména u kancelářských profesí a fyzickou náročnost, zejména u manuálních profesí, si lze jen s obtížemi představit, že zaměstnanec je schopen plnit pracovní úkoly, resp. pracovat se všudypřítomným intenzivním soustředěním a pozorností tak, aby nedošlo ke vzniku škody, a to nejen na straně zaměstnavatele, ale i na straně třetích osob. Můžeme shrnout, že každé povolání, resp. plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele nese určitou míru rizika. Z tohoto důvodu přicházejí s nabídkou smluvního pojištění komerční pojišťovny. Takovéto pojištění je tedy určeno pro zaměstnance a poskytuje jim ochranu pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, hovoříme o tzv. pojištění odpovědnosti při výkonu povolání.²⁷⁸ Rovněž toto pojištění přispívá při vzniku škody na straně zaměstnavatele k nenarušení do té doby korektních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť v praxi je častým jevem, že zaměstnanec není schopen jím způsobenou škodu nahradit zaměstnavateli v plné výši. Předmětné pojištění lze znázornit na tomto schématu: existence platně uzavřeného pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání mezi zaměstnancem a komerční pojišťovnou – vznik škody na straně zaměstnavatele z důvodu zaviněného jednání zaměstnance – požadavek pojištěného zaměstnance po pojišťovně k uhrazení vzniklé škody zaměstnavateli – uhrazení vzniklé škody pojišťovnou zaměstnavateli.

V rámci procesu sjednávání konkrétního pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu jsou vstupními informacemi zejména druh povolání, zdali při výkonu povolání dochází k řízení motorových vozidel, stanovení výše limitu pojistného plnění a výše spoluúčasti pojištěného zaměstnance při náhradě škody zaměstnavateli.²⁷⁹

²⁷⁸ Pojištění odpovědnosti při výkonu povolání za škodu se v praxi nejčastěji vztahuje na situace, kdy zaměstnanec poškodí zařízení zaměstnavatele (např. notebook aj.), zaměstnanec neoznačí výkop na staveništi a způsobí třetí osobě škodu, při řízení nedá zaměstnanec přednost v jízdě a poškodí vozidlo zaměstnavatele, zaměstnanec chybně zaúčtuje materiál a způsobí chybu v účetnictví. ČSOB POJIŠŤOVNA: *ČSOB Pojišťovna, a.s., člen holdingu ČSOB [on-line]*, ČSOB 2014, [citováno 9.10.2014]. Dostupné z: <http://www.csobpoj.cz/cs/produkty/pojisteni-odpovednosti-za-skodu/Stranky/Pojisteni-za-skodu-pri-vykonu-povolani.aspx>.

²⁷⁹ ČESKÁ POJIŠŤOVNA: *Česká pojišťovna a.s. [on-line]*, Česká pojišťovna 2014, [citováno 9.10.2014]. Dostupné z: <https://online.ceskapojistovna.cz/pojisteni-odpovednosti-z-povolani?vstup>.

Modelovým příkladem pro výše uvedené může být např. situace, kdy zaměstnanci se mzdou 25 000 Kč s uzavřeným pojištěním odpovědnosti při výkonu povolání za škodu se spoluúčastí ve výši 10 %, přidělí zaměstnavatel služební vůz s benzínovým motorem a následně zaměstnanec z nedbalosti natankuje do tohoto služebního vozidla motorovou naftu, čímž způsobí poruchu a poškození motoru. Škoda na služebním vozidle činí 60 000 Kč. Bez sjednaného pojištění má zaměstnanec povinnost uhradit podle ust. § 257 odst. 2 ZPr. částku rovnající se až čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, v dané situaci tedy celých 60 000 Kč. Ovšem v případě sjednaného pojištění zaměstnanec uhradí zaměstnavateli pouze částku ve výši 6 000 Kč a zbytek náhrady škody ve výši 54 000 Kč uhradí příslušná pojišťovna.

Platí, že pojištěný zaměstnanec musí pojišťovně prokázat, resp. doložit, že poškozený zaměstnavatel u něj náhradu škody uplatnil. Pojistné plnění je ve většině případů poskytováno přímo poškozenému zaměstnavateli. Závěrem ještě upozorním, že předmětné pojištění se nevztahuje na případy vzniku škody způsobené úmyslným jednáním pojištěného zaměstnance, stejně tak upozorňuji na pojistné podmínky komerčních pojišťoven, které zpravidla obsahují výluky z pojištění.

5. EXKURZ DO SLOVENSKE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI

Obsahem této závěrečné kapitoly předkládané práce je letmý exkurz do slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

5.1. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dle slovenské právní úpravy

Cílem této subkapitoly je podat stručný, avšak ucelený výklad o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dle slovenského zákoníku práce, resp. dle zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, v znení neskorších predpisov.

V samotném úvodu výkladu o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dle slovenské právní úpravy je nutné konstatovat, že česká a slovenská právní úprava vykazuje jistou podobnost, neboli při hlubším zkoumání předestřené problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu dle slovenského zákoníku práce lze spatřit určitou podobnost s tím, co bylo uvedeno výše v rámci předkládané práce. Tato podobnost má své kořeny po dlouhá desetiletí ve shodné právní úpravě obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *„Roku 1962 sa začali prípravné práce na kodifikácii pracovného práva, v januári 1963 boli predložené zásady Zákonníka práce na celoštátnu diskusiu a na jeseň r. 1963 bol vypracovaný návrh Zákonníka práce. No práce na kodifikácii pracovného práva boli prerušené v súvislosti s diskusiou o zdokonalení sústavy plánovitého riadenia hospodárstva, ktorá bola uzavretá uznesením ÚV KSČ o hlavných smeroch zdokonalenia sústavy riadenia národného hospodárstva roku 1965. Z hľadiska tohto uznesenia musel sa revidovať aj návrh Zákonníka práce a v apríli roku 1965 sa predložil Národnému zhromaždeniu ČSSR, ktoré ho 16. júna 1965 schválilo a vyhlásilo ako zákon pod č.65/1965 Zb. s účinnosťou od 1. januára 1966. Tým sa skončil legislatívny proces, v rámci ktorého sa postupne upravovali jednotlivé inštitúty pracovného práva z hľadiska potrieb ekonomiky a spoločnosti. Ako prvý pracovnoprávny kódex ČSSR, ktorý vytvoril nové socialistické právo ako súhrnný celok, stal sa popri Ústave ČSSR základným prameňom pracovného práva v ČSSR a zároveň dôležitým činiteľom v rozvoji socialistických výrobných*

vztahov.“²⁸⁰ Následně i po rozdělení České a Slovenské Federativní republiky, které je datováno k 31.12.1992, resp. od 1.1.1993 lze hovořit o dvou samostatných právních subjektech z pohledu mezinárodního práva, a to konkrétně o České republice a Slovenské republice, které měly po několik dalších let stále totožnou pracovněprávní úpravu, a to již uvedený zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Slovenský zákonodárce byl ve srovnání se zákonodárcem českým v souvislosti s tvorbou na vlastním pracovněprávním kodexu značně aktivnější, neboť Slovenská republika přijala téměř s pětiletým předstihem ve vztahu k České republice nový, vlastní zákoník práce, a to již v roce 2001. Jednalo se o zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, který byl přijat dne 2.7.2001 a účinnosti nabyl dne 1.4.2002. Pro úplnost uvedu, že za dobu své platnosti a účinnosti byl již několikrát novelizován, např. za relativně poslední a aktuální novelu slovenského zákoníku práce lze uvést zákon č. 252/2012 Z.z., s účinností od 1.1.2013, na základě kterého došlo ke změnám v oblasti definice závislé práce, zvýšení odstupného, posílení postavení odborářů, popř. za tzv. nepřímou novelu slovenského zákoníku práce účinnou od 1.7.2014 lze uvést zákon č. 183/2014 Z.z., jenž mění oblast dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr.

