

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Lucie Máchová

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31.5.2015

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Mgr. Lucie Máchová

Ráda bych tímto poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za odborné vedení mé rigorózní práce, rady a připomínky.

Obsah

Úvod	3
1. Právní odpovědnost.....	7
1.1 Pojem právní odpovědnosti	7
1.2 Koncepce právní odpovědnosti	8
1.3 Funkce právní odpovědnosti	10
1.4 Formy právní odpovědnosti.....	10
2. Pracovněprávní odpovědnost.....	12
2.1 Pojem a specifika pracovněprávní odpovědnosti	12
2.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	14
2.2.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost	15
2.2.2 Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost	16
2.2.3 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu	16
2.2.4 Subjektivní a objektivní odpovědnost.....	16
2.2.5 Individuální a kolektivní odpovědnost	17
3. Odpovědnost za škodu v pracovním právu.....	18
3.1 Právní úprava.....	18
3.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu	18
3.3 Předcházení škodám.....	19
3.3.1 Prevence ve vztahu k povinnostem zaměstnavatele	20
3.3.2 Prevence ve vztahu k povinnostem zaměstnance	23
3.4 Předpoklady vzniku odpovědnosti a definice pojmů	26
3.4.1 Škoda	26
3.4.2 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.....	28
3.4.3 Příčinná souvislost.....	34
3.4.4 Protiprávnost.....	35
3.4.5 Zavinění.....	36
3.5 Druhy odpovědnosti za škodu	38
3.5.1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	38
3.6 Srovnání pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu	49

4. Odpovědnost zaměstnance za škodu	52
4.1 Exkurz do historie právní úpravy	52
4.1.1 Právní úprava před přijetím zákona č. 262/2006 Sb.	52
4.1.2 Právní úprava po přijetí zákona č. 262/2006 Sb.	59
4.2 Základní charakteristika platné právní úpravy	61
4.3 Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu	63
4.3.1 Obecná odpovědnost.....	63
4.3.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	72
4.3.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zam. povinen vyúčtovat	76
4.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	92
4.4 Stanovení výše náhrady škody	96
4.4.1 Moderační právo soudu	100
4.4.2 Promlčení nároku na náhradu škody.....	101
4.5 Pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání	103
4.6 Srovnání odp. zaměstnance za škodu a odp. zaměstnavatele za škodu	105
5. Odpovědnost zaměstnance za škodu v SRN (<i>Arbeitnehmerhaftung</i>).....	107
5.1 Prameny německého pracovního práva	107
5.2 Struktura německého pracovního práva	107
5.3 Platná právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu	108
5.3.1 Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli (<i>Innenhaftung</i>)	109
5.3.2 Odpovědnost za škodu způsobenou třetí osobě (<i>Außenhaftung</i>)	115
6. Srovnání české a německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	117
Závěr	119
Seznam použité literatury a dalších zdrojů	125
Seznam zkratk	128
Resumé	129
Zusammenfassung.....	131

Úvod

Problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu je stále aktuální. Skoro každý člověk se během svého života dostane do pozice zaměstnance či zaměstnavatele, přičemž téměř při každé činnosti zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu hrozí riziko vzniku škody. Lze tedy říci, že otázka odpovědnosti zaměstnance za škodu prolíná celé trvání pracovněprávního vztahu. Ne vždy je ovšem jednoduché stanovit, zda jsou v konkrétním případě splněny všechny předpoklady pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance.

Cílem této rigorózní práce je poskytnout ucelený pohled do problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu v České republice, tuto podrobně popsat a analyzovat, a to s přihlédnutím k německé právní úpravě.

Ačkoliv je hlavní důraz kladen na platnou právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu, stranou pozornosti nezůstane z důvodu celistvosti výkladu a umožnění srovnání též právní úprava předcházející, přičemž jsou zároveň vymezeny některé instituty, jež se v pracovním právu v současné době již neuplatňují. Za žádoucí jsem považovala zmínit se alespoň v hlavních rysech též o právní úpravě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, neboť zvolené téma práce přímo vybízí ke vzájemnému porovnání těchto oblastí pracovněprávních vztahů. V případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu však rozhodně nepůjde o vyčerpávající výklad dané problematiky. Dílčí komparaci neobsahuje práce jen v rámci pracovněprávních odpovědnostních vztahů, ale též jde-li o porovnání s občanskoprávní úpravou odpovědnosti za škodu. Vzhledem k existenci poměrně rozsáhlé soudní judikatury na zvolené téma, především judikátů Nejvyššího soudu, prolínají práci četné odkazy na relevantní soudní rozhodnutí, ať již jsou zařazeny přímo do textu jednotlivých kapitol, na jejich závěr ve formě výběru z judikatury či je nalezneme v poznámkovém aparátu. Přestože jsou některá citovaná soudní rozhodnutí staršího data, jsou s ohledem na relativní stálost právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu pořád aktuální; novější judikatura na starší soudní rozhodnutí odkazuje a zásadně se od nich neodchyluje. V této souvislosti pouze upozorňuji, že mým cílem nebylo věnovat se oblasti soudní judikatury ve věcech pracovněprávní odpovědnosti vyčerpávajícím způsobem, ale

snažila jsem se spíše upozornit na některá z hlediska praxe významná a z mého pohledu zajímavá soudní rozhodnutí.

V neposlední řadě je taktéž nutné zmínit, že s ohledem na skutečnost, že v průběhu sepisování této práce došlo k velmi výraznému zásahu do podoby soukromého práva v České republice, a sice k přijetí nového občanského zákoníku¹, je tato okolnost rovněž promítnuta do textu práce, zejména pokud jde o dopady nové občanskoprávní úpravy na oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Bez povšimnutí nezůstane ani chystaná novela zákoníku práce² dotýkající se mimo jiné právě oblasti pracovněprávních odpovědnostních vztahů, která směřuje v době dokončování této práce do třetího čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky. S ohledem na skutečnost, že k datu ukončení této práce nebyla tato novela přijata, a nemohla tudíž ani nabýt účinnosti, zohledním výraznější odlišnosti od stávající právní úpravy především v poznámkovém aparátu.

Současně je vhodné zdůraznit, že práce je zaměřena na vnitrostátní právní úpravu (s odbočkou do německého pracovního práva), neboť oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu v zásadě není klíčovým předmětem zájmu evropských předpisů.

Pokud jde o samotné členění práce, je text rozvržen (kromě úvodu a závěru) do šesti kapitol, jež jsou dále podrobněji strukturovány.

Odpovědnost zaměstnance za škodu je pouze jedním z druhů pracovněprávní odpovědnosti, resp. odpovědnosti vůbec, a proto je třeba zařadit tento institut nejprve do širšího kontextu. V souladu se snahou postupovat při zpracování této práce od obecného ke zvláštnímu je v úvodní kapitole práce nejprve vymezen obecný pojem právní odpovědnosti, její koncepce, funkce a formy.

V druhé kapitole je poté pozornost věnována odpovědnosti pracovněprávní, přičemž jsem poukázala zejména na její specifika a druhy.

¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

² Sněmovní tisk č. 376 - Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

Následně se zabývám problematikou odpovědnosti za škodu v pracovním právu, v rámci níž je podán rovněž výklad týkající se předcházení škod a předpokladů odpovědnosti; ve třetí kapitole nechybí taktéž definice základních pojmů z této oblasti, jako jsou pojem škoda, zavinění či plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním. Po stručném vymezení základních principů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a jejích druhů následuje úsek zabývající se srovnáním základních rysů pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu, jenž třetí kapitolu také uzavírá.

Stěžejní část práce je pak věnována tématu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Ve čtvrté kapitole je nejdříve pozornost soustředěna na historii právní úpravy, aby bylo patrné, zda v této oblasti dochází z dlouhodobého hlediska k výrazným změnám či nikoliv a o jaké konkrétní změny právní úpravy se jedná. Poté následuje podrobná analýza platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu. Podrobně jsou popsány jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, především jsou vymezeny jejich předpoklady a rozsah náhrady škody. Bez povšimnutí nezůstane ani problematika stanovení výše náhrady škody a možnosti pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání. V této pasáži nechybí rovněž početné odkazy na související judikaturu. Čtvrtá kapitola je zakončena výkladem věnovaným komparaci, a sice srovnání úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Na text věnovaný odpovědnosti zaměstnance za škodu v českém právu navazuje v páté kapitole rozbor platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu ve Spolkové republice Německo. Podotýkám ovšem, že mým cílem nebylo postihnout tuto problematiku zcela, ale spíše ukázat či nastínit, jakou koncepci naši západní sousedé ve věcech odpovědnosti zaměstnance a náhrady škody zvolili a na jakých základních principech je německá právní úprava zabývající se touto oblastí pracovněprávních vztahů založena. V úvodu této části práce jsou taktéž vymezeny prameny německého pracovního práva, jakož i jeho struktura.

Práci uzavírá kapitola šestá zahrnující srovnání české a německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, přičemž jsou vytyčeny jak principy shodné pro obě právní úpravy, tak i jejich odlišnosti. Právě s ohledem na možnost porovnání právních úprav ve více státech jsem se rozhodla kapitolu věnující se problematice odpovědnosti

zaměstnanec za škodu ve Spolkové republice Německo do rigorózní práce zařadit, přičemž konkrétní stát jsem zvolila zejména z důvodu jazykové blízkosti, zahraniční studijní zkušenosti v SRN, jakož i pracovního kontaktu s německým kolegou v advokátní kanceláři.

V úplném závěru práce se pak pokusím zhodnotit současnou právní úpravu odpovědnosti zaměstnanec za škodu v České republice a zmíním též některé návrhy de lege ferenda.

Rigorózní práce je také obohacena o některé poznatky a zkušenosti z mé advokátní praxe, které mimo jiné vedly k sepsání této práce.

Tato rigorózní práce vychází z právního stavu ke dni 31.5.2015.

1. Právní odpovědnost

1.1 Pojem právní odpovědnosti

Pojem odpovědnosti je jedním ze základních pojmů v oblasti práva. Setkáme se s ním jak v oblasti práva soukromého, tak i práva veřejného. Z hlediska členění odpovědnosti dle jednotlivých právních odvětví můžeme tedy hovořit o odpovědnosti občanskoprávní, pracovněprávní, trestněprávní, správněprávní apod. Některé vztahy právní odpovědnosti jsou pak typické spíše pro oblast soukromoprávní, jiné naopak pro oblast veřejnoprávní. Typickými druhy právní odpovědnosti, jež jsou charakteristické zejména pro právo soukromé jsou odpovědnost za škodu, odpovědnost za bezdůvodné obohacení, odpovědnost za prodlení a odpovědnost za vady. Tyto jednotlivé druhy odpovědnosti jsou pak předmětem úpravy různých právních odvětví v rámci práva soukromého. Například odpovědnost za škodu, kterou lze považovat za nejobecnější typ odpovědnosti, je upravena v právu občanském, obchodním i pracovním; naopak s odpovědností za vady se setkáme pouze v právu občanském a obchodním, nikoliv však v právu pracovním. Jde-li o právo veřejné, je právní odpovědnost předmětem zájmu především práva trestního a správního. Ovšem v řadě případů se právní úprava odpovědnosti obsažená v předpisech soukromého a veřejného práva prolíná. Mnoho styčných bodů mezi právem občanským a trestním nalezneme například v souvislosti s právní úpravou odpovědnosti za škodu, která je součástí úpravy trestněprávních předpisů o tzv. adhezním řízení.³

Na základě výše uvedeného lze tedy shrnout, že jednotlivé druhy právní odpovědnosti se navzájem doplňují a překrývají, a právní odpovědnost má tudíž průřezový a interdisciplinární charakter.

Je však třeba podotknout, že pojem odpovědnosti není typický jen pro oblast práva, nýbrž je i předmětem zkoumání filozofie, psychologie, etiky či sociologie. Právní odpovědnost je tedy pouze jedním z druhů odpovědnosti ve společnosti a vedle

³ Blíže viz BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000, s. 35.

odpovědnosti právní lze hovořit též o odpovědnosti politické, ekonomické, ústavní nebo morální.

1.2 Koncepce právní odpovědnosti

Pojetí odpovědnosti se vyvíjí a mění v čase v závislosti na společenských, politických či ekonomických poměrech a podmínkách v daném státě. Obecně lze říci, že odpovědnost je povinnost nést následky svého jednání.⁴

V odborné literatuře se ovšem setkáváme s různými definicemi, resp. pojetími tohoto významného právního institutu.

Nejrozšířenější koncepcí právní odpovědnosti, z níž vychází i tato práce, je tzv. sankční pojetí, podle kterého právní odpovědnost představuje sankci za porušení nějaké právní povinnosti. Předpokladem vzniku odpovědnosti je tedy existence primární povinnosti, v důsledku jejíhož porušení dochází ke vzniku povinnosti sekundární – odpovědnostní, jež má sankční povahu. Může se jednat například o povinnost nahradit způsobenou škodu, vrátit neoprávněně získaný majetkový prospěch či odstranit vady věci apod. Právo tedy váže na porušení právní povinnosti určité právní následky, směřující především k tomu, aby k porušování právních povinností již nedocházelo a aby byla v dané věci zjednána náprava. Se vznikem sekundární povinnosti vzniká zároveň nový právní vztah, jenž označujeme jako odpovědnostní.

Z hlediska vztahu primární a sekundární povinnosti lze pak rozlišovat případy, kdy nová odpovědnostní povinnost vzniká vedle původní primární povinnosti, jež nadále trvá, anebo kdy nová odpovědnostní povinnost vzniká namísto původní primární povinnosti, která v důsledku jejího porušení zaniká. V prvním případě lze jako příklad uvést odpovědnost za škodu, druhý případ nastává například za situace, kdy zaměstnavatel zrušil se zaměstnancem neplatně pracovní poměr okamžitě a zaměstnanec současně netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával. Zaměstnavatel tedy již nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci, ale vzniká mu nová povinnost, a sice poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty.

⁴ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 515.

Vycházíme-li tedy z této koncepce právní odpovědnosti, můžeme konstatovat, že právní odpovědnost je sekundární (sankční) povinnost, která nastává porušením primární právní povinnosti stanovené právními normami.⁵ Za hlavního představitele sankčního pojetí odpovědnosti je považován Š. Luby.

Další pojetí právní odpovědnosti, se kterým se lze v právní teorii setkat, je koncepce odpovědnosti jako hrozby sankcí. Podle tohoto pojetí vzniká odpovědnost současně se vznikem primární povinnosti a trvá s ní až do porušení této povinnosti, kdy se projeví navenek. Jde tedy na rozdíl od sankčního pojetí o odpovědnost za splnění povinnosti, nikoliv až za její porušení. Zastáncem této koncepce odpovědnosti, která se v právní vědě výrazně neprosadila,⁶ byl V. Knapp.

Zde lze podotknout, že pokud bychom odpovědnost chápali jako hrozbu sankcí, odpovědnost by přestala být tím, za co se všeobecně považuje, tedy následkem porušení právního vztahu. Důsledkem takového pojetí by pak odpovědnost ztratila veškerou represivní, reparační i satisfakční funkci a zůstala by jí jen funkce preventivní.⁷

Za zmínku stojí též tzv. dvoufázové pojetí odpovědnosti M. Kalenské, podle které nastává během primární povinnosti první fáze odpovědnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce za její porušení. Při nesplnění primární povinnosti pak nastupuje druhá fáze odpovědnosti, která se projeví zpravidla uložením sankce, resp. vznikem sankční povinnosti.

Jak již bylo ovšem uvedeno výše, tato práce vychází ze sankčního pojetí odpovědnosti, kdy je odpovědnost chápána jako sankce za porušení povinnosti a je s ní spojen vznik odvozeného, sekundárního odpovědnostního vztahu. Obsahem tohoto nového odpovědnostního právního vztahu je pak oprávnění subjektu poškozeného porušením povinnosti a odpovědnostní povinnost subjektu odpovědného za takové porušení. Při takovémto pojetí odpovědnosti tedy odpovědností vztahy vznikají jako odvozené od základních právních vztahů.

⁵ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 516.

⁶ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 381 (autor kapitoly: M. Bělina).

⁷ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 516.

Závěrem lze shrnout, že právní odpovědností se rozumí povinnost strpět za porušení povinnosti následky stanovené právními normami v rámci odpovědnostního právního vztahu.⁸

1.3 Funkce právní odpovědnosti

Právní odpovědnost plní především dvě základní funkce: preventivní a reparační (kompenzační). Cílem úpravy tohoto institutu je tedy působit na předcházení vzniku situací porušení právní povinnosti, a pokud již k porušení právní povinnosti došlo, zajistit nápravu nežádoucího stavu, a to formou naturální restituace (navrácení v předešlý stav) nebo reparace (odškodnění). Účelem institutu právní odpovědnosti je tedy nejen prevence, nýbrž i zjednání nápravy a odstranění důsledků vzniklých protiprávním jednáním.

Dále lze uvést též funkci satisfakční jakožto zvláštní druh funkce reparační, která se uplatňuje zejména v oblasti práva na ochranu osobnosti (např. ve formě omluvy v tisku), funkci represivní, jež je typická pro trestněprávní odpovědnost či funkci signalizační, kdy lze například z počtu porušení právních povinností v konkrétní oblasti v různých časových horizontech získávat statistické údaje.⁹

1.4 Formy právní odpovědnosti

Právní předpisy koncipují právní odpovědnost buď jako subjektivní nebo objektivní. Subjektivní právní odpovědnost předpokládá zaviněné porušení právní povinnosti, a je proto někdy nazývána jako odpovědnost za zavinění. To může mít formu úmyslu nebo nedbalosti a rozumíme jím vnitřní, psychický vztah osoby, jež se dopustila porušení povinnosti, k protiprávnímu jednání a k porušení nebo ohrožení zájmu chráněného právem.