V rámci následujících odstavců této subkapitoly se budu postupně věnovat problematice předcházení škodám, resp. prevenci obsažené ve slovenském zákoníku práce, následně svoji pozornost zaměřím na všeobecnou, potažmo obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, dále pak na druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, konkrétně na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě, odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů, v samotném závěru této subkapitoly nastíním problematiku rozsahu a způsobu náhrady škody dle ZPr. SR.

Než se dostanu k samotné problematice předcházení škodám, resp. prevence dle slovenského zákoníku práce, zmíním, že úprava odpovědnosti, v obecném slova smyslu, tedy ať už odpovědnosti zaměstnance za škodu nebo odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, stejně tak jako v české právní úpravě, tvoří jednu z nejdůležitějších částí

²⁸⁰ FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovné právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 49-50s. ISBN 65-037-81.

slovenského pracovního práva. Slovenskou právní úpravu týkající se náhrady škody nalezneme v osmé části, ust. § 177 až ust. § 191 ZPr. SR. **Prevenční a zakročovací povinnost zaměstnance** je zakotvena v ust. § 178 ZPr. SR, které stanoví, že zaměstnanec je povinný si počínat tak, aby nedocházelo k ohrožení života, zdraví a poškození majetku anebo k jeho zničení, ani k bezdůvodnému obohacení. Jestliže hrozí škoda, zaměstnanec je povinný na ní upozornit vedoucího zaměstnance, jestliže je na odvrácení škody, která hrozí zaměstnavateli, neodkladně potřeba zákroku, je zaměstnanec povinný zakročit. Zaměstnanec ovšem tuto zakročovací povinnost nemá, jestliže mu v tom brání důležitá okolnost anebo by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance anebo osoby blízké.²⁸¹ Další informační povinnost lze spatřit v tom, že jestliže zaměstnanec nemá vytvořené potřebné pracovní podmínky, je povinný toto oznámit vedoucímu zaměstnanci. Na základě shora uvedeného můžeme konstatovat, že v rámci slovenské právní úpravy lze shledat jednak prevenční povinnost generální a prevenční povinnost speciální.

Všeobecná, potažmo **obecná odpovědnost zaměstnance za škodu**, je upravena v ust. § 179 ZPr. SR, podle kterého zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je povinen prokázat zaměstnancovo zavinění vyjma případů uvedených v ust. § 182 a ust. § 185 ZPr. SR, tedy v případech odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Odst. 2 předmětného ustanovení stanoví, že zaměstnanec odpovídá také za škodu, kterou způsobil úmyslným konáním proti dobrým mravům. Opět můžeme konstatovat, že konstrukce všeobecné, potažmo obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli vykazuje s českou právní úpravou jistou podobnost. Na základě znění ust. § 179 ZPr. SR můžeme dovodit, že mezi základní předpoklady vzniku této obecné odpovědnosti patří existence protiprávního, resp. jakéhokoliv právního úkonu (jednání), který je v rozporu s objektivním právem, vznik škody na

²⁸¹ V této souvislosti je nutné připomenout, že důležitá okolnost, která zaměstnance opravňuje nezakročit vůči hrozící škodě, může mít jednak objektivní a jednak subjektivní charakter, resp. může spočívat v subjektivním důvodu na straně zaměstnance, v jeho schopnosti, zdravotním stavu, kvalifikaci, ale i na jiných okolnostech, které je možné považovat za důležité. Pojem vážné ohrožení je rovněž možné vykládat v objektivní i subjektivní slova smyslu. BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 888 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

straně zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním,²⁸² kauzální nexus mezi protiprávním úkonem a vznikem škody, zavinění zaměstnance²⁸³ a samozřejmě existence pracovního poměru. Definicí a podstatu škody a zavinění v rámci slovenské právní úpravy lze označit za totožnou s českou právní úpravou. Ke všeobecné, potažmo obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, existuje bohatá judikatura např. *„Pri posudzovaní zodpovednosti za škodu spôsobenú pri plnení pracovných úloh z nedbanlivosti vedúceho zamestnanca treba zistiť a zhodnotiť najmä to, aká bola náplň práce tohto zamestnanca podľa štatútu a organizačného poriadku zamestnávateľa, aké úsilie vynaložil zamestnanec pri plnení svojich povinností, aby škode zabránil, aké účinné opatrenia vykonal a akú potrebnú súčinnosť mu poskytl ostatní zamestnanci zamestnávateľa.“*²⁸⁴ Pro úplnost uvedu, že ust. § 180 ZPr. SR, se zabývá otázkou odpovědnosti zaměstnance stíženého duševní poruchou za škodu způsobenou zaměstnavateli a otázkou odpovědnosti zaměstnance, který se přivede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své konání neboli jednání. Můžeme konstatovat, že toto ustanovení je z pohledu české právní úpravy nesystematicky začleněno k ustanovení upravujícím obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu.

Následující výklad bude věnován druhům zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli obsaženým v zákoníku práce Slovenské republiky. Stejně tak, jako tomu je v české právní úpravě, je tato zvláštní odpovědnost svou povahou *lex specialis* k obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Obecná právní úprava je svou povahou úpravou podpůrnou, resp. subsidiární ve vztahu k této zvláštní odpovědnosti, potažmo případům zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

²⁸² Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním vysvětluje ust. § 220 a násl. ZPr. SR *„(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. (2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. (3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.“*

²⁸³ *„Pri posúdení zníženej zodpovednosti zamestnanca sa bude prihliadať aj na škodu spôsobenú zamestnávateľom bez ohľadu na to, či k protiprávnemu konaniu došlo zavinene alebo bez zavinenia.“* Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovisek č. 2/1967.

²⁸⁴ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovisek č. 6/1965.

Ust. § 181 ZPr. SR upravuje prvni druh zvláštni odpovědnosti zaměstnanec za škodu způsobenou zaměstnavateli, konkrétně se jedná o **odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě**. Předmětné ustanovení slovenského zákoníku práce stanoví, že od zaměstnance, který vědomě neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu anebo nezakročil proti hrozící škodě, pokud by se tím zabránilo bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby tento zaměstnanec přispěl na úhradu škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud není možno škodu uhradit jinak. Přitom se přihlédně zejména k tomu, co bránilo splnění zaměstnancovy povinnosti. Náhrada škody nesmí přesáhnout sumu rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, anebo nebezpečí přímo ohrožující život anebo zdraví, pokud tento stav sám úmyslně nevyvolal a pokud si přitom počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z podnikatelského rizika. Škodou vyplývající z podnikatelského rizika, dříve hospodářského rizika, rozumíme zejména ztráty a škody, jejichž vznik je založen v nepatrném přehlédnutí nebo nepozornosti. Rozsah předmětných ztrát a škod nesmí přesáhnout předem určené procento výrobků. Lze sem zařadit např. i škody vzniklé v rámci zkušební výroby. Ze shora uvedeného vyplývá, že právní úprava dle slovenského zákoníku práce vykazuje jistou podobnost s ust. § 251 ZPr. ČR. Mezi základní předpoklady vzniku této odpovědnosti lze zařadit vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popř. zakročit proti hrozící škodě, kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti zaměstnance, zavinění zaměstnance minimálně ve formě vědomé nedbalosti a konečně, že vzniklou škodu není možné uhradit jinak.²⁸⁵ Náhrada škody má subsidiární charakter, tj. zaměstnavatel ji může vyžadovat, pokud škodu není možné nahradit jinak. „*Pre premlčanie platí všeobecná dvojročná subjektívna lehota a trojročná objektívna premlčacia lehota na uplatnenie nároku z náhrady škody. Objektívna premlčacia lehota však nezačína plynúť od času, keď sa zistí, že škodu nemožno uhradiť inak, ale pre jej plynutie je rozhodujúci čas vzniku škody.*“²⁸⁶

²⁸⁵ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 896 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

²⁸⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 896 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

Druhým případem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je **odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**, jejíž úpravu nalezneme v ust. § 182 až ust. § 184 ZPr. SR. Základní odlišností od všeobecné, potažmo obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ust. § 179 ZPr. SR je zejména předpoklad zavinění zaměstnance a uhrazení celé skutečné škody. Při tomto druhu odpovědnosti zaměstnavatel pouze prokazuje platné uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, existenci schodku na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a existenci nevyúčtovaných hodnot svěřených jím zaměstnanci. Základními předpoklady vzniku tohoto druhu zvláštní odpovědnosti jsou vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s tímto plněním, platná dohoda o hmotné odpovědnosti, presumované zavinění zaměstnance a konečně existence pracovního poměru. Odpovědným zaměstnancem může být zaměstnanec v pracovním poměru bez ohledu na to, zdali se jedná o plný či částečný pracovní úvazek. Dohodu o hmotné odpovědnosti nemůže platně uzavřít zaměstnanec mladší osmnácti let, stejně tak ani zaměstnanec, který byl soudem zbaven či omezen způsobilosti k právním úkonům, resp. který byl zbaven možnosti či omezen právně jednat. Pro úplnost uvedu, že dohodu o hmotné odpovědnosti rovněž nemůže uzavřít zaměstnanec, kterému byl soudem uložen trest zákazu činnosti vztahující se na vykonávanou činnost. Dle ust. § 182 odst. 3 ZPr. SR se zaměstnanec zbaví odpovědnosti zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Dohoda o hmotné odpovědnosti je jedním z klíčových předpokladů vzniku této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být jen předměty způsobilé oběhu a obratu. Dle slovenského zákoníku práce se jedná o hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu a jiné hodnoty. Na druhé straně jsou z předmětu dohody o hmotné odpovědnosti vyloučeny např. motorová vozidla, drobný investiční majetek a inventární předměty. Svěřením hodnot se rozumí nejenom jejich odevzdání zaměstnavatelem odpovědnému zaměstnanci, ale rovněž i možnost výlučné dispozice zaměstnance s nimi. Dohoda o hmotné odpovědnosti musí být uzavřena písemně a musí být opatřena podpisy smluvních stran s tím, že tyto podpisy nemusí být na téže listině. Předmětná dohoda bývá zpravidla uzavírána vedle pracovní smlouvy, nicméně není vyloučena její implementace přímo do pracovní smlouvy. V případě, že je zaměstnanec přeřazen na jinou práci, nedochází automaticky k zániku dohody o hmotné odpovědnosti, jinak řečeno, při přeřazení zaměstnance, který

má uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, na jinou práci není potřeba uzavřít novou dohodu o hmotné odpovědnosti. Stejně jako v české právní úpravě může být i dle ZPr. SR uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti jako individuální, nebo jako kolektivní. Základní tezí pojmu schodek je to, že něco chybí. „*Schodkom je účtovný rozdiel medzi skutočným stavom zverených hodnot, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a medzi údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší ako stav účtovný. Za schodok sa nepovažuje ani tzv. účtovný schodok, v prípade ktorého ide len o chyby v evidencii.*“²⁸⁷ Schodek může vzniknout také událostí, kterou nikdo nezapříčinil. Pracovní podmínky mají podstatný význam pro možnost zbavení odpovědnosti zaměstnance. Ust. § 183 ZPr. SR stanoví, že zaměstnanec, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, může od ní na základě jednostranného právního úkonu, resp. jednání z taxativně uvedených důvodů odstoupit, pokud je přearžován na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, popř. je překládán, anebo pokud zaměstnavatel v čase do jednoho měsíce od okamžiku, co dostal zaměstnancovo písemné upozornění, neodstraní nedostatky v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné hmotné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit, pokud je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec anebo je ustanoven jiný vedoucí, případně jeho zástupce. Takovéto odstoupení zaměstnance musí být učiněno písemně. Pro úplnost uvedu, že platnost takového odstoupení není potřeba souhlasu zaměstnavatele. Dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru, anebo dnem odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti. Slovenský zákoník práce výslovně zakotvuje povinnost provést inventarizaci při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, při jejím zániku, při přearžení zaměstnance na jinou práci anebo na jiné pracoviště, při přeložení zaměstnance a při skončení pracovního poměru.²⁸⁸ Podobným způsobem slovenský zákoník práce zakotvuje povinnost provedení inventarizace ve výslovně uvedených případech kolektivní hmotné odpovědnosti.²⁸⁹ Ust. § 184 odst. 3 a 4 stanoví, že společně

²⁸⁷ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 899 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

²⁸⁸ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 908 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

²⁸⁹ Ust. § 184 odst. 2 ZPr. SR „*Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami a) pri skončení všetkých týchto dohôd, b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov, c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu, d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve, e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.*“

hmotně odpovědný zaměstnanec, kterému skončil pracovní poměr, anebo který byl přeřazen na jinou práci nebo jiné pracoviště, anebo byl přeložen, zároveň nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho předchozím pracovišti. Na druhé straně, v případě, že je zaměstnanec zařazen na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností a zároveň nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil.

Posledním čtvrtým druhem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli ve slovenské právní úpravě je **odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů**. Slovenský zákoník práce věnuje tomuto druhu odpovědnosti ustanovení § 185, které je částečně dotčeno již zmiňovanou novelou účinnou od 1.1.2013, konkrétně zákonem č. 252/2012 Z.z. Podmínkou vzniku tohoto druhu odpovědnosti je existence platného pracovního poměru, za další specifické předpoklady založení tohoto druhu odpovědnosti, vedle obecných, jsou vznik škody ve formě ztráty svěřeného předmětu a písemné potvrzení o převzetí tohoto předmětu. Dle předmětného ustanovení zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny na základě písemného potvrzení. Na druhé straně není možné oproti písemnému potvrzení zaměstnanci svěřit nábytek, vybavení kanceláře, dopravní prostředky apod. Svěřené předměty musejí být svou povahou nespotřebovatelné a vratitelné. Pro případ, že by zaměstnavatel zaměstnanci nesvěřil předměty na základě písemného potvrzení opatřeného podpisem zaměstnance a došlo by ke ztrátě svěřených předmětů, zaměstnavatel by se mohl subsidiárně domáhat náhrady škody dle ust. § 179 a násl. ZPr. SR. Funkci písemného potvrzení o převzetí svěřených předmětů v praxi plní např. evidenční listy, karty na nářadí, výdejky apod. Zaměstnanec se zbaví odpovědnosti zcela nebo zčásti, pokud se prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Slovenský zákoník práce zavinění zaměstnance presumuje. Dle odst. 3 ust. § 185 ZPr. SR zaměstnavatel může po dohodě se zástupcem zaměstnanců vymezit okruh zaměstnanců, se kterými může dohodnout povinnost, aby si dali pojistit předmět (nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty),²⁹⁰ který jim