Naopak o objektivní odpovědnosti se hovoří jako o odpovědnosti bez ohledu na zavinění, resp. odpovědnosti za výsledek či protiprávní stav. Tato odpovědnost je výsledkem nezaviněného protiprávního jednání či protiprávního stavu, a jejím

⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 406 (autor kapitoly: M. Vysokajová).

⁹ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 161 - 162.

předpokladem tedy na rozdíl od subjektivní odpovědnosti není zavinění v žádné z jeho forem. Institutem objektivní odpovědnosti tak právo chrání zájmy toho, komu vznikla škoda nebo jiný stav odporující právu.¹⁰

S objektivní odpovědností je zpravidla spojena možnost tzv. liberace, která má zmírnit přílišnou tvrdost této formy odpovědnosti. Subjekt, který například prokáže, že by škodlivý následek nastal, i kdyby vyvinul veškeré úsilí, které lze od něj v dané situaci vyžadovat, se své odpovědnosti zproští. V některých případech však liberační důvody nejsou dány a subjekt pak nese odpovědnost i za vis maior – vyšší moc, za kterou lze považovat např. zemětřesení, povodeň či jinou živelnou pohromu. Zde hovoříme o absolutní objektivní odpovědnosti.

Jak je již naznačeno výše, určení, zda půjde o odpovědnost subjektivní nebo objektivní, je úlohou zákonodárce. Obecně se projevuje snaha o maximální uplatnění principu subjektivní odpovědnosti, čímž se posiluje zejména preventivní funkce samotného institutu odpovědnosti. V některých případech je ovšem zájem na zjednání nápravy tak velký, že legislativa zakládá odpovědnost i bez ohledu na zavinění. Objektivní odpovědnost je v právní normě zakotvena zpravidla též tehdy, kdy je velmi obtížné zavinění určitého subjektu zjistit a následně prokázat nebo je toto dokonce nemožné.

Objektivní odpovědnost nachází uplatnění především v právu soukromém (občanském, obchodním, pracovním), naopak zcela vyloučena je pak v právu trestním a přestupkovém, které jsou založeny na principu odpovědnosti za zavinění.

¹⁰ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva 2.* přeprac. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004, s. 206 (autor kapitoly: J. Boguszak).

2. Pracovněprávní odpovědnost

2.1 Pojem a specifika pracovněprávní odpovědnosti

Jak již bylo uvedeno v předchozím výkladu, je právní odpovědnost předmětem úpravy celé řady právních odvětví, a výjimkou proto není ani pracovní právo.

Pracovněprávní odpovědnost má svá specifika a lze ji obecně definovat jako zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.¹¹ Charakteristická pro pracovněprávní odpovědnost je její vynutitelnost státním donucením.

Zároveň se vznikem odpovědnosti dochází ke vzniku nového (odvozeného) odpovědnostního právního vztahu, který je důsledkem porušení povinností subjektů základního pracovněprávního vztahu. Vznik pracovněprávního odpovědnostního vztahu tedy předpokládá existenci pracovního poměru či vztahu založeného dohodami konanými mimo pracovní poměr, tj. dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Jedním ze specifík odpovědnostních pracovněprávních vztahů je tedy ve srovnání s jinými odpovědnostními vztahy vázanost na základní pracovněprávní vztah. Zde je ovšem třeba upozornit na skutečnost, že se zároveň jedná o vztahy relativně samostatné, neboť jejich samotná existence není vázána na trvání základního pracovněprávního vztahu a mohou přetrvávat i po jeho skončení.

Další zvláštností pracovněprávní odpovědnosti je též zvýšená ochrana zaměstnance jakožto účastníka základního pracovněprávního vztahu, která je patrná zejména v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu. Konkrétně se projevuje například v tom, že zaměstnanec odpovídá na rozdíl od zaměstnavatele vždy za zavinění a náhrada škody ze strany zaměstnance je v řadě situací limitována. Zároveň zaměstnanec nenesení riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele a odpovídá zásadně jen za skutečnou škodu, nikoliv též za ušlý zisk. Zaměstnanec jakožto ekonomicky slabší subjekt má tedy

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 382 (autor kapitoly: M. Bělina).

v pracovněprávních vztazích silnější právní pozici. V této souvislosti někteří autoři hovoří o tzv. sociálně ochranné funkci pracovněprávní odpovědnosti.¹²

Pro úplnost je třeba dodat, že s porušením pracovněprávních povinností nemusí být vždy spojena pouze odpovědnost pracovněprávní, ale může být vyvolána též odpovědnost občanskoprávní, správněprávní či dokonce trestněprávní. Uvedené druhy právní odpovědnosti se pak mohou též vzájemně překrývat a v četných případech dochází k realizaci několika druhů odpovědnosti vyvolaných jediným porušením pracovněprávní povinnosti.

Takováto situace může nastat kupříkladu u zaměstnavatele vyrábějícího střelivo a výbušniny, kdy při porušení povinností zaměstnance týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může dojít v závislosti na intenzitě způsobených následků (požár, výbuch apod.) jak ke vzniku odpovědnosti pracovněprávní, tak i trestněprávní. Jako další příklad lze uvést situaci, kdy instalatér zaviněně poruší své povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu zaměstnance a způsobí škodu na majetku občana, v jehož domě prováděl instalatérské práce. Zde dojde ke vzniku občanskoprávní odpovědnosti za škodu mezi zaměstnavatelem instalatéra a občanem, kterému vznikla škoda; současně dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Jestliže by zaměstnanec svým jednáním naplnil i skutkovou podstatu trestného činu (např. trestný čin ublížení na zdraví), byla by vyvolána na straně zaměstnance i odpovědnost trestněprávní.

V praxi se lze setkat i s případy, kdy pracovněprávní odpovědnost vznikne v důsledku porušení právních povinností stanovených jinými než pracovněprávními předpisy. K tomuto dojde kupříkladu za situace, kdy je zaměstnanci v přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů způsobena škoda na jeho věcech v důsledku protiprávního jednání třetí osoby (např. instalatér z výše uvedeného příkladu utrpí v souvislosti s prováděním instalatérských prací škodu na svých věcech v důsledku porušení občanskoprávní povinnosti občana, v jehož domě práci vykonává). Odpovídat za škodu způsobenou zaměstnanci bude za uvedených okolností zaměstnavatel podle

¹² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 543.

pracovněprávních předpisů. Zpravidla je ale vznik pracovněprávní odpovědnosti vázán na porušení pracovněprávních povinností.

Můžeme tedy shrnout, že pracovněprávní odpovědnost je jedním z druhů právní odpovědnosti. Pracovněprávní odpovědnostní vztah je sekundární právní vztah, odvozený od základního pracovněprávního vztahu, bez jehož existence nemůže vzniknout, i když nadále existuje již nezávisle na něm. Pracovněprávní odpovědnostní vztah vzniká v důsledku porušení primárních právních povinností, a to zejména, nikoliv však výlučně, povinností stanovených předpisy pracovního práva.

2.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost lze členit dle různých hledisek. Nejčastěji se uplatňuje následující klasifikace:

- hmotná odpovědnost
- jiná než hmotná odpovědnost
- odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu
- subjektivní odpovědnost
- objektivní odpovědnost
- individuální odpovědnost
- společná (kolektivní) odpovědnost

V pracovním právu se zásadně nerozlišuje odpovědnost závazková a mimozávazková, jak tomu je v právu občanském. Výjimku ale představuje například povinnost zaplatit smluvní pokutu v případě porušení závazku zaměstnance v souvislosti s konkurenční doložkou, která je typickou závazkovou odpovědností.¹³

Než bude přistoupeno k základní charakteristice jednotlivých druhů odpovědnosti v pracovním právu, je třeba zmínit, že všechny tyto druhy pracovněprávní odpovědnosti se mohou překrývat a vzájemně doplňovat.

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 385 (autor kapitoly: M. Bělina).

2.2.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Hmotná odpovědnost je založena na určitém hmotném plnění, resp. povinnosti strpět krácení majetkových nároků.¹⁴ Do kategorie hmotné pracovněprávní odpovědnosti je třeba zařadit zejména odpovědnost za škodu, a to odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Bližší pojednání o tomto nejvýznamnějším typu hmotné pracovněprávní odpovědnosti je předmětem samostatné kapitoly této práce.

Dalším druhem hmotné pracovněprávní odpovědnosti je smluvní pokuta, resp. povinnost zaplatit smluvní pokutu. Tato povinnost vzniká zaměstnanci v případě, kdy poruší svůj závazek nevykonávat po určitou dobu po skončení zaměstnání výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo činnost, která by vůči němu měla soutěžní povahu – pokud tak bylo ovšem sjednáno (tzv. konkurenční doložka dle § 310 zákoníku práce). Jakmile zaměstnanec smluvní pokutu zaplatí, jeho výše uvedený závazek z konkurenční doložky zanikne.

Za hmotnou pracovněprávní odpovědnost se považuje také odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec takovou práci nekonal, dochází z právního hlediska k tzv. jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce, a zaměstnavateli tak vzniká sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci za dobu protiprávního převedení náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Dále můžeme do této kategorie pracovněprávní odpovědnosti zařadit také povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru v souladu s ustanovením § 69 zákoníku práce a povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle § 56 odst. 2 zákoníku práce.¹⁵

¹⁴ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 526 - 527.

¹⁵ Dle znění zákoníku práce účinného do 31.12.2011 náleželo zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Novelou zákoníku práce však s účinností od 1.1.2012 byla tato právní úprava zrušena a odstupné bylo nahrazeno náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty.

2.2.2 Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost nemusí spočívat pouze v povinnosti, jež má hmotnou povahu, jak bylo uvedeno výše. Zákoník práce upravuje například povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem z důvodu porušení právní povinnosti. Může se jednat o výpověď danou zaměstnavatelem dle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 – § 56 zákoníku práce.

Do této kategorie odpovědnosti patří též povinnost strpět krácení dovolené v případech, kdy zaměstnanec neomluveně zameškal pracovní směnu, a to o jeden až tři dny za každou zameškanou směnu v souladu s § 223 odst. 2 zákoníku práce.¹⁶

2.2.3 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

O pracovněprávní odpovědnosti hovoříme též tehdy, když jsou zaměstnanci či zaměstnavateli jakožto účastníkům základního pracovněprávního vztahu ukládány sankce jiným orgánem. Jedná se především o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, kterými došlo k porušení pracovněprávních povinností. Příslušnými orgány, které mohou v těchto případech ukládat pokuty, jsou úřady práce a inspektoráty práce, jež vykonávají svoji kontrolní činnost podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, a dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

2.2.4 Subjektivní a objektivní odpovědnost

Jak již bylo uvedeno, subjektivní odpovědnost je odpovědností za zavinění, a naopak objektivní odpovědnost je odpovědností bez ohledu na zavinění, resp. odpovědností za výsledek či protiprávní stav.

¹⁶ Před nabytím účinnosti tzv. velké novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. se jednalo též o povinnost strpět odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, jestliže zaměstnanec porušil svou povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne zaměstnavatele o takové překážce neinformoval (§ 36 odst. 2 zákoníku práce účinného do 31.12.2011).

V pracovním právu lze jako příklad subjektivní odpovědnosti uvést odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli; objektivní odpovědností je pak vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

2.2.5 Individuální a kolektivní odpovědnost

Třídění odpovědnosti na individuální a kolektivní se v pracovněprávních vztazích uplatní především u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce. Je však třeba podotknout, že se v případě společné odpovědnosti nejedná o odpovědnost solidární. Zaměstnanci tedy neodpovídají za způsobený schodek společně a nerozdílně, ale každý zaměstnanec odpovídá v individuálně určeném rozsahu, a to podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků.¹⁷ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že rozlišení odpovědnosti na individuální a kolektivní má v pracovním právu spíše relativní platnost.

¹⁷ Blíže viz § 260 zákoníku práce nebo oddíl 4.3.3 této práce.

3. Odpovědnost za škodu v pracovním právu

3.1 Právní úprava

Odpovědnost za škodu upravuje zákoník práce v části jedenácté nazvané „Náhrada škody“. V hlavě první je řešeno předcházení škodám, tedy prevence, která by měla být na prvním místě. Zaměstnanci i zaměstnavateli jsou uloženy povinnosti s cílem zabránit vzniku škody, popřípadě alespoň omezit její rozsah. Další dvě hlavy jedenácté části zákoníku práce pak řeší konkrétní případy vzniku škody způsobené zaměstnancem, zaměstnavatelem či třetími osobami oběma subjektům pracovněprávního vztahu. Hlava druhá se věnuje problematice odpovědnosti zaměstnance za škodu a hlava třetí se zabývá odpovědností zaměstnavatele za škodu. V předposlední čtvrté hlavě jsou soustředěna společná ustanovení o odpovědnosti za škodu a poslední pátá hlava se pak dotýká problematiky zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání.¹⁸

K problematice náhrady škody v pracovním právu existuje také četná judikatura, neboť jsou pracovněprávní spory týkající se odpovědnosti za škodu předmětem řízení před soudy různých stupňů soudní soustavy, jakož i soudu Ústavního. Na některá soudní rozhodnutí je upozorněno i v následujícím textu.

3.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní určité funkce, jimiž posiluje postavení účastníků, zajišťuje realizaci právních nároků vyplývajících z těchto vztahů a předchází vzniku škod na majetku a zdraví osob.¹⁹

¹⁸ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by mělo dojít mimo jiné ke změně terminologie v rámci celé části jedenácté zákoníku práce, což je vedeno snahou přizpůsobit některé pojmy dosud používané v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii nového občanského zákoníku. Část jedenáctá zákoníku práce by tak nově měla nést název "Náhrada majetkové a nemajetkové újmy", hlava první by měla mít označení "Prevence", hlava druhá je v této novele nazvána "Povinnosti zaměstnance k náhradě škody" a hlava třetí obdobně "Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody", hlava čtvrtá je dle vládního návrhu označena jako "Společná ustanovení" a hlava pátá by měla být zcela vypuštěna, neboť problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání by nově měla být zahrnuta pod hlavu třetí.

¹⁹ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 518.

Odpovědnosti za škodu se přisuzuje funkce preventivní (resp. preventivně výchovná), reparační a sankční.

Preventivní funkci odpovědnosti za škodu klade zákoník práce na první místo, a i proto je prevenci a předcházení škodám věnována samostatná kapitola této práce. Nicméně již nyní lze uvést, že se preventivní funkce odpovědnosti za škodu v plné míře uplatní zejména u náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli čili u odpovědnosti zaměstnance za škodu.

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu pak převládá v pracovním právu spíše funkce reparační, neboť je kladen velký důraz na to, aby byla zaměstnanci pokud možno uhrazena veškerá škoda (především na majetku), která mu byla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním způsobena. U újmy na zdraví se projevuje navíc funkce satisfakční.

Kromě funkce preventivní a reparační plní odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích též funkci sankční, kterou můžeme chápat jako postih za porušení povinnosti, popř. postih za nezabránění škodné události.

Závěrem lze uvést, že se všechny zmíněné funkce odpovědnosti za škodu doplňují a navzájem prolínají.

3.3 Předcházení škodám

Jak již bylo uvedeno výše, jednou ze základních funkcí právní odpovědnosti je funkce preventivní. To platí i pro odpovědnost pracovněprávní, zejména pak pro odpovědnost za škodu. Prevence, kterou rozumíme souhrn činností, práv a povinností, jež jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů,²⁰ má pro odpovědnost za škodu stěžejní význam. Vždy je lepší vzniku škod předcházet než řešit jejich následky, především nahrazovat způsobenou újmu. Lze tedy bezpochyby souhlasit s tím, že prevence má v pracovněprávních vztazích zcela specifickou úlohu, a to zejména

²⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 536.

s ohledem na vysoké riziko nebezpečí vzniku škod, které s sebou přináší plnění pracovních úkolů vyplývajících z pracovněprávních vztahů.²¹

Preventivní, potažmo preventivně výchovná funkce pracovněprávní odpovědnosti se promítá i v právní úpravě, konkrétně v úvodu části jedenácté zákoníku práce, která je věnována náhradě škody. Jak již bylo konstatováno v předchozím výkladu, předcházení škodám klade zákonodárce na první místo, a teprve následně řeší případy, kdy ke způsobení škody skutečně dojde. V zájmu prevence škod ukládá zákoník práce povinnosti oběma účastníkům pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavateli i zaměstnanci.

3.3.1 Prevence ve vztahu k povinnostem zaměstnavatele

Právní úprava povinností zaměstnavatele v souvislosti s prevencí je obsažena v § 248 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení jsou základními povinnostmi zaměstnavatele zajištění pracovních podmínek a provádění kontrolní činnosti.

Zaměstnavatel je především 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. S ohledem na použití nedokonavého vidu u výrazu „zajišťovat“ lze dovodit, že zajištění pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele je úkolem trvalým a průběžným, nikdy nekončícím s novými výrobními prostředky, technologiemi, vědeckovýzkumnými poznatky atd.²² Zde je třeba také upozornit, že povinnost k vytváření řádných pracovních podmínek je většinou chápána dosti extenzivně. Zaměstnavatel se totiž zásadně nebude moci zprostit své odpovědnosti ani v případě, kdy zaměstnanec vykonává práce v externím prostředí, pokud v intencích pracovněprávního vztahu má takové úkoly plnit. Zde vzniká zaměstnavateli určité riziko dané tím, že nemůže zcela ovlivnit pracovní podmínky v takovém externím prostředí. To však zásadně není důvodem liberace.²³ Jestliže zaměstnavatel nezajistí vhodné

²¹ BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000, s. 104.

²² POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 151.

²³ BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000, s. 107.

pracovní podmínky, může být tento fakt zároveň v soudních sporech o náhradu škody způsobené zaměstnancem důvodem k vyslovení spoluodpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou škodu, a tím zároveň vést ke snížení požadované náhrady škody.