²⁹⁰ Totožné stanovisko k vymezení předmětu v rámci tohoto druhu odpovědnosti zaujímá i slovenská judikatura, např. rozsudek okresního soudu v Prešově sp. zn. 20 C 229/2008, ze dne 1.4.2010 „Zodpovednosť žalovaného podľa názoru súdu nie je možné odvodiť ani od tohto zákonného ustanovenia

zaměstnavatel svěřil, pro případ ztráty a zničení a okruh zaměstnanců, kterým zaměstnavatel pojistí výše uvedený předmět pro případ ztráty a zničení. Při stanovení rozsahu náhrady škody je nutné vycházet z ceny předmětu v čase vzniku škody, resp. jeho ztráty. Při této příležitosti ovšem musím upozornit na odlišnosti s českým zákoníkem práce. Zejména se jedná o absenci ustanovení o možnosti uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti, resp. dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v případě, kdy svěřený předmět přesahuje částku ve výši 50 000 Kč. S tím koresponduje i chybějící podmínka dovršení věkové hranice osmnácti let zaměstnance, který by takovouto dohodu se zaměstnavatelem uzavíral a stejně tak absentuje ustanovení o nemožnosti uzavření takovéto dohody zástupcem zaměstnance, jestliže by byl zaměstnanec omezen ve své svéprávnosti. Závěrem zmíním, že v rámci tohoto druhu odpovědnosti není možné sjednat tzv. kolektivní hmotnou odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

Závěrečnou část této subkapitoly věnuji problematice rozsahu a způsobu náhrady škody dle slovenského zákoníku práce. Podle ust. § 186 ZPr. SR je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu v penězích, pokud ji nenahradí zaměstnavateli s jeho souhlasem uvedením v předchozí stav. Rovněž se v rámci slovenského zákoníku práce setkáváme s tzv. limitací rozsahu náhrady škody, resp. ZPr. SR stanoví, že pokud došlo ke vzniku škody z nedbalosti, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci v rámci všeobecné, potažmo obecné odpovědnosti, částku v maximální výši rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Při vzniku škody na straně zaměstnavatele dle ust. 181 ZPr. SR nesmí náhrada škody přesáhnout částku rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pro případ, že škoda byla způsobena zaměstnancem úmyslně, může zaměstnavatel navíc požadovat i náhradu ušlého zisku. Rozsah náhrady škody zaměstnancem se poměrně omezí při spoluzavinění zaměstnavatele dle jeho míry zavinění. Pokud za škodu odpovídá více zaměstnanců, každý z těchto zaměstnanců je povinen uhradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jak jsem již shora avizoval, dle ust. § 188 ZPr. SR se při určení škody na věci vychází z ceny věci v čase

napriek tomu, že bolo nepochybne preukázané, že žalovaný prevzal zverené predmety - pracovné náradie na písomné potvrdenie a niektoré z nich teda konkrétne tie, ktoré sú základom uplatneného nároku na náhradu škody sa žalobcovi stratili. Pre vyvodenie zodpovednosti voči žalovanému absentuje fakt, že tento nemal predmety vo svojej osobnej dispozícii. V danom prípade sa predpokladá, že ide o predmet, ktorý zamestnanec používa výlučne sám a má možnosť kvalifikovane sa postarať o jeho ochranu. Nie je to tak, keď zvereny predmet používajú aj iní zamestnanci v rámci svojej pracovnej činnosti.“

vzniku škody. Aplikace limitace rozsahu náhrady škody nepřichází v úvahu, jestliže zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu pod vlivem alkoholu nebo po použití omamných, příp. psychotropních látek. Stejně tak se předmětná limitace neaplikuje v situaci, kdy byla s odpovědným zaměstnancem platně uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti, tedy konkrétně v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat nebo v případě odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Ve výše uvedených případech je zaměstnanec povinen nahradit škodu ve formě schodku nebo ztráty v plné výši. Ovšem při společné hmotné odpovědnosti více zaměstnanců za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady škody podle poměru jejich průměrných výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši, s podmínkou, že podíl rozsahu náhrady škody u jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout částku rovnající se jeho průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody. Pokud by ovšem v takovém případě nedošlo k uhrazení celé výše škody, zbytek škody je povinný uhradit vedoucí a jeho zástupce podle poměru jejich průměrných výdělků. Jestliže vznik škody ve formě schodku zavinil některý ze společně hmotně odpovědných zaměstnanců, uhradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbylou část schodku uhradí všichni společně hmotně odpovědní zaměstnanci dle svých podílů určených tak, jak bylo uvedeno výše. Dle ust. § 191 ZPr. SR může zaměstnavatel požadovat po odpovědném zaměstnanci náhradu škody. Požadovanou náhradu škody určuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost oznámit odpovědnému zaměstnanci požadovanou náhradu škody do jednoho měsíce ode dne, kdy se zjistilo, že došlo ke vzniku škody. Dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem o způsobu náhrady škody musí být uzavřena písemně. Odst. 4 předmětného ustanovení stanoví, že požadovanou náhradu škody a obsah dohody o způsobu náhrady škody, s výjimkou škody nepřesahující částku ve výši 50 Euro,²⁹¹ je zaměstnavatel povinen nejprve projednat se zástupci zaměstnanců.

Závěrem můžeme konstatovat, že pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, ať už ve smyslu obecné nebo zvláštní, dle slovenského zákoníku práce vykazuje ve větší míře značnou totožnost s právní úpravou

²⁹¹ Částka 50 Euro představuje v přepočtu na české koruny částku ve výši 1377,25 Kč. Pozn. pro přepočet měn bylo užito kurzu devizového trhu stanoveného ČNB ke dni 16.10.2014, což představovalo kurz eura k české koruně v poměru 1 euro = 27,545 Kč.

dle českého zákoníku práce, nicméně na jisté odlišnosti narazit lze, např. se jedná o odlišnost ve stanovení rozsahu výše náhrady škody v případech jednotlivých skutkových podstat druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, popř. absenci ustanovení týkajících se dohody o hmotné odpovědnosti, moderačního práva soudu apod.

V souvislosti s letným exkurzem do slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvedu, že v kontextu evropského pracovního práva²⁹² není věnována větší míra pozornosti problematice pracovní odpovědnosti.

²⁹² V současné době panuje mezi odbornou veřejností nejednota terminologie, resp. názvosloví, kdy se lze setkat např. s pojmy jako jsou „unijní pracovní právo“, „komunitární pracovní právo“, „evropské pracovní právo“ apod.

ZÁVĚR

Předkládaná rigorózní práce „Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ si klade za cíl podrobně analyzovat a podat systematicky ucelený výklad o problematice tzv. subjektivní pracovněprávní odpovědnosti, a to jak ve smyslu obecné odpovědnosti, tak i ve smyslu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, nicméně pro snazší pochopení pracovněprávní problematiky odpovědnosti jako celku bylo nutné prostřednictvím jednotlivých kapitol předkládané rigorózní práce podat stručný výklad např. i o otázkách souvisejících zejména s pracovněprávními vztahy a se zásadami právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Při zpracování tohoto elaborátu jsem vycházel z platné a účinné právní úpravy v době jejího zpracování, kterou jsem podstatným způsobem doplnil o českou, ale i zahraniční judikaturu, rovněž jsem použil řadu odborných textů a učebnic, z nichž některé byly tituly zahraničními. Při zpracování předkládaného písemného projevu jsem také vycházel z komentářové literatury, a to včetně zahraniční.