A co všechno je třeba rozumět pod pojmem pracovní podmínky? Jedná se nejen o podmínky, jež zajišťují zaměstnancům řádnou, bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci, jejich kulturní a odborný rozvoj, ale též o podmínky zajišťující zaměstnancům bezpečné uložení jejich svršků, podmínky, které zabezpečují zaměstnance při jejich neschopnosti k práci a ve stáří, zvláštní pracovní podmínky zajišťované ženám, matkám a mladistvým apod. Zaměstnavatel by měl vždy zaměstnance předem seznámit s jeho úkoly, s předpisy, které musí při práci dodržovat, zajistit mu nutná školení, vybavit ho potřebnými ochrannými pracovními prostředky, náradím a materiálem, zajistit dostatečné osvětlení, vhodné ovzduší apod.²⁴

Lze konstatovat, že popsaná povinnost zaměstnavatele velmi úzce navazuje na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Povinnost zaměstnavatele vytvářet příznivé pracovní podmínky, například nepřipustit výkon zakázaných či jinak nevhodných prací, nalezneme v ustanovení § 103 zákoníku práce. V ustanovení § 224 odst. 1 zákoníku práce je pak výslovně uvedena povinnost zaměstnavatelů vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči. Rovněž je vhodné zmínit na tomto místě ustanovení § 226 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Mezi preventivní ustanovení můžeme zahrnout kupříkladu i § 41 o převedení na jinou práci, dále ustanovení na ochranu žen, matek a mladistvých apod. Zároveň je vhodné poukázat též na ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce, které vymezuje nejdůležitější povinnosti účastníků pracovního poměru, mimo jiné též povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat

²⁴ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 520 - 521. Blíže k pracovním podmínkám také viz nařízení vlády. č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Dále je zaměstnavatel oprávněn z důvodu ochrany svého majetku provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí (např. tašek, kabelek či aktovek), popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při takové kontrole však musí být dodržena ochrana osobnosti a osobní prohlídka může být prováděna jen fyzickou osobou stejného pohlaví, jak požaduje ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce. K osobním prohlídkám by měl zaměstnavatel přistupovat velmi uvážlivě, především v těch situacích, kdy má u konkrétního zaměstnance podezření z odcizení určitých věcí. Zaměstnavatel by měl v každém případě postupovat tak, aby žádným způsobem nedošlo k ponižování lidské důstojnosti. Bližší okolnosti průběhu prohlídky, zejména stanovení osob oprávněných k jejich provedení, jakož i vymezení místa a způsobu výkonu osobní prohlídky, by měl zaměstnavatel z důvodu právní jistoty upravit v pracovním řádu.

Shodně jako zaměstnavatel musí postupovat při výkonu kontrolní činnosti kupříkladu též zaměstnanci bezpečnostních agentur, se kterými zaměstnavatel uzavřel za účelem ochrany svého majetku a ostrahy svých objektů příslušnou smlouvu.²⁵

Zákoník práce ovšem neobsahuje speciální úpravu, která by se zabývala důsledky nesplnění uvedených prevenčních povinností zaměstnavatele. Je však nepochybné, že v případě, kdy zaměstnavatel uložené prevenční povinnosti neplní, postihne jej negativní důsledek vyplývající ze širších souvislostí celé právní úpravy odpovědnosti za škodu. Problémy mohou nastat zejména ohledně důkazního řízení v souvislosti s náhradou škody. Pokud totiž zaměstnavatel neprokáže, že zaměstnanci vytvořil řádné pracovní podmínky, lze očekávat, že například v řízení o náhradě škody způsobené zaměstnancem nebude úspěšný, a naopak zaměstnanec provede úspěšně tzv. exkulpaci (vyvinění). Judikatura se v této souvislosti opakovaně zabývala právě otázkou splnění povinnosti zaměstnavatele

²⁵VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce. Komentář*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 341.

vytvářet řádné pracovní podmínky ve vztahu k možnosti exkulpace ze strany zaměstnance.²⁶

Jako důvodu pro omezení své odpovědnosti se může zaměstnanec dovolat porušení prevenčních povinností ze strany zaměstnavatele jak v případě jeho obecné odpovědnosti za škodu, tak i v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, či u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Z porušení uvedených prevenčních povinností zaměstnavatele může být vyvozena též jeho obecná odpovědnost za škodu.

3.3.2 Prevence ve vztahu k povinnostem zaměstnance

Ovšem i zaměstnanci ukládá právní úprava (konkrétně ustanovení § 249 zákoníku práce) v zájmu předcházení vzniku škod určité povinnosti.

Každému zaměstnanci je uložena prevenční povinnost, je tedy povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení.²⁷ Jedná se tudíž o ustanovení obdobné ustanovení § 2900 občanského zákoníku.²⁸ Způsob, jak mají zaměstnanci při výkonu práce postupovat a konkrétní povinnosti související s plněním pracovních úkolů vyplývají například z bezpečnostních předpisů nebo z přímých pokynů nadřízených pracovníků. Bezdůvodným obohacením je pak třeba v souladu s občanskoprávními předpisy rozumět obzvláště majetkový prospěch získaný plněním bez právního důvodu, plněním z právního důvodu, který odpadl, stejně jako majetkový prospěch získaný protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za dotyčného bylo plněno, co měl po právu plnit sám.²⁹

²⁶ BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000, s. 108. K judikatuře blíže viz například výklad v oddíle 4.3.3.

²⁷ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by mělo dojít k následující úpravě terminologie: "Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen "škoda"), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení."

²⁸ § 2900 NOZ: "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."

²⁹ Blíže viz § 2991 a násl. občanského zákoníku.

Předmětem ochrany jsou zdraví a majetek kohokoliv, nikoliv jen zaměstnavatele či ostatních zaměstnanců. Jedná se o ustanovení obecné a podpůrné, tj. uplatní se teprve tehdy, pokud se neaplikují ustanovení zvláštní.³⁰

Jestliže hrozí škoda³¹, má zaměstnanec povinnost na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance (tzv. notifikační či oznamovací povinnost). Jelikož se jedná o situaci, kdy je třeba jednat velmi rychle, je žádoucí učinit takovéto oznámení nejbližše dosažitelnému vedoucímu zaměstnanci. Zákoník práce nevyžaduje ani bezprostřednost, ani závažnost hrozby. Hrozící škodou zde rozumíme jakoukoliv újmu, může se tedy jednat nejen o nebezpečí vzniku škody věcné, ale také vzniku škody na zdraví. Zároveň je nerozhodné, zda škoda hrozí přímo zaměstnavateli nebo někomu jinému (spoluzaměstnancům či jiné fyzické nebo právnické osobě).³²

V ustanovení § 249 zákoníku práce je upravena též tzv. zakročovací povinnost zaměstnance, který je povinen zakročit, je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku. Zaměstnanec tak ovšem učinit nemusí, pokud mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, případně osoby blízké. V této souvislosti je třeba poukázat, že zákoník práce sám definici osoby blízké neobsahuje, a proto je nutné s ohledem na princip subsidiarity občanskoprávní úpravy³³ při výkladu tohoto pojmu aplikovat ustanovení § 22 občanského zákoníku.³⁴

Důležitou okolností pro účely posouzení nutnosti zákroku ze strany konkrétního zaměstnance může pak být například osobní schopnost či neschopnost daného zaměstnance provést potřebný zákrok (nedostatek kvalifikace k zákroku, zdravotní důvody, fyzická zdatnost apod.) či objektivní obtížnost zákroku. V praxi může jít třeba o situaci, kdy je

³⁰ HOLUB, Milan. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2004, s. 136.

³¹ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být vedle škody výslovně zmíněna i nemajetková újma.

³² K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, uveřejněný pod číslem 28/2015 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

³³ Viz ustanovení § 4 zákoníku práce.

³⁴ Dle tohoto ustanovení je osobou blízkou příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Zároveň se má za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

nutné zákrok učinit na elektrickém zařízení určitým odborným způsobem a zaměstnanci potřebné odborné znalosti chybí.³⁵

Lze shrnout, že se zde jedná o případy bezprostředně hrozící škody, kdy nelze čekat na opatření, jež učiní vedoucí zaměstnanec, ale je třeba, aby příslušný zaměstnanec aktivně konal a zakročil sám. Škoda musí hrozit zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu, a to buď přímo nebo i nepřímo. Může se tedy jednat o situace, kdy kupříkladu hrozí poškození nějakého zařízení či přístroje zaměstnavatele, avšak spadají sem i případy, kdy škoda hrozí danému zaměstnanci, ostatním zaměstnancům, popřípadě jiným třetím osobám (např. pracovní úraz), a kdy by zaměstnavatel za takovou škodu odpovídal dle příslušných ustanovení zákoníku práce (§ 265 a násl.).

Zaměstnanci je uložena rovněž oznamovací povinnost týkající se závad v pracovních podmínkách. Pokud zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost v souladu s § 249 odst. 3 zákoníku práce nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Tato povinnost navazuje na povinnost zaměstnavatele zajišťovat vyhovující pracovní podmínky, jak je uvedeno ve výkladu výše. Zákoník práce sice nepředepisuje povinnou písemnou formu takového oznámení, nicméně je však třeba upozornit, že ústní oznámení může zaměstnance postavit do důkazní nouze.

Povinnost zaměstnance oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, jež ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, je zdůrazněna rovněž v páté části zákoníku práce pojednávající o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, konkrétně v ustanovení § 106 odst. 4 písm. f).

Sankce za nesplnění notifikační povinnosti a povinnosti zákroku nalezneme v ustanovení § 251 zákoníku práce, které upravuje odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Bližší pojednání o tomto druhu odpovědnosti bude předmětem samostatné (čtvrté) kapitoly této práce.

Na tomto místě je vhodné upozornit též na rozdílnost názorů v právní teorii na posuzování všeobecné prevenční povinnosti zaměstnance upravené v ustanovení § 249

³⁵ K důležitým okolnostem viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, uveřejněný pod číslem 28/2015 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

odst. 1 (věte první) zákoníku práce, zejména co se týče jejího porušení. Podle některých autorů může již samotné porušení této povinnosti založit obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu dle § 250 zákoníku práce. Jiná část autorů se však domnívá, že se jedná pouze o obecnou zásadu, jejíž porušení samo o sobě nemůže mít za následek vznik odpovědnosti za škodu. Dle těchto autorů je ke vzniku odpovědnosti za škodu nutné ještě porušení některé konkrétní povinnosti vyplývající pro zaměstnance z právních předpisů.³⁶

Konečně je třeba říci, že porušení prevenčních povinností zaměstnance může zapříčinit též snížení rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Závěrem je vhodné podotknout, že zákoník práce, jakož i prováděcí právní předpisy, stanovují další povinnosti, jež výše uvedená ustanovení § 248 a § 249 zákoníku práce doplňují, konkretizují či rozvíjí.

3.4 Předpoklady vzniku odpovědnosti a definice pojmů

Předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu v pracovním právu je vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v důsledku porušení povinností nebo na základě jiné právní skutečnosti. U odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je vyžadováno též zavinění zaměstnance.

Na základě uvedeného vymezení pracovněprávní odpovědnosti za škodu lze tedy konstatovat, že základními pojmy vztahujícími se k institutu odpovědnosti za škodu v pracovním právu jsou bezpochyby škoda, plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním, příčinná souvislost, zavinění, jakož i protiprávnost.

3.4.1 Škoda

Škoda je zpravidla definována jako majetková újma vyčíslitelná v penězích.³⁷ Určitou zvláštnost pak u odpovědnosti za škodu představuje odpovědnost za bolest a ztížení

³⁶ Srov. JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 524 - 525.

³⁷ Výkladem pojmu škoda se zabýval též Nejvyšší soud (R 55/1971), dle kterého se škoda chápe jako újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného, a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, to je penězi.

společenského uplatnění, což je v zásadě hmotná odpovědnost za nemajetkovou újmu. U škody na zdraví je tedy náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění vnímána jako zadostiučinění (satisfakce) za vytrpěnou bolest či zhoršení společenského uplatnění zaměstnance.

U škody rozlišujeme dvě kategorie, a sice skutečnou škodu a jinou škodu, resp. ušlý zisk. Skutečná škoda spočívá v tom, že se zmenšila existující hodnota věci či jiného majetku, který má poškozený ve svém vlastnictví, popř. ve správě. Za škodu skutečnou se u zaměstnance považuje též ušlý výdělek, neboť slouží k zajištění existence zaměstnance, popř. jeho rodinných příslušníků. Z hlediska rozsahu náhrady škody je pracovní právo založeno právě na principu náhrady skutečné škody. Jiná škoda (ušlý zisk) pak záleží v tom, že poškozený nemohl majetek, který má v svém vlastnictví nebo své správě, rozmnožit, k čemuž by bylo za normálního běhu věcí došlo. Náhrada ušlého zisku pak náleží pouze v zákoníkem práce výslovně uvedených případech, konkrétně byla-li škoda způsobena úmyslně.

Vznik škody i její výši musí v každém jednotlivém případě prokazovat poškozený (zaměstnanec či zaměstnavatel), jenž se domáhá náhrady škody. Okamžik vzniku škody hraje pak velmi důležitou roli v souvislosti s včasným uplatněním nároku, resp. jeho promlčením.

Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav. Škudci je tedy dána možnost volby, zda škodu odčinit v penězích nebo uvedením v předešlý stav. V souladu s ustanovením § 272 zákoníku práce se při určení výše škody na věci vychází z ceny v době poškození nebo ztráty, tedy ceny obvyklé v daném místě a čase vzniku škody.³⁸ Tato cena se zpravidla určuje na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele, popřípadě může být stanovena znaleckým posudkem jako cena odhadní.

Pojmem škody v souvislosti s kumulací škodných událostí se zabýval také Nejvyšší soud, dle kterého škoda není pouhým souhrnem ztrát vzniklých zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem porušením konkrétních

³⁸ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) se při určení výše škody zohlední též, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

právních povinností a je s tímto porušením právních povinností v příčinné souvislosti. V případě kumulace více škodných událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém konkrétním případě zvlášť.³⁹

3.4.2 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním

Jelikož odpovědnost za škodu nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je třeba definovat i tyto pojmy. Oba vymezuje zákoník práce, a sice v ustanovení § 273 a § 274.

Plnění pracovních úkolů

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Okruh pracovních povinností, jež vyplývají z pracovního poměru, vychází zejména ze zákoníku práce či jiných pracovněprávních předpisů, dále je dán pracovní smlouvou a pokyny vedoucích zaměstnanců. Činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele pak představuje činnost, kterou zaměstnanec sice nemusí konat dle pracovní smlouvy, nicméně zaměstnavatel výkon této činnosti zaměstnanci přikázal a zaměstnanec tak učinil (např. příkaz řídit vozidlo na pracovní cestě, ačkoliv zaměstnanec není řidič z povolání). Pracovní cestou se dle ustanovení § 42 zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Na pracovní cestě pak zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Z tohoto hlediska se tedy jedná o plnění úkolů podle pokynu zaměstnavatele na jiném místě, než je místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001. Blíže k tomuto rozhodnutí také viz oddíl 4.3.1.

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁴⁰ nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Činnost zaměstnance konaná na podnět ostatních zaměstnanců může spočívat například v pomoci spolupracovníkovi při odnesení nějakého materiálu z výrobní haly apod. Jde-li o činnost zaměstnance konanou ve prospěch zaměstnavatele, je třeba vždy zohlednit, jaké důsledky by pro zaměstnavatele nastaly, pokud by taková činnost realizována nebyla (narušení provozu apod.). Při posouzení, zda škoda nastala při plnění pracovních úkolů či nikoliv, je nerozhodné, zda škoda vznikla ve stanovené pracovní době nebo v rámci práce zaměstnance přesčas.

Z výše uvedeného vymezení tedy vyplývá, že v komparaci s obsahem pracovního poměru je pojem „plnění pracovních úkolů“ širší, neboť zahrnuje i další úkoly a činnosti, jež nejsou povinnostmi z pracovního poměru.

Plněním pracovních úkolů ovšem není, když zaměstnanec vybočí z plnění pracovních úkolů a dojde k tzv. excesu. V praxi se jedná především o situace, kdy zaměstnanec nekoná v pracovní době práci pro svého zaměstnavatele, nýbrž pro sebe nebo když využívá služebního automobilu k soukromým účelům, ačkoliv mu to zaměstnavatel neodsouhlasil.

Excesy při plnění pracovních úkolů se zabývaly soudy například v souvislosti s úrazy zaměstnance.

V jedné právní věci soud konstatoval, že o pracovní úraz nejde, jestliže poškození na zdraví pracovníka nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů a kdy tedy došlo k tzv. excesu (např. pracovník utrpí úraz, když si bez dovolení vyrábí nějaké věci v dílně, nebo utrpí úraz při tzv. černé jízdě).⁴¹

⁴⁰ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) jde též o činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců.

⁴¹ R 11/1976

V dalším případě soud dovodil, že o vybočení (exces) se jednalo též v situaci, kdy postižený pracovník s jiným po sobě házeli uzávěry od limonády a došlo k poškození oka jednoho z nich.⁴² Ani zde se tedy nejednalo o pracovní úraz.

V jiné věci soud vyslovil závěr, že se za vybočení z plnění pracovních úkolů považuje situace, kdy se zaměstnanec při jízdě služebním vozidlem podstatně odchýlí od trasy z místa přechodného pracoviště (cíle pracovní cesty) do místa, které bylo východiskem pracovní cesty. Jestliže tedy zaměstnanec utrpí úraz při roztlačování služebního automobilu v místě bydliště svého příbuzného, kterého se rozhodl navštívit při zpáteční jízdě z cíle pracovní cesty, nebude dána odpovědnost zaměstnavatele za škodu a zaměstnanec si nebude moci nárokovat odškodnění takového úrazu, neboť se v daném případě nejedná o pracovní úraz.⁴³

Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou pak úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Úkony potřebné k výkonu práce jsou dány především konkrétní náplní práce jednotlivého zaměstnance (může jít například o přípravu náradí či obstarání materiálu). Za úkony obvyklé během práce lze považovat kupříkladu cestu zaměstnance na toaletu či jiné sociální zařízení a zpět. Jako úkony, jež jsou nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, lze zmínit převlékání zaměstnance do pracovního oděvu a zpět do vlastního oblečení (např. v případě potravinářských či strojírenských provozů).