Pozornost věnuji i zákoníku práce po soukromoprávní rekodifikaci. Jak jsem několikrát zdůraznil v textu této práce, občanský zákoník je na pracovněprávní vztahy aplikovatelný subsidiárně. Bude-li se měnit občanský zákoník, bude to mít dopad i na pracovněprávní vztahy. To platí především pro obecnou část občanského zákoníku, která výrazně ovlivňuje obecnou část pracovního práva. Současně je možno konstatovat, že po 1.1.2014 nenastaly pro pracovní právo změny zásadního charakteru. Do zvláštní části pracovního práva občanský zákoník výrazněji nezasáhl. Některé oblasti pracovního práva – a platí to i pro náhradu škody – zůstaly do značné míry beze změn. Je možné dospět k závěru, že pro pracovní právo platí po 1.1.2014 kontinuita právní úpravy.

Problematika pracovněprávní odpovědnosti je typická svou odlišností od jiných druhů odpovědnosti v rámci právních odvětví, která ve výsledku tvoří právní řád České republiky. Za charakteristický rys pracovněprávní odpovědnosti lze označit především její ochranné funkce, které spočívají v ochraně ekonomicky slabší strany, tedy zaměstnance. Koncepce pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance spočívá v subjektivním zavinění zaměstnance, nicméně v některých případech se lze setkat se zaviněním presumovaným, kde se zavinění zaměstnance předpokládá. Zákoník práce

odpovědnost zaměstnance dělí na obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a na zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, do jejíhož rámce spadá odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a konečně odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Specifickým znakem posledních dvou zmiňovaných zvláštních skutkových podstat odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je uzavření tzv. dohody o hmotné odpovědnosti (dohody o odpovědnosti) za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, příp. dohody o hmotné odpovědnosti (dohody o odpovědnosti) za ztrátu svěřených věcí.

Na základě výkladu o problematice odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dle slovenské právní úpravy lze konstatovat, že česká a slovenská právní úprava vykazuje jisté znaky podobnosti, místy až totožnosti, zejména z důvodu, že zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl právním předpisem platným a účinným jak před, tak i po rozdělení České a Slovenské Federativní republiky, ke kterému došlo dne 1.1.1993, nicméně určité rozdíly lze spatřit např. v limitaci rozsahu náhrady škody zaměstnancem, v absenci ustanovení týkajících se dohody o hmotné odpovědnosti a moderačního práva soudu ve slovenském zákoníku práce.

Občanský zákoník, tedy zákon č. 89/2012 Sb., upravuje některé instituty, které dříve upravoval zákoník práce, konkrétně se jedná např. o právní úpravu obsaženou v ust. § 34, které se týká zákazu dětské práce a ust. § 35 a ust. § 875, která souvisí se způsobilostí zaměstnanců k právům a povinnostem, tedy s jejich právní osobností a způsobilostí k právním úkonům, resp. právnímu jednání. V neposlední řadě se jedná také např. o ust. § 2401 občanského zákoníku, jež nese název pracovní poměr, kde začlenění tohoto ustanovení lze ovšem označit za logickou a systémovou chybu, neboť pracovní poměr není dále vůbec v občanském zákoníku upraven. Jediným argumentem pro jeho začlenění, tak jak bylo již v textu tohoto elaborátu uvedeno, je skutečnost, že občanský zákoník respektuje systematické hledisko a je potřebné, aby kodifikoval souhrn veškerých soukromoprávních smluvních typů.

Současný zákoník práce lze charakterizovat jako právní předpis komplexní a systematický, který připouští možnost podpůrné aplikace občanského zákoníku. Přikláním se k názoru, že z hlediska budoucího vývoje českého zákonodárství, by mělo i nadále setrvat oddělení úpravy pracovněprávní od úpravy občanskoprávní, tedy řečeno

jinými slovy, měla by být zachována existence jak zákoníku práce, tak i občanského zákoníku s ohledem na obsah a rozsah právní úpravy obsažené v občanském zákoníku, který je nově založen na principu autonomie vůle smluvních stran. Zákoník práce se naopak vyznačuje svou ochrannou tendencí, jež směřuje k ochraně zaměstnance před zaměstnavatelem, např. v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli lze spatřit určité zvýhodnění zaměstnance, které spočívá v limitaci rozsahu náhrady škody ve vztahu k průměrnému měsíčnímu výdělkem zaměstnance, který za škodu odpovídá.

V rámci úvah *de lege ferenda* se domnívám, že v případě budoucí novelizace zákoníku práce by se mohl zákonodárce přiklonit k větší míře dispozitivnosti právní úpravy, týkající se náhrady škody, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance a ke snížení míry přílišné ochrany zaměstnance před zaměstnavatelem. Rovněž se domnívám, že v budoucnu by bylo možno opětovně zakotvit právní úpravu institutu odpovědnosti zaměstnance za vyrobení zmetku, tak, jak tomu bylo v předchozím zákoníku práce, neboť by našla uplatnění též v současné době i přes neustále se snižující trend počtu zaměstnanců pracujících ve výrobě, u kterých právě tento druh zvláštní odpovědnosti přichází v úvahu a stále představují vysoké procento mezi všemi zaměstnanci. Za poměrně nedostačující považuji stanovení částky ve výši 1 000 Kč dle ust. § 263 odst. 3 ZPr. v souvislosti s povinností zaměstnavatele projednat škodu způsobenou zaměstnancem, která převyšuje tuto částku, s odborovou organizací. Dle mého názoru by bylo vhodné tuto částku stanovit na 9 200 Kč, tedy na částku odpovídající současné základní sazbě minimální mzdy za měsíc.²⁹³ Stejně tak doba 15ti kalendářních dnů, jež je stanovena zaměstnavateli pro odstranění závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, dle ust. 253 odst. 1 ZPr., a s tím související možnost odstoupení zaměstnance od dohody o hmotné odpovědnosti, se mi jeví jako zbytečně nepřiměřeně dlouhá a *de lege ferenda* za vhodnější považuji stanovení této doby na deset nebo i méně kalendářních dnů, vezmeme-li v úvahu, že jde o odstranění stavu, který brání zaměstnanci v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami.

Po zhodnocení právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli obsažené v zákoníku práce, tedy v zákoně č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jsem dospěl k závěru, že tato právní úprava je v zásadě komplexní

²⁹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České Republiky [on-line]*, MPSV 2015, [citováno 4.2.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>

a vyhovující. Jde hlavně o to, aby platná právní úprava byla správně aplikována, aby nebyla obcházena. Do budoucna je možné uvažovat o drobných změnách, o kterých jsem se již zmínil v této závěrečné části předkládaného elaborátu.²⁹⁴

²⁹⁴ V této souvislosti zmíním přípravu tzv. urgentní novely občanského zákoníku, resp. návrhu zákona, kterým by se měnil zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2009 Sb. o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Ve vztahu k zákoníku práce se tato tzv. urgentní novela občanského zákoníku týká zejména ust. § 56a a ust. § 77 odst. 5 a 6 ZPr. Předmětná ustanovení upravují okamžité zrušení pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

SUMMARY

The presented thesis, titled “The liability of the employee for damage caused to the employer”, has set out to offer a clear and comprehensive interpretation of labour law issues concerning employee liability for damage caused to employer, in the sense of both general and special liability. For the purpose of understanding labour law liability issues in their entirety, it was nonetheless necessary to provide brief explanations of concepts such as employer's liability for damage caused to employees, labour law relations, etc., throughout the respective parts of the thesis.