Dále sem spadají též úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a stejně je posuzováno i 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. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Za součást školení pro uvedené účely je možné považovat kromě účasti na

⁴² 12 Co 147/77 MS v Praze

⁴³ 5 Cz 39/76 Nejvyšší soud ČR

přednáškách, praktických cvičeních a zkouškách také přestávky mezi jednotlivými vyučovacími hodinami, trávené obvyklým způsobem, jakož i činnost organizovanou pořadatelem školení ve volném čase.⁴⁴

Pro stanovení činností, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, používá právo i negativní hledisko, tedy vymezuje činnosti a úkony, jež v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nejsou. Do této kategorie spadají cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení a cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

K výkladu citovaných ustanovení § 273 a § 274 zákoníku práce a pojmů v nich obsažených týkajících se plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů výrazně přispěla judikatura. Z tohoto důvodu považují za vhodné na některé případy ze soudní praxe ještě poukázat.

Relativně často dochází ke sporům zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti se stravováním. Samotné stravování v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není, a pokud tedy vznikne při této činnosti zaměstnanci škoda (např. pořezání nožem, opaření či poranění přiborem), neuplatní se příslušná ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Ovšem na druhou stranu cesta ke stravování a zpět konaná v objektu zaměstnavatele v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů již je. Jestliže tedy například zaměstnanec upadne na schodišti cestou do závodní jídelny v objektu zaměstnavatele a zraní se, jedná se o souvislost s plněním pracovních úkolů (tj. šlo by o pracovní úraz); pokud by se zaměstnanec stejným způsobem poranil v restauračním zařízení, kam chodí zaměstnanci na oběd, není taková cesta v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Důvodem takové právní úpravy je fakt, aby nebyla neúnosně rozšiřována odpovědnost zaměstnavatele do míst mimo jeho areál.⁴⁵

Velmi problematickým se v praxi může jevit ovšem posouzení, zda je v konkrétním případě cesta ke stravování a zpět konána v objektu zaměstnavatele či nikoliv. Ze své

⁴⁴ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, s. 570.

⁴⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce. Komentář*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 377.

advokátní praxe mohou uvést například situaci, kdy se prodavačka pracující v obchodě umístěném ve velkém obchodním centru zranila v bistro, kde byla na obědě, a to tím způsobem, že uklouzla na rozlitém pití v prostorách tohoto bistra. Otázkou cesty ke stravování se zabýval i soud, který dospěl k závěru, že z hlediska toho, jestli cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl úraz, byla či nebyla konána v objektu zaměstnavatele, je rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Utrpí-li zaměstnanec úraz mimo rámeček těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta ve veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem.⁴⁶

V praxi je velmi často také řešena otázka, kde začíná a kde končí cesta do zaměstnání (a zpět). Na tomto místě je třeba odkázat především na ustanovení § 387 odst. 1 zákoníku práce⁴⁷, podle kterého se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Zvláštní úprava pak platí pro zaměstnance v lesnictví, zemědělství a stavebnictví, neboť v uvedených případech se cestou do zaměstnání a zpět rozumí též cesta na určené shromaždiště a zpět.

Místem vstupu do objektu lze pak rozumět místo, kudy se vchází do konkrétního objektu, v němž je pracoviště, do kterého má už zaměstnanec v rámci objektu dojít. Může se jednat o budovu nebo kupříkladu vchod přímo do obchodní či jiné lokality. Moment vstupu je důležitý, neboť vstupem (např. překročením prahu nebo projitím branky) počíná odpovědnostní krytí.⁴⁸

V praxi mohou nastat případy, kdy se v jednom areálu nachází více zaměstnavatelů. Tímto se zabývala též judikatura a stanovila, že cesta zaměstnance do zaměstnání končí v závislosti na tom, od kterého okamžiku po vstupu do areálu byl zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele, které řídily jeho jednání. Není přitom rozhodující,

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

⁴⁷ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by mělo dojít k přesunu této úpravy pod hlavu čtvrtou nazvanou "Společná ustanovení", a sice do nového § 274a odst. 1.

⁴⁸ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 159.

zda šlo o pokyny udílené přímo zaměstnavatelem, nebo subjektem, který ve společném areálu prováděl ostrahu společně pro všechny umístěné zaměstnavatele.⁴⁹ V jiném případě bylo judikováno, že je-li zaměstnanci určen vchod do společného areálu, končí cesta do zaměstnání u tohoto vchodu, a to bez ohledu na to, kde se vyznačuje v evidenci příchod do práce. Není-li vchod do areálu takto určen, je pracovištěm budova, ve které má zaměstnanec plnit své úkoly, popřípadě je umístěn zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Cesta areálem je v tomto případě ještě cestou do zaměstnání.⁵⁰

Pro úplnost je třeba na tomto místě zmínit ještě úpravu ustanovení § 387 odst. 2 zákoníku práce⁵¹, jež se dotýká problematiky pracovních cest. Dle tohoto ustanovení se totiž cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty (není-li zároveň obcí jeho pravidelného pracoviště), a zpět posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.⁵²

Důležité je také zmínit, že při řešení otázky, zda určitá škoda (např. úraz) vznikla v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů či nikoliv, soudy posuzují tuto souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zejména zda je taková souvislost dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo ke škodě, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. Soudy konstatovaly, že z mezí plnění úkolů zaměstnavatele nevybočuje taková činnost zaměstnance, jež nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění úkolů zaměstnavatele, přičemž rozhodující význam má vztah věcný. V zásadě jde o to, zda při činnosti, kterou byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.⁵³

Judikatura se zabývala také rozdílem mezi přímou a nepřímou souvislostí s plněním pracovních úkolů, přičemž zdůraznila, že při souvislosti pouze nepřímé odpovědnost

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, uveřejněný pod číslem 36/2006 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁵⁰ 6 Cz 28/87 Nejvyšší soud ČR

⁵¹ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být tato úprava přesunuta pod ustanovení § 274a odst. 2.

⁵² Vydá-li se tedy zaměstnanec s bydlištěm a stálým pracovištěm v Praze na pracovní cestu do Brna, bude se cesta z bydliště v Praze do místa ubytování či přímo pracoviště pracovní cesty v Brně posuzovat jako nutný úkon před počátkem práce.

⁵³ K tomu např. R 55/1971; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 2593/2010; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2480/2009.

nevzniká. V konkrétním případě bylo judikováno, že při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním pracovních úkolů nejde o jakoukoliv, tedy i nepřímou souvislost. Jestliže pracovníci oslavovali ve skladu v prodejně vyplacení odměn za dobré umístění v soutěži prodejen o nejlepší výzdobu výloh, přičemž došlo k požáru, když jedna zaměstnankyně zapoměla vypnout před opuštěním místnosti elektrický rychlovařič, na němž vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné, pokud jde o jednání této zaměstnankyně, hovořit o zaviněném porušení povinností z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁵⁴

Pro úplnost je vhodné na závěr výkladu věnovanému problematice plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním zdůraznit, že pokud by ke škodě došlo mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo nikoliv v přímé souvislosti s ním, nemohlo by dojít ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti; nicméně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by při splnění všech potřebných předpokladů odpovědnosti mohla vzniknout odpovědnost občanskoprávní. Jako příklad lze na tomto místě uvést situaci, kdy si zaměstnanec v pracovní době vyrábí z materiálu zaměstnavatele součástku potřebnou k opravě motoru svého vozidla a při této činnosti poškodí strojní zařízení zaměstnavatele. Za těchto okolností tedy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli podle občanskoprávních předpisů, protože ke škodě nedošlo při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním. Škodu tedy musí zaměstnanec uhradit v plné výši.

3.4.3 Příčinná souvislost

Příčinná souvislost neboli kauzální nexus mezi porušením povinností (resp. právní skutečností, za kterou se odpovídá), a vzniklou škodou je jedním ze základních předpokladů vzniku odpovědnosti za škodu, ať už se jedná o odpovědnost zaměstnance za škodu či o odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Aby mohla být dána odpovědnost za škodu, musí být vždy zjištěna uvedená příčinná souvislost.

⁵⁴ R 65/1969

Problematiku příčinné souvislosti lze demonstrovat na následujícím příkladě. Jestliže zaměstnavatel nárokuje náhradu škody na zaměstnanci a odůvodňuje to tím, že zaměstnanec porušil svou pracovněprávní povinnost, musí zaměstnavatel jednak tuto povinnost zaměstnance vyplývající z pracovního poměru blíže specifikovat a jednak musí prokázat, že právě porušení této konkrétní povinnosti bylo příčinou škody, jež zaměstnavateli vznikla. O vztah příčinné souvislosti se tedy jedná tehdy, jestliže škoda vznikla následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností 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.⁵⁵

Příčinnou souvislost je nezbytné zjišťovat v každém jednotlivém případě zvlášť, samostatně, způsobem zvoleným podle konkrétních okolností daného případu, přičemž tak lze činit kupříkladu i s využitím soudních znalců (zejména při soudních sporech). Vždy musí být nalezena odpověď na otázku, co vedlo ke vzniku příslušné škody.

Komplikovanější může být zjišťování příčinné souvislosti v případech, kdy je dána objektivní odpovědnost a nevyžaduje se tak zavinění škůdce, popř. kdy zavinění není třeba prokazovat, neboť se v daném případě předpokládá.

Nutno podotknout, že otázka příčinné souvislosti mezi jednáním či opomenutím škůdce a vznikem škody je otázkou skutkovou, nikoliv právní.⁵⁶

3.4.4 Protiprávnost

Dalším předpokladem odpovědnosti za škodu je i protiprávnost (protiprávní jednání či protiprávní stav).

⁵⁵ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

⁵⁶ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

Protiprávností rozumíme objektivně existující rozpor mezi určitým faktickým úkonem (jednáním či opomenutím určitého jednání) a povinností, která pro příslušný subjekt (zaměstnanec či zaměstnavatel) vyplývá ze zákona, jiného právního předpisu, ze smlouvy nebo i z jiných právních skutečností. V rámci pracovněprávních vztahů vznikají povinnosti například i z pracovního řádu. Na rozdíl od zavinění je protiprávnost objektivní stav a důkazní břemeno spočívá vždy na poškozeném.⁵⁷

3.4.5 Zavinění

Zavinění je předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu pouze v případech, kdy se jedná o subjektivní odpovědnost neboli odpovědnost za zavinění. V praxi se tedy uplatňuje pouze při odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Pojem zavinění není v zákoníku práce ani v jiných pracovněprávních předpisech definován. Je tedy třeba vycházet z vymezení, jež obsahují trestněprávní předpisy a ze kterého vychází též judikatura v pracovněprávních věcech.⁵⁸ Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednatel (odpovědného subjektu) ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění je založeno na prvku vědění a prvku vůle. Rozlišují se dvě formy zavinění, a sice úmysl a nedbalost.

Zavinění ve formě úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit a chtěl ji způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatel věděl, že škodu může způsobit a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Velmi frekventovanými případy úmyslného způsobení škody jsou kupříkladu krádeže způsobované zaměstnancem zaměstnavateli či zpronevěra věcí z majetku zaměstnavatele. Je však třeba podotknout, že mnohem častější než úmyslné zavinění je v praxi zavinění z nedbalosti, ať už vědomé či nevědomé.

Zavinění ve formě nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo

⁵⁷ K protiprávnosti např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

⁵⁸ K zavinění např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl nebo mohl (nedbalost nevědomá). Jako příklad vědomé nedbalosti lze uvést situaci, kdy zaměstnanec řídí služební vozidlo a rozhodne se předjíždět, přestože v protisměru se blíží jiný automobil. Tento zaměstnanec tedy ví, že může porušením dopravních předpisů způsobit zaměstnavateli škodu, ale bez přiměřených důvodů spoléhá, že se s protijedoucím vozidlem nesrazí a žádnou škodu nezapříčiní. O nevědomou nedbalost se pak může jednat, pokud nový zaměstnanec v důsledku neznalosti vnitřních směrnic zaměstnavatele (týkajících se například zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) způsobí zaměstnavateli škodu, ačkoliv měl povinnost se s těmito předpisy seznámit a zároveň mu byly k dispozici.

V praxi se může jevit velmi obtížné, odlišit úmysl nepřímý od vědomé nedbalosti, proto je třeba vždy důkladně zjišťovat všechny rozhodné skutečnosti a zvažovat konkrétní okolnosti daného případu.

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je třeba zavinění zaměstnance prokazovat, avšak u některých druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnance se zavinění předpokládá již ze zákona. V takových případech musí škůdce prokázat, že existuje důvod pro zproštění jeho odpovědnosti. Blíže bude o zavinění a nutnosti jeho prokazování pojednáno u jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Na závěr pojednání o zavinění si dovoluji poukázat ještě na judikaturu týkající se otázky nedbalostního zavinění škody.

Ze soudní praxe vyplývá, že je při posuzování zavinění z nedbalosti třeba přihlížet též k míře odborných znalostí zaměstnance a jeho zkušeností z praxe. Například nedbalostní zavinění bylo shledáno u zaměstnance, který jako traktorista při poruše traktoru při práci na poli nevypustil z chladiče vodu, přestože se jednalo o pokročilou podzimní dobu, v důsledku čehož mráz roztrhl blok traktoru. Obdobně bylo zavinění z nedbalosti soudem konstatováno v případě, kdy řidič pokračoval v jízdě nákladním automobilem, ačkoliv věděl, že mu z pneumatiky uchází vzduch, a v důsledku toho došlo ke značné škodě na pneumatice.⁵⁹

⁵⁹ B 122/1971

3.5 Druhy odpovědnosti za škodu

V pracovním právu rozlišujeme dva druhy odpovědnosti za škodu, které jsou založeny na odlišných principech. Jedná se o následující:

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

S ohledem na skutečnost, že je odpovědnost zaměstnance za škodu předmětem samostatné kapitoly této práce, a v zásadě i jejím stěžejním tématem, bude následující výklad věnován odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a její charakteristice a základním principům.

3.5.1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu v pracovněprávních vztazích je upravena v § 265 a násl. zákoníku práce.

Jejím hlavním účelem je nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Do popředí zde tedy (na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za škodu) vystupuje jednoznačně funkce reparační, a preventivně výchovná funkce odpovědnosti je spíše potlačena. Tato odpovědnost je vždy koncipována jako objektivní, tj. k jejímu vzniku se nevyžaduje zavinění. Jejími základními předpoklady jsou:

- protiprávní jednání,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vznikem škody.

Zajímavostí je, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci i za škodu, kterou mu porušením povinnosti způsobil jiný subjekt (např. spoluzaměstnanec či třetí osoba), i když zaměstnavatel sám žádnou povinnost neporušil. Odpovědný subjekt tedy nemusí být totožný s tím subjektem, který škodu způsobil.

Nicméně v souladu s ustanovením § 271 zákoníku práce (jakož i § 384 odst. 1 zákoníku práce) má zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, právo na náhradu

(tzv. regres) vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému (pokud nebylo předem dohodnuto jinak).⁶⁰ Podmínkou k uplatnění regresního práva ze strany zaměstnavatele je tedy skutečnost, že škoda již byla uhrazena, přičemž se musí jednat o škodu, za kterou by škůdce odpovídal poškozenému zaměstnanci podle občanského zákoníku, nebýt ustanovení zákoníku práce.⁶¹

Speciální případ pak představuje náhrada škody při nemoci z povolání, kdy má zaměstnavatel, jenž 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 (§ 384 odst. 2 zákoníku práce⁶²).

Jde-li o způsob náhrady škody, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

V této souvislosti je třeba upozornit, že pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se v souladu s ustanovením § 270 zákoníku práce poměrně omezí.⁶³ Vždy je třeba zkoumat konkrétní okolnosti daného případu a zvažovat, jak dalece činnost či naopak nečinnost poškozeného zaměstnance spolupůsobila při vzniku škodné události a škody, přičemž není podstatné, zda zaměstnanec jednal v souvislosti se vznikem škody úmyslně či z nedbalosti. Zvláštní úprava ohledně omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, o níž bude pojednáno dále, ovšem platí při odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

⁶⁰ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být tato úprava ze zákoníku práce vypuštěna.

⁶¹ Zajímavá záležitost v souvislosti s uplatněním nároku na náhradu škody je řešena ve věci R 11/1982. Soud zde dospěl k závěru, že nárok na náhradu škody proti zaměstnavateli o odškodnění pracovního úrazu podle zákoníku práce, jakož i nárok na náhradu škody z téže škodné události proti tomu, kdo za ni odpovídá podle občanského zákoníku, lze uplatnit u soudu jednou žalobou. Soud nemůže uložit žalovaným povinnost zaplatit náhradu škody společně a nerozdílně. Může však vyslovit, že plněním jednoho ze žalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého žalovaného.

⁶² Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být tato úprava nově v ustanovení § 271n odst. 1.

⁶³ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být tato úprava nově v ustanovení § 275 odst. 2.

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

- I. obecná odpovědnost,
- II. zvláštní odpovědnost,
 - i. odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody,
 - ii. odpovědnost za škodu na odložených věcech,
- III. odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

- **Obecná odpovědnost**

Právní úpravu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nalezneme v § 265 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům⁶⁴.

Předpoklady obecné odpovědnosti jsou tedy:

- vznik škody na straně zaměstnance (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním),
- porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům ze strany kohokoliv (tj. zaměstnavatele, ostatních zaměstnanců, třetích osob),
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům).