The thesis is divided into five chapters. The first chapter is dedicated to labour law in general, its concept and position in the body of laws, including the origination of labour law. The second chapter deals with liability within the scope of labour law and its various types and functions. The third chapter is focused on the interpretation of damage liability in labour law in general, and includes a brief explanation of the concept of employer's liability for damage caused to employee. The fourth chapter presents the crucial part of the thesis and analyses the legal provisions concerning employee liability for damage caused to employer, as well as provisions related to this issue. The fifth chapter of the thesis is focused on the way liability of employee for damage caused to employer is regulated in Slovakia. The conclusion of the thesis provides a brief summary of the most fundamental moments, concepts and institutes characteristic of employee liability for damage caused to employer, including an analysis *de lege ferenda*.

The thesis is based on the laws in force and effect at the time of its creation, professional publications and legal commentaries, including foreign literature. The legal regulation crucial for this area is therefore the Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, as amended, and partly also the Act No. 89/2012 Coll., Civil Code. In order to analyse the Slovak legal provisions, the Act No. 311/2001 Coll., Labour Code, as amended, has been used. The whole text is supplemented by both Czech and foreign case-law.

The conclusions drawn in the presented thesis indicate that the legal provisions incorporated into the Labour Code currently in force seem to be sufficient and comprehensive. It may be stated that labour law liability carries certain characteristics of dissimilarity to other types of liability as understood within other branches of law. Its most prominent feature is the socially protective function, consisting in the protection of

the weaker party, i.e. the employee. It may also be observed that the construction of labour law liability is grounded in liability based upon fault by employee, the liability being presumed in certain cases. The Labour Code distinguishes between general liability of employee for damage caused to employer and special cases of employee liability for damage caused to employer. Within the scope of the latter falls the following: liability for non-fulfilment of the obligation to avert damage; liability for a deficit in entrusted values, which the employee is obligated to account for; and liability for the loss of entrusted objects. The last two of the previously mentioned special cases of liability of employees for damage caused to employer exhibit a specific feature—they require concluding an agreement on material liability for a deficit in entrusted values, which the employee is obligated to account for, or an agreement on liability for the loss of an entrusted object. Based on the analysis of this issue as regulated by Slovak law, it can be observed that both Czech and Slovak provisions carry certain elements of resemblance, or even sporadic identity; some distinctions may be however found. The Act No. 89/2012 Coll., Civil Code, is a legal regulation reflecting the norms of the entire system of private law, and neither was nor is intended to play any significant role in the system of labour law.

To conclude the thesis, the author proposes several speculations *de lege ferenda*. The potential for alteration of the legal regulations currently in force is mainly observed in the following: changing the nature of some of the mandatory rules; decreasing the extent of protectionism of employees against employers; and re-enactment of employees' liability for spoilage. Furthermore, it may be well advised to change the amount of damage calculated in money determining the necessity to consult trade unions in case of damage being caused by employee to employer, or even to reduce the period prescribed to employers for elimination of impediments preventing their employees from due management of entrusted values.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatura, judikatura európskych súdov*, Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 992 s. ISBN 80-88931-32-0.
- BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 1032 s. ISBN 978-80-89085-94-1.
- BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vydanie. Praha: C.H. Beck, 2011, 1088 s. ISBN 978-80-7400-416-2.
- BEZOUŠKA, Petr; PIECHOWICZOVÁ, Lucie. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*. 1. vydání, Olomouc: ANAG, 2013, 375 s. ISBN 978-80-7263-819-2.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2008, 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Miroslav. *Náhrada škody podle občanského, obchodního, pracovního a správního práva: podle právního stavu k 1.5.1997*. 2. aktualizované vydání, Praha: Linde, 1997, 408 s. ISBN 80-7201-069-7.
- DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích*, Praha: ASPI, 2001, 84 s. ISBN 80-7357-018-1.
- DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 432 s. ISBN 978-80-7478-326-5.
- FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovné právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 624 s. ISBN 65-037-81.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*, 4. upravené vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

- HENDRYCH, Dušan. a kol. *Právníký slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2012, 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2014, 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
- JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.
- KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 212 s. ISBN 978-80-7478-341-8.
- KLÍMA, Karel et al. *Evropské právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 579 s. ISBN 978-80-7380-335-3.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- KRATOCHVÍL, Vladimír a kol. *Kurs trestního práva. Trestní právo hmotné. Obecná část*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 834 s. ISBN 978-80-7400-042-3.
- MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do r. 1945*. 4. vydání. Praha: Leges, 2010, 640 s. ISBN 978-80-87212-39-4.
- NOVOTNÝ, Petr; KOUKAL, Pavel; ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. 139 s. ISBN 978-80-247-5165-8.
- POKORNÝ, Milan; HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*, 3. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.10.2008, Praha: Linde, 2008, 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5.
- RABAN, Přemysl at al. *Občanské právo hmotné. Relativní majetková práva*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2013. 476 s. ISBN 978-80-87713-15-5.

- SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 1995, 700 s. ISBN 80-7179-022-2.
- SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Sondy, 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTANGOVÁ, Věra; ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy*, 1. vydání, Praha: Orac, 1997, 183 s. ISBN 80-901938-4-6.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovních vztazích*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
- ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan et al. *Občanské právo hmotné 2*, 5. jubilejní aktualizované vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 552 s. ISBN 978-80-7357-473-4.
- TKÁČ, Vojtech; BRÁDLEROVÁ, Libuše; ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Zákoník práce: komentář I*. Praha: Spektrum, 1991, 335 s. ISBN 80-7107-023-8.
- VALENTA, Jiří. *Nový zákoník práce ve školské praxi*. 1. vydání. Karviná: Paris, 2006, 414 s. ISBN 80-239-7620-6.
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 215 s. ISBN 978-80-7380-045-1.

Odborné články:

- BRÁDLEROVÁ, Libuše. Odpovědnost zaměstnance za škodu. *Právní rádce*. 1995, ročník 3. č. 4, 44-46 s. ISSN 1210-4817.
- DANDOVÁ, Eva. NOZ a zákoník práce – základní zásady. *Poradce veřejné správy*. 2014, ročník 8, č. 6 – 7, 10 – 15 s. ISSN 1802-83.
- JOUZA, Ladislav. Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru? *Právní rádce*. 2013, ročník 21, č. 12, 56 – 60 s. ISSN 1210-4817.

- KOSTADINOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy v pracovněprávních vztazích. *Karlovarská právní revue*. 2006, ročník 2, č. 1, 92 –103 s. ISSN 1801-2193.
- MORÁVEK, Jakub. K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2014, ročník 22, č. 13-14, 486 – 492 s. ISSN 1210-6410.
- MUNKOVÁ, Markéta. Odpovědnost zaměstnance za schodek a za ztrátu svěřených předmětů s přihlédnutím k odpovědnosti více osob. *Právní rádce*. 2011, ročník 19, č. 11, 35-36 s. ISSN 1210-4817.
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu [část] 1. *Právo a zaměstnání*. 1996, ročník 2, č. 10, 8-10 s. ISSN 1211-1139.
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu [část] 2. *Právo a zaměstnání*. 1996, ročník 2, č. 11, 15 s. ISSN 1211-1139.
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Odpovědnost za škodu v pracovním poměru. *Právo a zaměstnání*. 1998, ročník 4, č. 2, 4-9 s. ISSN 1211-1139.

Legislativní předpisy:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1993
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1993
- Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v.z.p.p. s účinností od 22.4.1993
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2002
- Zákon č. 2/1994 Sb., o kolektivním vyjednávání, v.z.p.p. s účinností od 1.2.1991
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p. s účinností od 1.4.1964 do 31.12.2013
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2010
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1966 do 31.12.2006
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník s účinností od 1.1.2014
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v.z.p.p. s účinností od 1.4.1964
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2007
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2017

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva s účinností od 1.1.2014

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, v.z.n.p. s účinností od 1.4.2002

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v.z.p.p. s účinností 1.1.1992

Internetové zdroje:

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ JUDr. ZUZANA ŠPITÁLSKÁ: *Advokátní kancelář*

JUDr. Zuzana Špitálská [on-line], AKZŠ 2014, [citováno 25.9.2014]. Dostupné z: <http://www.akspitalska.cz/index.php/dopravni-nehody-odskodneni.html>

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ Mgr. et Bc. ILONA KOSTADINOVOVÁ: *Advokátní kancelář Mgr. et Bc. Ilona Kostadinovová [on-line], AKILDA 2014, [citováno 17.10.2014]. Dostupné z: <http://www.akilda.cz/informace-o-vyuce/univerzita-jana-amose-komenskeho/pracovni-pravo>*

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA: *Česká národní banka [on-line], ČNB 2014, [citováno 16.10.2014]. Dostupné http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp*

ČESKÁ POJIŠŤOVNA: *Česká pojišťovna a.s. [on-line], Česká pojišťovna 2014, [citováno 9.10.2014]. Dostupné z: <https://online.ceskapojistovna.cz/pojisteni-odpovednosti-z-povolani?vstup>.*

ČSOB POJIŠŤOVNA: *ČSOB Pojišťovna, a.s., člen holdingu ČSOB [on-line], ČSOB 2014, [citováno 9.10.2014]. Dostupné z: <http://www.csobpoj.cz/cs/produkty/pojisteni-odpovednosti-za-skodu/Stranky/Pojisteni-za-skodu-pri-vykonu-povolani.aspx>*

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České Republiky [on-line], MPSV 2015, [citováno 4.2.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>*

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [on-line], PSPČR 2014, [citováno 21.10.2014]. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw>*

Judikatura:

Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/93, ze dne 22.3.1994

Nález ÚS ČR sp. zn. I. ÚS 27/96, ze dne 2.7.1996

Rozhodnutí KS v Praze sp. zn. 21 Co 890/58 (R 48/1959), ze dne 28.1.1959

Rozhodnutí NS ČSSR sp.zn. 2 Cz 135/64, ze dne 9.2.1965
Rozhodnutí NS ČSSR sp. zn. 4 Tz 38/67, ze dne 30.5.1967
Rozsudek NS ČSR sp. zn. Cz 391/54, ze dne 24.9.1954
Rozsudek OS v Plzni sp. zn. 13 C 33/59, ze dne 7.5.1960
Rozsudek KS v Brně sp. zn. 10 Co 524/1960, ze dne 10.11.1961
Rozsudek NS ČSSR sp. zn. 6 Cz 50/81, ze dne 17.9.1981
Rozsudek NS ČSR sp. zn. 6 Cz 45/87, ze dne 23.12.1987
Rozsudek KS v Brně sp. zn. 15 Co 137/93, ze dne 15.4.1993
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000, ze dne 20.11.2001
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001, ze dne 12.4.2002
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1111/2001, ze dne 13.8.2002
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 454/2002, ze dne 14.1.2003
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002, ze dne 25.2.2003
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, ze dne 2.4.2003
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1852/2003, ze dne 21.1.2004
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1059/2003, ze dne 5.2.2004
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, ze dne 25.11.2004
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1958/2004, ze dne 8.3.2005
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1360/2005, ze dne 4.4.2006
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 310/2006, ze dne 14.11.2006
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006, ze dne 3.4.2007
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1478/2006, ze dne 5.4.2007
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 920/2007, ze dne 3.5.2007
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2045/2006, ze dne 30.5.2007
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3794/2007, ze dne 21.8.2008
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2937/2008, ze dne 11.2.2010
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 81/2009, ze dne 11.3.2010
Rozsudek OS v Prešově sp. zn. 20 C 229/2008, ze dne 1.4.2010
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1743/2009, ze dne 7.7.2010
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3435/2009, ze dne 5.1.2011
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1205/2010, ze dne 16.6.2011
Rozsudek NS ČR sp. zn. 33 Cdo 4049/2009, ze dne 11.8.2011
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2612/2010, ze dne 20.9.2011
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2593/2010, ze dne 20.9.2011

Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1293/2010, ze dne 4.10.2011
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 783/2010, ze dne 11.7.2012
Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4443/2011, ze dne 3.1.2013
Směrnice NS ČSSR sp. zn. Pls 2/61, ze dne 9.11.1961
Usnesení ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 249/1997, ze dne 26.2.1998
Usnesení KS v Ostravě sp. zn. 16 Co 131/1998, ze dne 3.6.1998
Usnesení NS ČR 21 Cdo 2697/2003, ze dne 14.5.2004
Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010, ze dne 6.9.2011
Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1235/2011, ze dne 5.10.2011

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnanec a zaměstnavatel

Pracovněprávní odpovědnost

Odpovědnost zaměstnance za škodu

KEYWORDS

Employee and employer

Labour-law liability

Liability of the employee for the damage

PŘÍLOHOVÁ ČÁST

Příloha č. 1

Vzor dohody o individuální hmotné odpovědnosti

Dohoda o individuální hmotné odpovědnosti

č./2015

...název...

...zastoupený..., ...jméno, příjmení, titul..., ...funkce...

...sídlo...

...zapsán ve veřejném rejstříku- vedeném soudem v, spis. zn.

...IČ....

...DIČ...

na straně jedné (dále jen „zaměstnavatel“)

a

...jméno, příjmení, titul...

...datum a místo narození....

...trvalým pobytem...

na straně druhé (dále jen „zaměstnanec“)

jako smluvní strany uzavřely níže uvedeného dne, měsíce a roku v souladu s ust. § 252 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tuto Dohodu o individuální hmotné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
(dále jen „dohoda“)

Článek 1

1. Zaměstnanec je v pracovním poměru k zaměstnavateli a vykonává práci jako
2. Zaměstnanec přebírá touto dohodou hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování. Těmito hodnotami jsou Zaměstnanci budou tyto hodnoty předány inventurním zápisem. Zaměstnanec je rovněž hmotně odpovědný za hodnoty, které následně převezme za trvání jeho pracovního poměru k zaměstnavateli.
3. Zaměstnanec je povinen vést ve vztahu ke svěřeným hodnotám řádnou evidenci, účetnictví, disponovat se svěřenými hodnotami dle pokynů a příkazů zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby, účastnit se inventarizace svěřených hodnot či jiného porovnávání stavu skutečného se stavem účetním a činit nezbytná opatření k zabránění vzniku škody ve formě schodku.