Pro úplnost je zde třeba uvést, že v případě škody způsobené úmyslným jednáním proti dobrým mravům judikatura zpravidla akcentuje objektivní charakter základu i tohoto typu právní odpovědnosti.⁶⁵ Přesto nelze přehlížet nezanedbatelný subjektivní prvek, který

⁶⁴ Definici dobrých mravů zákoník práce ani jiný právní předpis neobsahuje; vždy tedy bude v konečném důsledku záležet na uvážení konkrétního soudu, zda určité jednání bude považovat za jednání proti dobrým mravům či nikoliv. V judikatuře nalezneme vymezení pojmu dobré mravy kupříkladu v usnesení Ústavního soudu ze dne 26.2.1998, sp. zn. II. ÚS 249/97, dle kterého „dobré mravy“ jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a času, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.

⁶⁵ Usnesení Krajského soudu v Praze Rc 26/77, sp. zn. 14 Co 216/74

dotváří specifickou mechanizmu vzniku škody v tomto případě. Fakticky se jedná o odpovědnost, která vyžaduje jednání s přítomností zavinění v dolůzň formě.⁶⁶ Lze tedy souhlasit s tím, že označovat takový typ právní odpovědnosti za odpovědnost objektivní, je značně kontroverzní.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. V tomto případě je předpokladem odpovědnosti:

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

Ve všech shora uvedených případech prokazuje splnění předpokladů právní odpovědnosti poškozený, tedy zaměstnanec.

Konečně je nutno upozornit i na negativní vymezení obecné odpovědnosti, které obsahuje ustanovením § 265 odst. 3 zákoníku práce. Z odpovědnosti zaměstnavatele jsou vyňaty škody na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele. Stejně tak zaměstnavatel neodpovídá za škodu, která vznikne na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez jeho souhlasu.

Úprava obecné odpovědnosti se zpravidla nebude vztahovat ke škodě na zdraví, neboť ta je upravena ve zvláštních ustanoveních zákoníku práce týkajících se škody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání. Ovšem ani u obecné odpovědnosti není zcela vyloučeno, že může jít též o škodu na zdraví. Dle soudní judikatury je obecná odpovědnost dána také tehdy, pokud onemocnění pracovníka bylo vyvoláno závadným pracovním prostředím, jehož působení sice nebylo násilné a krátkodobé, ale trvalo delší dobu a závadnost pracovního prostředí byla důsledkem porušení právních povinností zaměstnavatele. Prokázat porušení těchto povinností ze strany zaměstnavatele a příčinnou

⁶⁶ BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000, s. 124.

souvislost s onemocněním pracovníka tu spočívá na pracovníkovi.⁶⁷ Zákoník práce pak výslovně stanoví, že jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech. Pokud jde tedy o předpoklady odpovědnosti, budou se aplikovat ustanovení týkající se obecné odpovědnosti, ovšem co se týče způsobu a rozsahu náhrady škody, uplatní se ustanovení o pracovních úrazech. Můžeme tedy hovořit o specifickém typu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu či o odpovědnosti smíšené.

Z hlediska rozsahu náhrady škody je zaměstnavatel v případě obecné odpovědnosti za škodu povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody⁶⁸.

- **Odpovědnost při odvracení škody**

Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody je upravena v § 266 zákoníku práce.

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 zároveň počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Zaměstnanec má vůči zaměstnavateli též nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů.

Právo na náhradu škody má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Pokud jde o rozsah náhrady škody, nestanoví zákoník práce stejně jako u obecné odpovědnosti žádné omezení, a zaměstnavatel je tak povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. V případě úmyslného způsobení škody může zaměstnanec nárokovat též náhradu jiné škody⁶⁹.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR Rc 12/72, sp zn. 3 CZ 22/71; rozsudek Nejvyššího soudu ČSR Rc 45/82, sp. zn. 6 Cz 3/80.

⁶⁸ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měl být pojem „jiná škoda“ nahrazen pojmem „ušlý zisk“.

⁶⁹ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měl být pojem „jiná škoda“ nahrazen pojmem „ušlý zisk“.

- **Odpovědnost za škodu na odložených věcech**

O institutu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech pojednává ustanovení § 267 zákoníku práce.

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. Za věci obvykle nošené do zaměstnání lze považovat například kabáty nebo jiné svršky, odkládané na věšák či do šatny, dále obuv, aktovky a jiné brašny, může jít též o hodinky či další drobné šperky ukládané do uzamykatelné skříňky apod.; naopak mezi věci, jež zaměstnanec do práce obvykle nenosí, patří kupříkladu větší částky peněz, drahé klenoty či jiné cennosti.

Škodu na odložených věcech, které se do práce obvykle nosí, nahradí zaměstnavatel zaměstnanci v plné výši. Jinak tomu ovšem je u věcí, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy. Zde odpovídá zaměstnavatel pouze do částky 10 000 Kč.⁷⁰ Pokud se však zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy (např. uložení v trezoru), limit uvedený v předchozí větě se neuplatní a zaměstnavatel bude povinen uhradit zaměstnanci škodu bez omezení.

Zákoník práce však zároveň stanoví prekluzivní lhůtu⁷¹ pro uplatnění nároku zaměstnance na náhradu škody, a sice v délce 15 dnů. Jestliže tedy zaměstnanec neuvědomí svého zaměstnavatele o vzniku škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl, právo na náhradu škody zaniká. Přitom dovědět se o škodě neznamená, že zaměstnanec musí nutně znát přesnou výši škody. Postačí, když bude vědět, že mu škoda vznikla, přičemž se musí jednat o škodu, jejíž výše je zjistitelná.

Pro úplnost je třeba upozornit na fakt, že u tohoto typu odpovědnosti není podstatné, že zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti a škoda vznikla jen z objektivních příčin. Nezáleží ani na tom, kdo škodu v daném případě ve skutečnosti způsobil (zaměstnavatel, jiný zaměstnanec či třetí subjekt). Zaměstnanec se ani nemůže svého případného nároku na

⁷⁰ Vláda může svým nařízením v souladu s ustanovením § 268 odst. 4 zákoníku práce tuto částku zvýšit.

⁷¹ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být prekluzivní lhůta nahrazena lhůtou promlčecí.

náhradu škody předem vzdát (např. písemným prohlášením) a zaměstnavatel se této odpovědnosti nezproští ani jednostranným vyjádřením, že za odložené věci neodpovídá.

- **Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je v současné době řešena v přechodných ustanoveních zákoníku práce (§ 365 a násl.).⁷²

V zákoníku práce je odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání koncipována jako odpovědnost za výsledek, resp. škodnou událost. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost pak nese ten zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru. Zaměstnavatel odpovídá též za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Předpoklady této odpovědnosti jsou tedy následující:

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

Odpovědnost zaměstnavatele nastupuje, aniž by muselo dojít k porušení právní povinnosti. Přestože tedy zaměstnavatel dodržel veškeré povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je povinen nahradit vzniklou škodu, pokud se své odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští.

Co se rozumí pracovním úrazem, je definováno v ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce.⁷³ Jedná se o poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na

⁷² Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání přesunuta z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce (konkrétně do ustanovení § 269 - § 271u), v níž je soustředěna právní úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích.

jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dle odst. 2 zmíněného ustanovení se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. V odstavci třetím nechybí ovšem ani negativní vymezení tohoto pojmu a je stanoveno, že za pracovní úraz nelze považovat úraz, jež se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Nemoci z povolání nevymezuje přímo zákoník práce, ale jsou uvedeny ve zvláštním právním předpise. Tímto předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a v jehož příloze jsou všechny nemoci považované za nemoc z povolání specifikovány. Lze tedy shrnout, že nemocemi z povolání jsou pouze nemoci, jež jsou zahrnuty v seznamu nemocí z povolání, pokud vznikly za podmínek v něm uvedených. Je třeba zároveň uvést, že dle ustanovení § 366 odst. 3 zákoníku práce⁷⁴ se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením od seznamu.

Jak již bylo naznačeno výše, může se zaměstnavatel své odpovědnosti zprostit, a to zcela nebo pouze částečně. Taxativní výčet takovýchto případů vymezuje zákoník práce v ustanovení § 367.⁷⁵

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že:

- škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přestože s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- škoda byla způsobena v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo jako následek zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

Zároveň musí ovšem zaměstnavatel prokázat, že výše uvedené skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

⁷³ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být definice pracovního úrazu nově obsažena v ustanovení § 271k.

⁷⁴ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měla být tato úprava v ustanovení § 269 odst. 3.

⁷⁵ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by se mělo jednat o ustanovení § 270.

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že:

- škoda vznikla v důsledku skutečností uvedených v předchozím bodu (zaviněné porušení předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, opilost, zneužití návykových látek) a současně byly tyto skutečnosti pouze jednou (nikoliv jedinou) z příčin škody,
- škoda byla zapříčiněna tím, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom toho, že si může přivodit újmu na zdraví; dle zákoníku práce však nelze za lehkomyšlné jednání považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

V obou zmíněných případech má zaměstnavatel povinnost určit část škody, kterou nese zaměstnanec dle míry svého zavinění; ovšem ve druhém popsaném případě musí zaměstnavatel uhradit alespoň jednu třetinu škody.

Zákoník práce zároveň vylučuje, aby se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti zcela nebo zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Druhy náhrad

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu, v němž za škodu odpovídá, poskytnout náhradu za:

- ztrátu na výdělku (po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti),
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,

- věcnou škodu.⁷⁶

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

Jestliže zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, je zaměstnavatel povinen poskytnout v rozsahu své odpovědnosti:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody.⁷⁷

Zmíněné nároky nejsou závislé na tom, zda postižený zaměstnanec uplatnil před svou smrtí ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Na závěr výkladu týkajícího se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání považuji za vhodné zmínit ještě institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Právní úpravu tohoto institutu nalezneme v ustanovení § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.⁷⁸ Důvodem této úpravy je především ochrana menších a středních zaměstnavatelů, kteří by nemuseli být s ohledem na své ne tolik silné ekonomické postavení schopni hradit náhrady škody, které v případě vážných pracovních úrazů či nemocí z povolání mohou nastat. Riziko takové události se tedy přenáší přímo ze zákona na pojišťovnu prostřednictvím zákonného pojištění.

⁷⁶ Blíže k jednotlivým druhům náhrad viz ustanovení § 370 a násl. zákoníku práce. Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) viz ustanovení § 271a a násl.

⁷⁷ Blíže k jednotlivým druhům náhrad viz ustanovení § 376 a násl. zákoníku práce. Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) viz ustanovení § 271g a násl.

⁷⁸ Tato právní úprava bude platit dle aktuálního znění § 365 zákoníku práce až do dne nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Ovšem dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) bude tato právní úprava platit až do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání - je zde zohledněna skutečnost, že zmíněnou novelou zákoníku práce je navrhováno zrušení dosud neúčinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance musí být tudíž pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání povinně pojištěni. V současné době lze tento druh pojištění sjednat pouze u jediné tuzemské pojišťovny.⁷⁹ Je třeba ovšem podotknout, že se povinnost sjednat zákonné pojištění za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání netýká zaměstnavatelů v postavení organizačních složek státu.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

Pro úplnost je vhodné také zmínit, že již v roce 2006 byl přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „zákon o úrazovém pojištění“), který se tematikou zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání zabývá. Do dnešního dne však tento právní předpis nenabyl účinnosti. V současné době je účinnost zákona o úrazovém pojištění odložena až k 1.1.2017, a u některých ustanovení dokonce až k 1.1.2020.⁸⁰

Co se týče úpravy ve výše zmíněném zákoně, mělo by dojít v důsledku nabytí jeho účinnosti k zániku zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tato odpovědnost by měla být transformována do úrazového pojištění a převedena tak z oblasti pracovního práva do systému sociálního zabezpečení, kam ostatně patří již historicky. Také v převážné většině ostatních, i mimoevropských států převládá takovéto zařazení.⁸¹

Nicméně s ohledem na opakované odkládání účinnosti tohoto zákona a s přihlédnutím k tomu, že se v současné době uvažuje o jeho zrušení, je jeho budoucí osud velmi nejistý.⁸²

⁷⁹ U České pojišťovny a.s. jsou pojištěni ti zaměstnavatelé, kteří měli toto pojištění sjednáno smluvně s touto pojišťovnou do 31.12.1992 (jakož i ti zaměstnavatelé, na které přejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu při vzniku právního nástupce těchto zaměstnavatelů); všichni ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy pojišťovny, a.s., Vienna Insurance Group.

⁸⁰ Viz zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁸¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 399 (autor kapitoly: M. Bělina).

⁸² Chystanou novelou zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) se navrhuje zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a zrušení nebo změna některých dalších s tím souvisejících zákonů, neboť je dle důvodové

3.6 Srovnání pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu

Na závěr pojednání o odpovědnosti za škodu v pracovním právu pokládám za vhodné zmínit ještě nejdůležitější poznatky plynoucí ze vzájemné komparace pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu.

Při porovnání odpovědnosti za škodu v pracovním právu s odpovědností za škodu v právu občanském lze dospět k závěru, že podstata obou právních vztahů je shodná, avšak jednotlivé instituty jsou upraveny přece jen rozdílně.

Ke vzniku pracovněprávní i občanskoprávní odpovědnosti za škodu je třeba, aby byly splněny předpoklady stanovené právními předpisy. V obou případech jsou základní předpoklady víceméně stejné (porušení povinnosti, vznik škody, příčinná souvislost, zavinění), přičemž naposledy zmíněný předpoklad – zavinění – není v některých případech vyžadován.

Oba druhy odpovědnosti mají společné také to, že sám škůdce nenese za určitých okolností odpovědnost vůbec, popřípadě má odpovědnostní povinnost až v konečné fázi. Lze tedy pozorovat konstrukci odpovědnosti za jiného, ať už skutečného nebo neexistujícího škůdce (tj. pokud konkrétního škůdce nelze stanovit, neboť v některých případech nikdo takový není).

V neposlední řadě je vhodné rovněž zmínit, že u obou porovnávaných právních úprav odpovědnosti za škodu se setkáme jak s odpovědností obecnou, tak i s několika případy odpovědnosti zvláštní. Vždy se pak uplatní pravidlo, že přednost v aplikaci má některý z druhů zvláštní odpovědnosti před odpovědností obecnou.

V obou případech je také kladen velký důraz na prevenci, tedy předcházení vzniku škod, neboť ideální samozřejmě je, pokud k žádné škodě vůbec nedojde.

Hlavní odlišností mezi pracovněprávní odpovědností za škodu a občanskoprávní odpovědností za škodu je fakt, že občanskoprávní úprava odpovědnosti za škodu je

zprávy v současné době již zřejmé, že podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání provádět nebude a není proto důvodné, aby byl zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, nadále udržován jako stále platný, leč dlouhodobě neúčinný. Přihlíží se rovněž k tomu, že původní zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců by bez rozsáhlých změn nebyl stejně realizovatelný.

založena na rovném postavení obou subjektů právního vztahu, majících stejná práva a povinnosti; naproti tomu odpovědnost za škodu v pracovním právu zvýhodňuje zaměstnance vůči zaměstnavateli. Tato skutečnost je patrná především u rozsahu náhrady škody, který je v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli za určitých okolností omezen, zatímco náhrada škody dle občanskoprávních předpisů odpovídá zásadně způsobené škodě. Ochrana zaměstnance jakožto slabšího subjektu v právním vztahu se projevuje také ve větším počtu právních skutečností vedoucích ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Logickým rozdílem mezi oběma druhy odpovědnosti za škodu je samozřejmě povaha subjektů právního vztahu. Subjektem pracovněprávního vztahu z odpovědnosti za škodu mohou být pouze zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž v občanském právu takové omezení není, a odpovědnostní vztah tak může v zásadě vzniknout mezi jakýmkoliv subjekty. Pracovněprávní odpovědnost je tedy oproti občanskoprávní odpovědnosti navázána na existenci pracovněprávního vztahu (pracovního poměru či vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Další diference spočívá v tom, že z hlediska způsobu náhrady škody má dle pracovněprávní úpravy odpovědná osoba v zásadě možnost výběru mezi uvedením v předešlý stav nebo náhradou škody v penězích. V občanském právu je preferováno uvedení v předešlý stav; teprve není-li to dobře možné, hradí se škoda v penězích. Stejně tak se hradí škoda v penězích, pokud o to poškozený požádá.⁸³

U odpovědnosti za škodu dle občanského zákoníku se dále projevuje tzv. zásada plné reparace a odpovědný subjekt hradí skutečnou škodu i ušlý zisk.⁸⁴ Nebyla-li škoda způsobena úmyslně, může ovšem soud rozhodnout o přiměřeném snížení náhrady škody z důvodů zvláštního zřetele hodných. Pokud jde o pracovněprávní úpravu, hradí zaměstnavatel zaměstnanci jen skutečnou škodu. Teprve v případě úmyslného způsobení škody si může zaměstnanec nárokovat též náhradu ušlého zisku. Obdobně to platí i u povinnosti zaměstnance k náhradě škody při obecné odpovědnosti za škodu – pouze v případě škody způsobené úmyslně může zaměstnavatel požadovat též ušlý zisk.

⁸³ Viz ustanovení § 2951 NOZ.

⁸⁴ Viz ustanovení § 2952 NOZ.

Moderační právo soudu je v pracovním právu možné jen u odpovědnosti zaměstnance za škodu a lze jej uplatnit i v případě úmyslně způsobené škody, ačkoliv to v praxi nebude zpravidla běžné.

Závěrem je třeba připomenout, že jedna právní skutečnost může být důvodem vzniku vícero právních vztahů i z různých odvětví práva. Jestliže jsou tedy naplněny předpoklady vzniku pracovněprávní i občanskoprávní odpovědnosti, může si poškozený subjekt v určitých případech zvolit, zda uplatní právo na náhradu škody v rámci práva pracovního nebo občanského.