Článek 2

1. Zaměstnanec odpovídá za průkazně zjištěný schodek, pokud neprokáže, že tento schodek zcela nebo zčásti nezavinil.
2. V případě vzniku škody ve formě schodku je zaměstnanec povinen jej nahradit zaměstnavateli v penězích, a to v plné výši.

Článek 3

1. Zaměstnavatel má povinnost vytvořit zaměstnanci pracovní podmínky pro řádný výkon jeho povinností. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá takové podmínky vytvořeny, je povinen bez zbytečného odkladu písemně upozornit zaměstnavatele nebo jím pověřenou osobu. V případě možného odstranění závady či překážky zaměstnancem je tak povinen učinit neprodleně a následně o tom informovat zaměstnavatele.
2. Zaměstnavatel má povinnost odstranit všechny závady a překážky, na které byl zaměstnancem písemně upozorněn bez zbytečného odkladu.
3. Zaměstnanec má povinnost bez zbytečného odkladu nahlásit zaměstnavateli schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.

Článek 4

1. Tato dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru zaměstnance nebo dnem, kdy bylo odstoupení zaměstnance od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v tomto odstoupení uveden den pozdější nebo písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
2. Tuto dohodu je možné měnit nebo doplnit pouze na základě písemných očíslovaných dodatků opatřených podpisem zaměstnavatele a zaměstnance.
3. Zaměstnavatel a zaměstnanec shodně prohlašují, že tato dohoda byla uzavřena svobodně a vážně, že jejímu obsahu porozuměli, což stvrzují svými podpisy.
4. Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotovení (2), z nichž po jednom (1) obdrží zaměstnanec a po jednom (1) zaměstnavatel.

V dne.....

.....
podpis zaměstnavatele

.....
podpis zaměstnance

Příloha č. 2

Vzor dohody o kolektivní (společné) hmotné odpovědnosti

Dohoda o kolektivní hmotné odpovědnosti

č./2015

...název...

...zastoupený..., ...jméno, příjmení, titul..., ...funkce...

...sídlo...

...zapsán ve veřejném rejstříku- vedeném soudem v, spis. zn.

...IČ.....

...DIČ...

na straně jedné (dále jen „zaměstnavatel“)

a

...jméno, příjmení, titul...

... datum a místo narození....

...trvalým pobytem...

1.....

2.....

3.....

4.....

na straně druhé (dále jen „zaměstnanci“)

jako smluvní strany uzavřely níže uvedeného dne, měsíce a roku v souladu s ust. § 252 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tuto Dohodu o kolektivní hmotné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které jsou zaměstnanci povinni vyúčtovat
(dále jen „dohoda“)

Článek 1

1. Níže uvedení zaměstnanci jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli a vykonávají práci jako

1.pan pracovní pozice

2.pan..... pracovní pozice

3.paní pracovní pozice

4.paní..... pracovní pozice

2. Zaměstnanci přebírají touto dohodou hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování na pracovišti. Těmito hodnotami jsou Zaměstnancům budou tyto hodnoty předány inventurním zápisem. Zaměstnanci jsou rovněž hmotně odpovědní za hodnoty, které následně převezmou za trvání jejich pracovního poměru k zaměstnavateli.

Příloha č. 3

Vzor dohody o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Dohoda o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

č./2015

...název...

...zastoupený..., ...jméno, příjmení, titul..., ...funkce...

...sídlo...

...zapsán ve veřejném rejstříku- vedeném soudem v, spis. zn.

...IČ.....

...DIČ...

na straně jedné (dále jen „zaměstnavatel“)

a

...jméno, příjmení, titul...

...datum a místo narození....

...trvalým pobytem...

na straně druhé (dále jen „zaměstnanec“)

jako smluvní strany uzavřely níže uvedeného dne, měsíce a roku v souladu s ust. § 255 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tuto Dohodu o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

(dále jen „dohoda“)

Článek 1

1. Zaměstnanec přebírá touto dohodou hmotnou odpovědnost za ztrátu níže uvedené svěřené věci. Konkrétně se jedná o sériové číslo inventarizační číslo (dále jen „svěřená věc“). Hodnota svěřené věci činí částku ve výši ,- Kč.
2. Zaměstnanec svým podpisem této dohody stvrzuje, že svěřenou věc od zaměstnavatele převzal.

Článek 2

1. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřené věci, pokud neprokáže, že ke ztrátě došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
2. Zaměstnanec má povinnost při ztrátě svěřené věci nahradit škodu vzniklou její ztrátou zaměstnavateli v penězích, a to v plné výši.
3. Zaměstnanec má povinnost po předchozím vyzvání zaměstnavatele předložit svěřenou věc ke kontrole.

Článek 3

1. Zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci vrácení svěřené věci kdykoliv a zaměstnanec má povinnost ji v takovém případě vydat bez zbytečného odkladu.
2. Zaměstnanec má povinnost bez zbytečného odkladu nahlásit zaměstnavateli ztrátu svěřené věci.
3. Zaměstnanec souhlasí s tím, že se svěřenou věcí bude disponovat i mimo jeho pracoviště, i mimo jeho pracovní dobu a z tohoto důvodu zajistí její ochranu před ztrátou. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřené věci po celou dobu, kdy je mu věc svěřena.

Článek 4

1. Tato dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru zaměstnance nebo dnem, kdy bylo odstoupení zaměstnance od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v tomto odstoupení uveden den pozdější nebo písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
2. Tuto dohodu je možné měnit nebo doplnit pouze na základě písemných očíslovaných dodatků opatřených podpisem zaměstnavatele a zaměstnance.
3. Zaměstnavatel a zaměstnanec shodně prohlašují, že tato dohoda byla uzavřena svobodně a vážně, že jejímu obsahu porozuměli, což stvrzují svými podpisy.
4. Zaměstnanec má povinnost vrátit svěřenou věc zaměstnavateli při zániku této dohody bez zbytečného odkladu.
5. Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotovení (2), z nichž po jednom (1) obdrží zaměstnanec a po jednom (1) zaměstnavatel.

V dne.....

.....

podpis zaměstnavatele

.....

podpis zaměstnance

Příloha č. 4

Vzor potvrzení zaměstnance o převzetí svěřených věcí

Potvrzení zaměstnance o převzetí svěřených věcí

č./2015

v souladu s ust. § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

...jméno, příjmení, titul...

...datum a místo narození....

...trvalým pobytem...

na straně druhé (dále jen „zaměstnanec“)

tímto potvrzuje, že dnešního dne převzal tyto svěřené věci (dále jen „svěřené věci“)

...druh... ...značka... ...sériové číslo... ...inventarizační číslo... ...hodnota...

.....
.....
.....
.....

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených věcí, pokud neprokáže, že ke ztrátě došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. V případě ztráty svěřených věcí má zaměstnanec povinnost nahradit škodu ve formě ztráty svěřených věcí zaměstnavateli v penězích, a to v plné výši. Zaměstnanec má povinnost v případě ztráty, popř. zničení či poškození svěřených věcí tuto skutečnost nahlásit bez zbytečného odkladu zaměstnavateli. Zaměstnavatel má povinnost vytvořit zaměstnanci podmínky pro řádnou péči a používání svěřených věcí, zejména jejich bezpečné uložení v době nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti. Pomine-li důvod, který založil svěřeni věcí zaměstnanci, je tento bez zbytečného odkladu povinen je vrátit zaměstnavateli.

V dne.....

.....

podpis zaměstnavatele

.....

podpis zaměstnance