V zájmu úplnosti výkladu ještě uvádím, že právní úprava obsažená v zákoníku práce je vůči právní úpravě obsažené v občanském zákoníku speciální a vzájemný vztah obou kodexů je i po přijetí nového občanského zákoníku stále založen na principu subsidiarity. Nicméně pokud jde o oblast odpovědnosti za škodu, je právní úprava soustředěná v pracovněprávním kodexu v zásadě komplexní a zákoník práce si tak v této sféře právních vztahů ponechává téměř úplnou autonomii. Lze tedy vyjádřit souhlas s tím, že právní úprava náhrady škody v zákoníku práce je natolik podrobná a navíc soudy natolik projudikována, že podpůrného používání občanského zákoníku nebude ani po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku v aplikační praxi *de facto* potřeba.⁸⁵

⁸⁵ BRŮHA, Dominik. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 12, s. 21-23.

4. Odpovědnost zaměstnance za škodu

4.1 Exkurz do historie právní úpravy

Základem právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu v České republice je v současné době zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

V zájmu komplexnosti výkladu a umožnění komparace s dříve platnou úpravou je v následujícím textu zahrnuto pojednání o tom, jakým způsobem tuto problematiku upravovaly právní předpisy a zákoník práce předcházející tomu aktuálně platnému a jaké zásadní novely zákoníku práce ovlivnily oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu v posledních letech.

4.1.1 Právní úprava před přijetím zákona č. 262/2006 Sb.

- **Zákon č. 71/1958 Sb.**

Jedna z prvních ucelenějších úprav oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu před přijetím prvního pracovněprávního kodexu se objevila v zákoně č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, jenž byl přijat v roce 1958 v rámci tzv. právnické dvouletky.⁸⁶ Tento zákon upravoval víceméně komplexním způsobem odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou podnikem při výkonu zaměstnání. Hned úvodem je třeba zdůraznit, že citovaný zákon se týkal pouze případů škody způsobené z nedbalosti; byla-li škoda způsobena úmyslně nebo v opilosti, odpovídal za ni zaměstnanec dle tehdy platného občanského zákoníku.

Kromě úpravy obecné odpovědnosti bylo možno v tomto právním předpise nalézt též zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu. Nechyběla zde úprava odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování ani odpovědnosti za svěřené předměty. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách mohl zaměstnanec převzít pouze na základě písemné smlouvy, přičemž bylo možno sjednat též společnou odpovědnost více zaměstnanců. Odpovědnost za svěřené předměty pak byla vymezena jako odpovědnost za

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 21-22.

ztrátu nástrojů, ochranných oděvů a jiných předmětů, které vedení podniku svěřilo zaměstnanci na písemné potvrzení.

Co se týče rozsahu náhrady škody, v případě obecné odpovědnosti nesměla výše náhrady škody přesáhnout zásadně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku příslušného zaměstnance. Za stanovených podmínek bylo možno výši náhrady škody snížit; zohledňovaly se zejména poměr zaměstnance k práci, míra zavinění, osobní vlastnosti zaměstnance či jeho hospodářské poměry. Uvedené omezení výše náhrady škody na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku se neaplikovalo u zvláštních druhů odpovědnosti, kde byl zaměstnanec povinen nahradit způsobenou škodu v plné výši (s určitým omezením pouze při společné odpovědnosti za schodek).

Uvedená právní norma obsahovala též úpravu spoluzavinění podniku, otázku uplatňování náhrady škody či odkaz na zvláštní ustanovení o náhradě škody vzniklé vadnou prací (zmetky).

S účinností od 1.1.1966 došlo ke kodifikaci pracovního práva a zákon č. 71/1958 Sb. byl zrušen.

- **Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

Dne 1.1.1966 nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „starý zákoník práce“), který upravoval problematiku pracovněprávních vztahů, včetně oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu, až do konce roku 2006. Nelze nechat bez povšimnutí skutečnost, že ačkoliv byl tento zákon za dobu čtyřiceti let své platnosti více než padesátkrát novelizován, oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu byla dotčena minimálně. Rovněž při porovnání právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu ve starém a novém (aktuálně platném) zákoníku práce lze vypočítat jen několik málo změn, a můžeme tedy konstatovat, že je v této oblasti pracovněprávních vztahů poměrně ustálený právní stav. K některým změnám však přesto došlo, a poukázání na hlavní odlišnosti příslušných právních úprav obou zákoníků práce je předmětem následujícího výkladu.

První, spíše formální změnu představuje umístění příslušných ustanovení upravujících odpovědnost zaměstnance za škodu v rámci zákoníku práce. Starý zákoník

práce upravoval odpovědnost zaměstnance za škodu v hlavě osmé, v ustanoveních § 172 až § 186, což může mít v současné době význam zejména při práci se starší judikaturou, která odkazuje právě na uvedená ustanovení.

Ve starém zákoníku práce je nejprve upravena obecná odpovědnost zaměstnance za škodu a dále následují zvláštní druhy odpovědnosti, a sice odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Na závěr jsou pak zařazena společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance a ustanovení upravující rozsah náhrady škody. Na tomto místě stojí za zmínku fakt, že ve starém zákoníku práce chyběla ustanovení vymezující plnění pracovních úkolů a přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, jako je tomu v novém zákoníku práce; uvedené pojmy však byly definovány v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce a některé další zákony.

Na rozdíl od úpravy obecné odpovědnosti, jež je v zásadě totožná s úpravou v novém zákoníku práce, lze pozorovat výraznější změny v úpravě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Na první pohled patrnou změnu představuje jiná terminologie, když starý zákoník používá pojem „dohoda o hmotné odpovědnosti“ a „společná hmotná odpovědnost“. Tyto pojmy již v novém zákoníku práce nenajdeme a hovoří se zde o „dohodě o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“, popř. zkráceně o „dohodě o odpovědnosti“. V případě odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti se pak ve starém zákoníku práce povinně nevyžadovala písemná forma, a bylo tedy možné učinit odstoupení od dohody rovněž ústně. Ovšem průkaznost takového odstoupení mohla být samozřejmě značně problematická. V souvislosti s odstoupením od dohody o odpovědnosti lze upozornit na další drobnou odlišnost spočívající ve stanovení delší lhůty (1 měsíc) pro odstranění závad v pracovních podmínkách ze strany zaměstnavatele. Dále zde bylo zakotveno oprávnění pro ústřední orgány, které mohly stanovit zásady pro vymezení okruhu prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o odpovědnosti. Ve starém zákoníku práce chyběla též ustanovení o inventarizaci, která obsahovalo výše citované nařízení vlády. Pouze pro úplnost je třeba dodat, že i samotná formulace tohoto

druhu zvláštní odpovědnosti byla částečně odlišná (jde-li o vymezení předmětu dohody o odpovědnosti), avšak z hlediska aplikace v praxi se o žádné podstatné rozdíly nejednalo. Nový zákoník práce v zásadě jen zpřesnil definici obsaženou ve starém zákoníku práce.

Odlišností si lze všimnout i v právní úpravě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (předmětů).⁸⁷ Ve starém zákoníku práce bylo totiž upraveno jen svěřením na základě písemného potvrzení, nikoliv též svěřením na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podmíněné určitou hodnotou věci. Podmínkou vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů tedy nebylo uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, pokud hodnota věcí přesahovala stanovenou částku. Teprve až dle nového zákoníku práce je vznik odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, které mají vysokou hodnotu, vázán na uzavření dvoustranného právního úkonu.

Co se týče odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, bylo možno dle starého zákoníku práce při stanovení výše náhrady škody přihlídnout též k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, což dnes, s odkazem na zákaz diskriminace a ochranu osobních údajů, již možné není.⁸⁸

Jde-li o rozsah náhrady škody, odpovídala právní úprava starého zákoníku práce té současné. Je pouze vhodné upozornit, že do 1.6.1994 nesměla výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout trojnásobek průměrného měsíčního výdělku škůdce.

Starý zákoník práce upravoval ovšem i dva pojmy či instituty, které současný zákoník práce nezná.

Hospodářské riziko

V ustanovení § 178b odst. 2 výslovně stanovil, že zaměstnanec neodpovídá za škodu vyplývající z hospodářského rizika. Pojem hospodářského rizika starý zákoník práce blíže nevymezoval, nicméně s ohledem na znění důvodové zprávy k tomuto předpisu bylo za něj možno považovat škody a ztráty vzniklé nepatrným přehlédnutím či nepozorností a nepřesahující stanovené procento výrobků. V praxi se mohlo jednat například o

⁸⁷ Starý zákoník práce používal pojem „předměty“, zatímco aktuální zákoník práce pracuje s účinností od 1.1.2012 s pojmem „věci“. V této části práce jsou oba uvedené pojmy užívány jako synonyma.

⁸⁸ Viz též dále výklad v oddílu 4.3.2.

přeslechnutí, přeřeknutí, přehlédnutí, přehmátnutí, přešlápnutí atd., vždy samozřejmě s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem daného případu, zejména k závažnosti následků. Podstatou hospodářského rizika byl převážně přirozený charakter znehodnocení nebo úbytku hodnot.⁸⁹

Obdobně judikoval také Nejvyšší soud, který konstatoval, že hospodářské riziko, jako okolnost vylučující odpovědnost zaměstnance, je spojené s hospodářskými činnostmi ve výrobě, při nichž se zaměstnanec dopustil nepatrného přehlédnutí nebo nepozornosti, případně jde o riziko spojené s rutinními a opakujícími se činnostmi administrativních zaměstnanců. Je možno za něj pokládat také okolnosti nebo skutečnosti, které se tzv. stávají v konkrétních situacích a nelze jim i při vynaložení maximálního možného úsilí zabránit (zabránit není možno např. tomu, aby se v obchodech kradlo i přesto, že budou učiněna všechna možná bezpečnostní opatření k zabezpečení zboží). Hospodářským rizikem však nejsou situace, kterým zabránit lze, jakož i situace, které byly přímo zaviněny porušením povinnosti. Zda se jedná o hospodářské riziko je třeba posuzovat v každém jednotlivém případě podle pečlivosti zaměstnance, četnosti opakujících se operací a výkonů, s přihlédnutím k objektivním okolnostem, za nichž ke škodě došlo apod. V daném případě dospěl soud k závěru, že hospodářské riziko nemůže představovat skutečnost, že zaměstnavatel neuzavřel nějaké (např. havarijní) pojištění.⁹⁰

V případě hospodářského rizika neodpovídal zaměstnanec ani za škodu způsobenou jeho nedbalostí. Tato právní úprava vycházela ze zásady, že zejména podnikatelská hospodářská činnost je často spojena s určitými riziky, která však nemohou bránit jejímu rozvoji; zaměstnavatel je povinen dbát o omezování a zabránění rizikových vlivů, avšak drobná rizika by neměla jít k tíži zaměstnanců.⁹¹

⁸⁹ R 12/1976: Hlavním vodítkem vymezení hospodářského rizika je nezavinění škody, přirozený charakter znehodnocení nebo úbytku hodnot. Tak zvané normy schodků mají povahu presumpce v tom smyslu, že tato škoda nepřesahující maximální hranici normy, vznikla nezaviněně přirozeným úbytkem zboží nebo z objektivních příčin. Tato domněnka má význam pouze tehdy, pokud není prokázán opak.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2010, sp. zn. 21 Cdo 603/2009

⁹¹ HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, s. 24.

Odpovědnost za vyrobení zmetku

V ustanovení § 184 pak starý zákoník práce upravoval zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance za škodu, a sice odpovědnost za vyrobení zmetku.

Dle zmíněného ustanovení byl zaměstnanec, který způsobil z nedbalosti zaměstnavateli škodu vyrobením zmetku (vadného výrobku), povinen nahradit mu náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě na nutné opravy zmetku i stroje, pokud jej při výrobě zmetku poškodil, a to až do částky rovnající se polovině jeho průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanec však tuto povinnost neměl, jestliže mu nebylo po oznámení závady uloženo zastavit práci.

Zmetek vymezil zákoník práce jednoduše jako vadný výrobek. Vadnost výrobku pak nemusela spočívat pouze v tom, že výrobek nebyl vůbec použitelný, ale postačovalo i snížení možnosti uplatnění výrobku na trhu. Mohlo se jednat jak o závady ve fungování výrobku, tak i v jeho zevnějšku.⁹²

V praxi mohla nastat i situace, že zaměstnanec během jednoho měsíce způsobil vznik více vadných výrobků. Z hlediska určení výše náhrady škody je třeba v této souvislosti uvést, že škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se sčítaly.

Starý zákoník práce upravoval též speciální moderační oprávnění, kterého mohl využít samotný zaměstnavatel. Vznikl-li totiž zmetek omluvitelnou chybou zaměstnance, který byl jinak v práci svědomitý, mohl mu zaměstnavatel náhradu škody přiměřeně snížit. Postup zaměstnavatele ovšem nemohl být v tomto případě libovolný, poněvadž zákon určoval minimální výši náhrady. Ta musela činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, a přesáhla-li škoda polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, nejméně částku rovnající se jedné šestině jeho průměrného měsíčního výdělku.

Pokud byla škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, hradila se celá skutečná škoda, bez jakékoliv limitace.

Stejně jako zmetek se dle tehdejší právní úpravy posuzovala i vadná manuální práce při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích. Jestliže tedy takovou vadnou prací

⁹² HOLUB, Milan. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2004, s. 270.

vznikla zaměstnavateli škoda, posuzovala se povinnost zaměstnance k její náhradě shodně jako u odpovědnosti za vyrobení zmetku.

Uvedená právní úprava odpovědnosti zaměstnance za vyrobení zmetku byla s účinností od 1.1.2007 zrušena novým zákoníkem práce, přičemž dle důvodové zprávy k novému zákoníku práce nebyla tato úprava převzata proto, že pro ni nebyla dána dostatečná ústavní opora. Z hlediska praktického byla hlavní příčinou zrušení tohoto zvláštního případu odpovědnosti zaměstnance za škodu skutečnost, že zaměstnavatelé výhody rychlejšího uplatnění náhrady škody téměř nevyužívali, považovali toto ustanovení pro praxi za komplikované a za výhodné pro zaměstnance.⁹³ V současné době se může zaměstnavatel domáhat na zaměstnanci náhrady škody za vyrobení zmetku dle ustanovení § 250 zákoníku práce, které upravuje obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu. Oproti předchozí právní úpravě může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci až čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku, dříve to byla pouze polovina průměrného měsíčního výdělku.

Pro zajímavost lze též zmínit úpravu v ustanovení § 248 starého zákoníku práce, zakotvující možnost zajištění nároku na náhradu škody prostřednictvím zřízení zástavního práva k nemovitosti zaměstnance. Dle uvedeného ustanovení mohl totiž zaměstnavatel nárok na náhradu škody na svěřených hodnotách, které měl zaměstnanec povinnost vyúčtovat, a nárok na náhradu škody způsobenou zaměstnavateli úmyslně, zajistit písemnou smlouvou o zřízení zástavního práva k nemovitosti, kterou vlastnil zaměstnanec. Zástavní právo vzniklo dnem vkladu do katastru nemovitostí a dokud trvalo, byl převod nemovitosti bez souhlasu zaměstnavatele neplatný. Jakmile nárok na náhradu škody zanikl, zaniklo i zástavní právo.

Závěrem je vhodné upozornit taktéž na ustanovení § 234 odst. 1 starého zákoníku práce, které se zabývalo odpovědností zaměstnance za škodu při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanec odpovídal dle tohoto ustanovení zaměstnavateli, s nímž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením

⁹³ JOUZA, Ladislav. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2009, roč. 18, č. 1-2, s. 6-10.

povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru. Stejným způsobem odpovídal i za škodu způsobenou nikoliv přímo jím, ale i jeho rodinnými příslušníky, kteří mu při této práci pomáhali. V případě práce na základě dohody o provedení práce byl zároveň stanoven maximální limit náhrady škody způsobené z nedbalosti, když výše náhrady takové škody nesměla přesáhnout třetinu skutečné škody a nemohla být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení práce (avšak s určitými výjimkami).

4.1.2 Právní úprava po přijetí zákona č. 262/2006 Sb.

- **Nový zákoník práce**

S účinností od 1.1.2007 nalezneme právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Do dnešního dne byl zákoník práce několikrát novelizován, avšak oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu se novely týkaly jen okrajově. Lze tedy jen zopakovat již výše uvedené, a sice, že k zásadním změnám v této oblasti pracovněprávních vztahů již delší dobu nedošlo, a právní úprava je tedy konstantní.

Jelikož je platná právní úprava obsažená v zákoníku práce předmětem dalších výkladů a představuje stěžejní část této práce, bude v této pasáži zaměřena pozornost pouze na drobné změny, ke kterým v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu od přijetí nového zákoníku práce až do současnosti přece jen došlo.

Části jedenácté zákoníku práce, upravující náhradu škody, se dotkla tzv. velká novela zákoníku práce, tedy zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce a další související zákony, a velmi okrajově též nový občanský zákoník, resp. zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Tzv. velká novela zákoníku práce nabyla účinnosti dne 1.1.2012 a úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu ovlivnila v zásadě jen marginálně. Mimo jiné došlo ke změně terminologie u jednoho z druhů zvláštní odpovědnosti, a to u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, kde původně namísto pojmu „věcí“ figuroval pojem „předmětů“. Lze si tedy povšimnout sjednocení pojmů s tehdy platným občanským zákoníkem.⁹⁴ Nově byla

⁹⁴ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, vymezoval pojem "věci" v ustanovení § 118 a násl.

také zařazena ustanovení týkající se způsobilosti zaměstnance k právním úkonům, kdy v případě, že by byla tato způsobilost zaměstnance omezena nebo by jí byl zaměstnanec zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování anebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 252 odst. 3 a § 255 odst. 4 zákoníku práce)⁹⁵. Výslovně je nově rovněž zakotveno, že odstoupení od výše zmíněných dohod musí být provedeno písemně (§ 253 odst. 1 a § 256 odst. 1 zákoníku práce). V souvislosti s inventarizací dochází pak k úpravě formulace ustanovení § 254 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, aby bylo zřetelné, že zaměstnavatel je povinen inventarizaci provést. Došlo též k přeformulování ustanovení § 255 odst. 2 zákoníku práce, jenž se týká svěřených věcí na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Z výše popsaných změn, jež přinesla do oblasti úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu tzv. velká novela zákoníku práce, je tedy patrné, že se nejedná o žádné podstatné zásahy do právní úpravy, ale z větší části spíše jen o úpravy formulačního rázu.

Nový občanský zákoník, účinný od 1.1.2014, se dotkl právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažené v zákoníku práce přímo pouze v případě výše citovaných ustanovení § 252 odst. 3 a § 255 odst. 4 zákoníku práce, když pojem „způsobilost k právním úkonům“ nahradil v souladu s terminologií užívanou v novém občanském zákoníku pojmem „svěprávnost“, a v této souvislosti pracuje nadále pouze s pojmem omezení svěprávnosti, nikoliv též s dříve uplatňovaným pojmem zbavení způsobilosti k právním úkonům. Ovšem je třeba podotknout, že nová občanskoprávní úprava se dotkla oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu i nepřímou (tj. nejen prostřednictvím změn příslušných pasáží věnovaných této problematice v rámci části jedenácté zákoníku práce), a sice kupříkladu rozšířením pojmu osoby blízké (viz výklad výše zaobírající se zakročovací povinností zaměstnance). Nicméně faktem zůstává, že žádné zásadní změny nová občanskoprávní úprava do oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu nepřinesla.⁹⁶

⁹⁵ Již na tomto místě je vhodné upozornit, že citovaná ustanovení zákoníku práce doznala s účinností od 1.1.2014 určitých změn v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, jak bude uvedeno v následujícím výkladu.

⁹⁶ V souvislosti s vlivem nového občanského zákoníku na úpravu obsaženou v zákoníku práce je třeba poukázat rovněž na chystanou novelu zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376), která si klade mimo jiné za cíl

Nyní tedy již nic nebrání přistoupení k analýze platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu.

4.2 Základní charakteristika platné právní úpravy

Právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli nalezneme v ustanovení § 250 a násl. zákoníku práce. Hned v úvodu je vhodné zmínit, že uvedená právní úprava se vztahuje jak na zaměstnance v pracovním poměru, činné na základě pracovní smlouvy, tak i na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce).⁹⁷

Odpovědnost zaměstnance za škodu je koncipována, jak již bylo řečeno výše, jako odpovědnost za zavinění (tzv. subjektivní odpovědnost), a zaměstnanec tedy odpovídá pouze za škodu, kterou zavinil. V této souvislosti je třeba poukázat také na fakt, že zaměstnanec je navíc chráněn tím, že je rozsah odpovědnosti zaměstnance v některých případech ještě omezen, jak bude blíže rozvedeno v dalším výkladu.

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou obecně vzato následující:

- protiprávní jednání,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vznikem škody,
- zavinění.

Zákoník práce v ustanovení § 261 též vymezuje, za jakých okolností zaměstnanec za škodu není odpovědný. Je-li totiž stížen duševní poruchou, avšak není schopen ovládat své jednání a posoudit jeho následky, za škodu jím způsobenou neodpovídá. Jinými slovy, zaměstnanec je zcela odpovědný, pokud měl v návaznosti na způsobení škody plnou

přizpůsobení některých pojmů dosud používaných v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii nového občanského zákoníku. Kupříkladu namísto označení "odpovědnost zaměstnance za škodu" tato novela užívá označení "povinnosti zaměstnance k náhradě škody", obdobně slovní spojení "odpovídá za škodu" nahrazuje spojení "je povinen nahradit škodu", výraz "odpovídá za schodek" by měl být zaměněn za "je povinen nahradit schodek", pojem "inventarizace" střídá "inventura" aj.

⁹⁷ Viz § 77 odst. 2 zákoníku práce.

schopnost ovládací a rozpoznávací; rozhodující tady není, zda byla omezena jeho svéprávnost či nikoliv. Zároveň není vyžadováno, aby duševní porucha měla trvalý charakter.

Pokud se ovšem zaměstnanec uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, za škodu způsobenou v tomto stavu odpovídá. V praxi se může jednat o případ nějakého opojení či omámení, ať už alkoholem nebo jinou návykovou látkou.⁹⁸ Důležité je, že v okamžiku způsobení škody chybí zaměstnanci schopnost rozpoznávací nebo ovládací. Pokud by se ovšem zaměstnanec bránil tvrzením, že se neomámil sám, ale že byl omámen někým jiným, musí poškozený zaměstnavatel prokázat, že k omámení došlo vinou zaměstnance.⁹⁹ Důkazní břemeno leží tedy na poškozeném zaměstnavateli.

Za škodu odpovídá také zaměstnanec, který ji zapříčinil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Co se týče vymezení dobrých mravů, lze odkázat na judikaturu Ústavního soudu, citovanou též v pasáži věnované obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, podle které jsou dobré mravy charakterizovány jako souhrn etických, obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.¹⁰⁰ Zjednodušeně řečeno jde o pravidla slušnosti a občanského soužití. Tato právní úprava je zajímavá především v tom smyslu, že zde nejde o porušení zákonných nebo smluvních povinností, nýbrž o úmyslné jednání proti pravidlům morálním. Vzhledem k tomu, že úmyslného jednání proti dobrým mravům se může dopustit a tím způsobit škodu zaměstnanec, i když dodržuje své právní povinnosti, lze na tomto místě hovořit o tom, že ustanovení § 261 odst. 3 zákoníku práce v podstatě nadřazuje mravní pravidla nad pravidla právní. Podstatné ovšem je, že jednání proti dobrým mravům musí být úmyslné, což je povinen zaměstnavatel také prokázat. Dá se říci, že tu jde o jakýsi ventil pro případy, ve

⁹⁸ R 24/1972: Kdo způsobil škodu v opilosti, odpovídá za ni, jestliže se vlastní vinou uvede do tohoto stavu, a to i když u něho nastal těžší stav opilosti než ten, který odpovídá běžným reakcím lidského organismu na alkohol.

⁹⁹ HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, s. 24.

¹⁰⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 26.2.1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

kterých by, s přihlédnutím k jednání zaměstnance, nepřiznání náhrady vzniklé škody bylo považováno za očividnou nespravedlnost.¹⁰¹

4.3 Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu

Rozlišujeme následující druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli:

I. obecná odpovědnost,

II. zvláštní odpovědnost,

i. odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody,

ii. odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,

iii. odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

O jednotlivých druzích odpovědnosti bude pojednáno v následujícím textu.

4.3.1 Obecná odpovědnost

Právní úprava obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je obsažena v ustanovení § 250 zákoníku práce.

Dle tohoto ustanovení odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

- **Předpoklady odpovědnosti**

Z citace výše je patrné, že ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je třeba splnit tyto předpoklady:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,

¹⁰¹POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 272.

- porušení právních povinností ze strany zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům),
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností (či úmyslným jednáním proti dobrým mravům),
- zavinění zaměstnance (ve formě úmyslu nebo nedbalosti).

Okruh právních povinností zaměstnance není stanoven jen v pracovní smlouvě, ale pracovní povinnosti vyplývají též ze zákoníku práce a dalších právních předpisů. Mezi povinnosti, které je zaměstnanec povinen dodržovat, patří například povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pracovní úkoly podle pokynů nadřízených, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly či povinnost dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jednou ze základních povinností zaměstnance z pracovněprávního vztahu je rovněž povinnost ochraňovat majetek zaměstnavatele před jeho ztrátou. Jestliže tedy kupříkladu zaměstnanec řádně nezabezpečí služební automobil, který mu byl svěřen k plnění pracovních úkolů, a tento automobil bude následně odcizen, odpovídá zaměstnanec za škodu vzniklou zaměstnavateli tímto jeho porušením pracovněprávní povinnosti.¹⁰² Nutno ovšem podotknout, že pokud by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu jinou činností než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, neodpovídal by za způsobenou škodu podle zákoníku práce, ale podle občanskoprávních předpisů.

Zavinění je u tohoto druhu odpovědnosti zákoníkem práce koncipováno jako tzv. zavinění prokazované, a je tudíž povinností zaměstnavatele zavinění zaměstnance v konkrétním případě prokázat. Neprokáže-li zaměstnavatel, že zaměstnanec škodu zavinil, nemůže na něm náhradu škody požadovat. Lze shrnout, že důkazní břemeno nese u tohoto druhu odpovědnosti zaměstnavatel. Naproti tomu ve dvou případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu vychází pracovněprávní předpisy z tzv. zavinění presumovaného, jak bude ostatně uvedeno v dalším výkladu, a není tedy nutné, aby jej poškozená strana prokazovala.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 3177/2006

Vzhledem k požadavku důkazu zavinění (a k celé konstrukci obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu s kompletní důkazní povinností zaměstnavatele) charakterizujeme tuto odpovědnost jako klasický typ odpovědnosti za náhradu škody, postavené na subjektivní odpovědnosti škůdce samého. Zaměstnanec tu odpovídá jako škůdce za sebe, za následky svého a jemu prokázaného zaviněného jednání spočívajícího v porušení určitého typu povinností při stanoveném okruhu činnosti.¹⁰³

- **Rozsah náhrady škody**

V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, pokud ovšem neodčiní škodu uvedením v předešlý stav (tzv. naturální restituce).

Zaměstnanec tedy může (ale nemusí) napravit škodu navrácením v předešlý stav (např. opravou poškozeného zařízení, dodáním téže věci za věc zničenou či poškozenou apod.). Nicméně v praxi bude záležet i na dohodě se zaměstnavatelem, neboť ten nemusí vždy s nápravou ve formě uvedení do předešlého stavu přímo ze strany zaměstnance souhlasit a tuto jeho snahu trpět, například z důvodu nedostatečné kvalifikace zaměstnance ke zjednání nápravy, v jejímž důsledku by oprava nebyla provedena plnohodnotně nebo by trvala nepřiměřeně dlouhou dobu (lze si představit třeba situaci, kdy by se rozhodl provést opravu služebního vozidla po havárii sám zaměstnanec, který vozidlo řídil). Souhlas, resp. součinnost zaměstnavatele bude třeba zejména při realizaci opravy poškozené věci, pokud ji lze provést jen v prostorách zaměstnavatele a za použití jeho nástrojů a zařízení. Naopak bez součinnosti poškozeného zaměstnavatele lze například vrátit odcizenou věc. V této souvislosti je však třeba podotknout, že odmítne-li zaměstnavatel včas a řádně nabídnuté naturální plnění nebo odmítne-li poskytnout potřebnou součinnost, nebude zaměstnanec odpovědný za škodu v prodlení se splněním svého závazku k náhradě škody.¹⁰⁴

Nedojde-li k navrácení v předešlý stav, je zaměstnanec povinen nahradit způsobenou škodu v penězích.

¹⁰³ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 274.

¹⁰⁴ HOCHMAN, Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Praha: Linde, 2001, s. 137.

Zákoník práce však stanoví omezení rozsahu náhrady škody při škodě způsobené z nedbalosti. Vychází se zde z principu, že povinnost nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu nesmí přivést zaměstnance do stavu ohrožujícího jeho existenci. Při stanovení výše náhrady škody je zohledněn smysl samotného výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele, kterým je dosažení odměny za vykonanou práci; odměna za práci totiž zpravidla bývá jediným zdrojem příjmů zaměstnance, sloužících k zajištění základních potřeb nejen zaměstnance, ale i členů jeho rodiny. Jelikož zaměstnanec přichází při výkonu práce často do styku s věcmi, jež mají velmi vysokou hodnotu, bylo by velmi obtížné či dokonce nemožné, aby zaměstnanec plně hradil celou vzniklou škodu. Z uvedených důvodů tedy zákoník práce limituje výši náhrady škody, a to v návaznosti na dosahovaný příjem zaměstnance. Vzhledem k této skutečnosti se lze ztotožnit s tím, že má odpovědnost zaměstnance za škodu spíše charakter represivní než reparační.¹⁰⁵

Výše požadované náhrady škody nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku odpovídající čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým škodu zapříčinil.

Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek. Jeho zjišťování upravuje zákoník práce v ustanovení § 351 a násl. Zaměstnavatel jej zjistí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se pak dle zákoníku práce považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda a rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se vždy zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Zároveň platí, že vznikne-li pracovněprávní vztah v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Pokud ovšem zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje alespoň 21 dnů, použije se tzv. pravděpodobný výdělek. Ten zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.¹⁰⁶

¹⁰⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 563.

¹⁰⁶ Blíže viz § 351 a násl. zákoníku práce.

Zákoník práce ovšem upravuje výjimku ze shora uvedeného pravidla ohledně limitace výše náhrady škody. Zmíněné omezení se totiž neuplatní, jestliže škoda byla zaměstnavateli způsobena v opilosti či po zneužití jiných návykových látek; v takovém případě musí zaměstnanec hradit celou skutečnou škodu.

Byla-li škoda způsobena úmyslně, má zaměstnavatel navíc právo požadovat vedle náhrady skutečné škody i náhradu ušlého zisku.

V praxi mohou nastat i situace, kdy škodu zapříčiní též zaměstnavatel nebo se na jejím vzniku podílí více zaměstnanců.

V prvním uvedeném případě hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Byla-li tedy škoda způsobena také zaměstnavatelem, a to porušením jeho povinností, přičemž je zároveň dána příčinná souvislost mezi tímto porušením povinností a vznikem škody, odpovědnost zaměstnance za škodu se poměrně omezí. Dle judikatury je poměrné určení náhrady škody v případě spoluzavinění poškozeného zaměstnavatele přiměřené, pokud odpovídá formě a stupni zavinění škůdce (zaměstnance) a poškozeného (zaměstnavatele).¹⁰⁷ Porušení povinností zaměstnavatele pak může spočívat zejména v porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, pracovní smlouvy či pracovního řádu. V praxi došlo k omezení odpovědnosti kupříkladu proto, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci potřebné pracovní podmínky, neprováděl nezbytné školení zaměstnanců či neprováděl předepsané kontroly.¹⁰⁸

V druhém případě hradí každý ze zaměstnanců poměrnou část škody, rovněž dle míry svého zavinění. Každému zaměstnanci je třeba samostatně prokázat jeho zavinění a odpovědnost. Míra zavinění jednotlivých odpovědných osob se může lišit podle toho, jedná-li se o úmysl přímý či nepřímý, nedbalost vědomou či nevědomou apod. V úvahu je nutné brát rovněž hlediska osobnosti zaměstnance, jeho vzdělání a odborné zkušenosti, zdravotní stav atd. Zde je rozhodně potřeba zdůraznit, že zaměstnanci neodpovídají za vzniklou škodu společně a nerozdílně (solidárně), avšak jedná se o tzv. dělenou odpovědnost. Nepřipadá tak v úvahu, aby zaměstnavatel žádal celou výši náhrady škody pouze po jednom ze spoluodpovědných zaměstnanců. Zákoník práce tedy, na rozdíl od

¹⁰⁷ R 12/1961

¹⁰⁸ B 122/1971

právní úpravy obsažené v občanském zákoníku,¹⁰⁹ nezakládá v souvislosti se společnou odpovědností za škodu solidaritu. Pro úplnost dodávám, že při škodě způsobené více zaměstnanci z nedbalosti platí i v těchto případech výše uvedená limitace náhrady škody.¹¹⁰ Zajímavá situace pak nastává, když některý ze společně odpovědných zaměstnanců způsobí škodu úmyslně. Za těchto okolností totiž odpovídá takový zaměstnanec sám za celou škodu a zaměstnanec, jenž se na škodě rovněž podílel, ovšem zapříčinil ji pouze z nedbalosti, za ni naopak neodpovídá vůbec.¹¹¹

V souvislosti se společnou odpovědností za škodu se judikatura zabývala právní problematikou konfliktu odpovědnosti podle předpisů občanskoprávních a pracovněprávních. Dospěla přitom k závěru, že v případě odpovědnosti za škodu podle zákoníku práce u jednoho účastníka a podle občanského zákoníku u jiného, nejde o solidární odpovědnost, ale každý z účastníků odpovídá samostatně podle míry zavinění.¹¹²

Obdobně bylo judikováno i v dalším případě, kdy bylo konstatováno, že při souběhu odpovědnosti podle občanského zákoníku a zákoníku práce je vyloučena společná a nerozdílná odpovědnost všech žalovaných, neboť zákoník práce solidární odpovědnost nezná. Solidární odpovědnost se bude vztahovat jen na ty žalované, kteří odpovídají podle občanského zákoníku, kdežto odpovědnost ostatních žalovaných, kteří odpovídají za škodu podle obecné odpovědnosti za škodu dle zákoníku práce, bude vždy dělená.¹¹³

S uvedenými názory lze nepochybně souhlasit, neboť je velmi obtížně představitelné, aby byla v případě konfrontace ustanovení zakládajícím solidaritu, na straně jedné, a ustanovení odmítajícím, resp. nezakládajícím solidaritu, na straně druhé, solidarita všech odpovědných osob dovozena.

Závěrem je třeba říci, že v případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu platí, že soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně

¹⁰⁹ Blíže k solidární odpovědnosti více škůdců viz ustanovení § 2915 NOZ.

¹¹⁰ HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, s. 29.

¹¹¹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 370.

¹¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR Rt 56/86, sp. zn. 7 To 1/86

¹¹³ 2 Cz 15/75 Nejvyšší soud ČR

snížit, jak uvádí ustanovení § 264 zákoníku práce. Blíže je o moderačním oprávnění soudu pojednáno níže v části věnované stanovení výše náhrady škody (oddíl 4.4.1).

- **Uplatnění obecné odpovědnosti v praxi**

Situací, ve kterých se aplikují ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je celá řada. Pro představu jsou však níže uvedeny alespoň některé, v praxi velmi frekventované případy.

Lze říci, že velmi často se jedná o způsobení různých škod na věcech jako jsou například pracovní nástroje nebo jiné pomůcky, dopravní prostředky¹¹⁴, výrobní materiály aj. (ať už se jedná o jejich poškození, ztrátu či úplné zničení), nejde-li samozřejmě o případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu dle zákoníku práce popsané podrobněji níže (odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat či odpovědnost za ztrátu svěřených věcí).

V praxi se setkáme také se zpronevěrami (zpravidla finančních prostředků) a podvodným jednáním zaměstnance, se škodou způsobenou požárem či například v důsledku plýtvání elektrickou energií.

Jedná se též o situace, kdy příslušný zaměstnanec vyplatí úmyslně jinému zaměstnanci mzdu v nesprávné výši nebo kdy zaměstnavateli byla v důsledku zaviněného porušení povinností ze strany zaměstnance uložena pokuta či penále, popř. mu vznikla povinnost platit úroky a jiné další náklady. Ze své advokátní praxe mohu v této souvislosti uvést například případ, kdy v důsledku závažné chyby své zaměstnankyně (účetní) podal zaměstnavatel nesprávně vyplněné daňové přiznání (a v návaznosti na to zároveň uhradil daň v chybné výši), a kromě výdajů souvisejících s dodatečným vyměřením daně musel vynaložit též další nemalé náklady na opravu příslušných účetních údajů a rekonstrukci celého svého účetnictví.

¹¹⁴ B 122/1971: Zavinění z nedbalosti bylo zjištěno u zaměstnance, který jako traktorista při poruše traktoru nevy pustil z chladiče vodu, ačkoliv šlo o pokročilou podzimní dobu a v důsledku toho mráz roztrhl blok traktoru. Podobně bylo zavinění shledáno u zaměstnance v tom, že řidič z povolání pokračoval v jízdě nákladním autem, ačkoliv věděl, že mu uchází vzduch z pneumatiky, a tak došlo na pneumatice ke značné škodě.

Pokud jde o uložení pokuty zaměstnavateli z důvodu porušení povinností zaměstnance, řešila judikatura kupříkladu otázku vymáhání náhrady škody po zaměstnanci, jež vznikla zaměstnavateli zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce. Soud v tomto případě konstatoval, že při posouzení důvodnosti takové žaloby zaměstnavatele na náhradu škody je třeba se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného zaměstnance zabývat zejména tím, zda k jeho povinnosti patřilo provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (vzniknou-li o tom pochybnosti), zda mohl žalovaný zaměstnanec sám provést nebo zajistit opravy revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného zaměstnance odpovídá za vzniklou škodu popřípadě i další jiný zaměstnanec.¹¹⁵

Někdy je tedy dána prvotní odpovědnost zaměstnavatele, a teprve splněním jeho povinností dochází k naplnění všech zákonných předpokladů odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, a vzniká tedy odpovědnost zaměstnance za škodu. Jedná se kupříkladu také o situace, kdy zaměstnanec způsobí škodu klientovi či zákazníkovi zaměstnavatele nebo třeba zapříčiní pracovní úraz svého spolupracovníka nebo úraz jiné osoby (například při dopravní nehodě zaviněné zaměstnancem řídícím firemní vozidlo), přičemž sám dotyčnému poškozenému za způsobenou škodu neodpovídá; na místo něj odpovídá v souladu s ustanovením § 2914 občanského zákoníku jeho zaměstnavatel.

- **Výběr z judikatury**

Zajímavý případ týkající se obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu řešil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí z roku 2004. Jednalo se zde o náhradu škody způsobené zaměstnancem, jehož pracovní poměr již skončil. Tento zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti tím, že přestal docházet do zaměstnání, a tak mu zaměstnavatel zrušil jeho pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru pro neomluvené absence. V důsledku uvedeného jednání zaměstnance vznikla zaměstnavateli nejen skutečná škoda (absence hodnot, které měl svou prací zaměstnanec vytvářet), ale i jiná škoda (majetek zaměstnavatele se předpokládaným způsobem nerozmnožoval, tj. nevznikal důvodně

¹¹⁵ R 2/1992

očekávaný zisk). Tato situace trvala do doby, než se zaměstnavateli podařilo znovu obsadit dané pracovní místo a nový zaměstnanec byl dostatečně zapracován, aby práci předchozího zaměstnance nahradil.

Soud v této věci dovodil, že pokud v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr zaměstnance skončil, sama o sobě neznamená, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou, a že by tedy věc neměla být nadále posuzována podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.¹¹⁶

Z citovaného rozhodnutí vyplývá tedy jednoznačný závěr, že pro účely posouzení nároku zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnanci není rozhodující, zda pracovní poměr zaměstnance v době vymáhání způsobené škody trvá či nikoliv.

Ve starší, avšak stále aplikovatelné, judikatuře byl řešen také souběh obecné a zvláštní odpovědnosti zaměstnanců za škodu. V daném případě přicházela v úvahu odpovědnost dvou subjektů podle zákoníku práce, a sice jednak obecná odpovědnost jednoho zaměstnance za škodu a jednak odpovědnost jiného zaměstnance za ztrátu svěřených věcí. Konkrétně se zaměstnavatel domáhal náhrady škody po zaměstnanci, který používal pro pracovní účely kalkulačku a tato mu byla odcizena z neuzamčeného stolu. Žalovaný zaměstnanec se pak v rámci soudního řízení bránil tvrzením, že tato konkrétní kalkulačka byla svěřena na písemné potvrzení jinému zaměstnanci a že měl tedy zaměstnavatel požadovat náhradu škody po tomto zaměstnanci.

Soud učinil v této věci závěr, že z úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem vyplývá možnost volby zaměstnavatele uplatnit nárok na náhradu škody z důvodu obecné odpovědnosti zaměstnance, i když může být dána odpovědnost jiného zaměstnance za tutéž škodu proto, že mu věc byla svěřena na základě písemného potvrzení. Jestliže přichází v úvahu odpovědnost dvou subjektů podle zákoníku práce, je třeba posoudit odpovědnost každého z nich, i když poškozený zaměstnavatel uplatnil nárok jen

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003

proti jednomu z těchto subjektů, a to se zřetelem k zásadě dělené odpovědnosti. Soud může odpovědnost za škodu posoudit jako předběžnou.¹¹⁷

Na závěr upozorním ve stručnosti ještě na rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2002, zaobírající se problematikou kumulace škodních událostí.

Věcně se zde jednalo o spor zaměstnavatele se zaměstnancem působícím na pozici vedoucího sekce v obchodní skupině zaměstnavatele, jenž měl stornovat již uzavřené kupní smlouvy na dodávky zboží (celkem šlo o 23 smluv) s cílem poškodit zaměstnavatele a získat pro sebe, resp. svou společnost obchodní síť zaměstnavatele.

Nejvyšší soud zde konstatoval, že v případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť. Je nezbytné, aby 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.¹¹⁸

V této souvislosti je tedy třeba zdůraznit, že zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, která je důsledkem zcela konkrétního porušení pracovních povinností tohoto zaměstnance, a je tedy s tímto určitým porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti.

4.3.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Základem právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody v pracovněprávních vztazích je ustanovení § 251 zákoníku práce.

Zmíněné ustanovení se týká prevenční povinnosti zaměstnance, když umožňuje, aby zaměstnanec, který vědomě nesplní oznamovací či zakročovací povinnost,¹¹⁹ participoval na náhradě způsobené škody. Na zaměstnanci, který totiž vědomě ani neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli, ani nezakročil proti hrozící škodě, přestože by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může

¹¹⁷ R 29/1984

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

¹¹⁹ Blíže k prevenčním povinnostem zaměstnance viz oddíl 3.3.2.

zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, pokud ji nelze nahradit jinak. V praxi se tedy jedná například o situace, kdy přímý škůdce nebyl zjištěn nebo neuhradil s ohledem na svou omezenou odpovědnost celou způsobenou škodu.

Z výše uvedeného plyne, že zaměstnanec odpovídá za škodu, ačkoliv ji sám přímo svým jednáním nezpůsobil. Ve srovnání s obecnou odpovědností zaměstnance za škodu, kde je škoda způsobena přímo zaviněným jednáním zaměstnance, tak zaměstnanec u tohoto druhu odpovědnosti není přímým škůdcem, ale pouze osobou, která poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru, jak bude patrné i z dalšího výkladu.

- **Předpoklady odpovědnosti**

Předpokladem tohoto druhu zvláštní odpovědnosti tedy je:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení prevenční povinnosti zaměstnance (tj. povinnosti upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročít),
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, jejímž splněním by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,
- zavinění zaměstnance, a to alespoň ve formě vědomé nedbalosti,
- skutečnost, že škodu není možné nahradit jinak.

Stejně jako tomu bylo v případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je i zde zavinění koncipováno jako prokazované, tudíž důkazní břemeno nese zaměstnavatel.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody dle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce se v nedávné době zabýval také Nejvyšší soud, a to v porovnání s předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce. Soud zde dospěl k závěru, že jsou-li splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvedené v ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce, je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení téže škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce, neboť tento odpovědnostní vztah může vzniknout jen mezi zaměstnavatelem a

zaměstnancem, který nesplnil svou oznamovací povinnost nebo povinnost zakročit v případě hrozící škody, kterou nezpůsobil sám svým vlastním jednáním. Způsobí-li tedy zaměstnanec zaměstnavateli škodu svým vlastním jednáním, kterým zaviněně poruší své povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat požadavek, aby se podílel na náhradě způsobené škody v rozsahu vyplývajícím z ustanovení § 258 zákoníku práce, který má opodstatnění pouze v případě odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody, jež zaměstnanec nezpůsobil sám svým vlastním jednáním. Skutkově šlo v této věci o situaci, kdy zaměstnavateli (provozovateli autobusové dopravy) vznikla škoda požárem autobusu řízeného zaměstnancem (řidičem), k němuž by ovšem nedošlo, pokud by zaměstnanec poté, co zjistil, že se v zadní části autobusu tvoří dým a co oznámil tuto poruchu dispečerovi a po dohodě s ním autobus zastavil na parkovišti u čerpací stanice, nepokračoval v jízdě do cílové stanice.¹²⁰

- **Rozsah náhrady škody**

Jde-li o rozsah účasti zaměstnance na náhradě škody, měl by být přiměřený okolnostem daného případu. Zejména by mělo být přihlédnuto k okolnostem, které bránily zaměstnanci ve splnění povinnosti a k významu škody pro zaměstnavatele. Na rozdíl od dříve platné právní úpravy se již při stanovení výše náhrady škody nepřihlíží k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance. Důvod je třeba hledat především v ochraně osobních údajů a uplatnění zásady zákazu diskriminace a principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, jak již bylo zmíněno v předchozím výkladu věnujícímu se dříve platné právní úpravě. Dle důvodové zprávy k novému zákoníku práce zaměstnavatel nemá právo zjišťovat osobní a majetkové poměry zaměstnance a zaměstnanec zároveň nemá povinnost tyto skutečnosti zaměstnavateli sdělovat, neboť se jedná o jeho osobní údaje, jež podléhají ochraně.

Zákoník práce stanoví též v ustanovení § 258 maximální limit, do něhož je zaměstnanec povinen škodu nahradit. Výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, uveřejněný pod číslem 28/2015 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Důvodem takové právní úpravy je zcela logický fakt, že zaměstnanec není přímým škůdcem, resp. pachatelem.¹²¹

S ohledem na předchozí výklad lze shrnout, že zaměstnanec v případě této odpovědnosti pouze přispívá k úhradě škody (nelze-li ji uhradit jinak), a to navíc pouze za předpokladu, že zaměstnavatel bude náhradu škody na zaměstnanci opravdu nárokovat. Náhrada škody má tedy v tomto případě subsidiární charakter. Vždy je třeba nejdříve zjistit, v jaké výši zůstala předmětná škoda ze strany skutečného škůdce neuhrazena, a teprve následně se zaměstnavatel rozhoduje, s ohledem na výše uvedená kritéria, v jaké výši a zda vůbec bude příspěvek na úhradu škody po zaměstnanci požadovat. Vzhledem k uvedenému lze předpokládat, že v praxi bude docházet k uplatňování náhrady škody v tomto případě velmi výjimečně.

V zájmu úplnosti výkladu je třeba ještě dodat, že zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu či zdraví, pokud tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si zároveň způsobem přiměřeným okolnostem. Při zakročovací povinnosti vznikají totiž určitá rizika, jež zaměstnanec nemůže často rychle vyhodnotit, a proto je zaměstnanci při odvracení škody poskytnuta větší právní jistota.¹²²

- **Uplatnění odpovědnosti za nesplnění povinností k odvrácení škody v praxi**

Jako příklad k tomuto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu lze uvést situaci, kdy účtující číšník vidí skupinku opilých hostů, kteří odchází z restauračního zařízení bez zaplacení útraty. Pokud by číšník nechal hosty odejít, aniž by za nimi běžel a dožadoval se úhrady účtu, mohl by po něm zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě vzniklé škody. Jestliže by se však číšník pokusil odcházející hosty zadržet, ti by jej

¹²¹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 362.

¹²² JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 361.

fyzicky napadli a bez zaplacení odešli, nemohl by zaměstnavatel po číšníkovi náhradu škody požadovat, neboť svou prevenční povinnost splnil.¹²³

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

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat upravuje ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce.

U tohoto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se vychází z úvahy, že pokud zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tedy převzal odpovědnost za svěřenou hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu, popř. jiné hodnoty, jež jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny), odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

- **Předpoklady odpovědnosti**

Předpoklady této odpovědnosti jsou následující:

- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách,
- písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování,
- zavinění zaměstnance.

Příčinná souvislost je u odpovědnosti za schodek skryta ve faktu svěřením hodnot, které mají být vyúčtovány, a faktu, že vyúčtovány nebyly a vznikl schodek.¹²⁴

Schodek

Samotný pojem schodku není v zákoníku práce ani v jiném právním předpise definován. V odborné literatuře, jakož i judikatuře se jím obvykle rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji

¹²³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, s. 109.

¹²⁴ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 290.

účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než evidenční stav. Schodkem tedy jednoduše řečeno máme na mysli stav, kdy určité hodnoty chybí. V praxi se běžně užívá též termín „manko“.

Jestliže by došlo k poškození nebo dokonce zničení těchto hodnot (např. zboží), nejednalo by se o schodek, ale uplatnila by se obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Hodnoty v tomto případě totiž zaměstnavateli nechybí (což je podstatný znak schodku), ale vyskytují se u něj v poškozeném či znehodnoceném stavu. Za schodek se nepovažuje ani škoda vzniklá nesprávným přeceněním zásob zboží, ani tzv. účetní schodky, u nichž se jedná pouze o chyby v evidenci, nikoliv však o skutečnou škodu. V případě prodeje přeceněného zboží se jedná o skutečnou škodu zaměstnavatele, za níž odpovídá zaměstnanec na základě ustanovení o obecné odpovědnosti, pokud porušil své povinnosti týkající se nového ocenění zásob.¹²⁵

Schodkem se ovšem rozumí také chybějící hodnoty, o kterých odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny nebo částky, o nichž takový zaměstnanec tvrdí, že mu zákazník částku, jež měl za poskytnutou službu uhradit, nezaplatil. Zároveň je třeba podotknout, že dle judikatury jsou tyto hodnoty schodkem též za situace, kdy existence škody vzniklé třeba odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace.¹²⁶

Hodnoty svěřené k vyúčtování

Výše zmíněná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále také jako „dohoda o odpovědnosti“) se uzavírá pouze ohledně hodnot určených k oběhu nebo obratu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Lze tedy říci, že jde o hodnoty, které má zaměstnanec ve své moci, nakládá s nimi podle předpisu a účelu (prodává, vydává, přepravuje atd.), vždy však tak, aby kdykoliv mohl provést řádné vyúčtování hodnot.¹²⁷ Neznamená to ale, že by je musel mít po celou dobu u sebe pod bezprostřední kontrolou;

¹²⁵ K vymezení schodku blíže viz R 12/1976.

¹²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2013, sp. zn. 21 Cdo 4443/2011

¹²⁷ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 298.

podmínky odpovědnosti jsou splněny i tehdy, jestliže odpovědný zaměstnanec po dobu, po kterou je nemá pod kontrolou, zabezpečí svěřené hodnoty proti zásahu jiné osoby.¹²⁸

Zákoník práce vymezuje v ustanovení § 252 odst. 1 hodnoty svěřené k vyúčtování pouze příkladmo (hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu), avšak stanoví jejich charakteristické znaky: kromě možnosti zaměstnance s nimi osobně nakládat po celou dobu svěřeni se jedná o jejich určení pro oběh nebo obrat. Z okruhu těchto hodnot tedy můžeme například vyloučit základní prostředky (tj. motorová vozidla, počítače, nábytek, obrazy v kancelářských prostorách apod.) či drobné krátkodobé předměty v užívání (např. inventární předměty). Dohoda o odpovědnosti uzavřená ohledně takovýchto věcí by tedy byla neplatná a nemohla by odpovědnost za schodek založit. Hodnotou ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce je ovšem přepravované zboží, ačkoliv má charakter základních prostředků nebo předmětů drobné spotřeby.

Mezi hodnoty chráněné dohodou o odpovědnosti nelze zahrnout rovněž platební kartu, neboť není sama o sobě předmětem obratu nebo oběhu. Pokud by byla dohoda o odpovědnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena, nemohl by zaměstnavatel vůči svému zaměstnanci uplatnit u soudu nárok na zaplacení škody, jež by vznikla při platbě kartou. Nicméně způsobenou škodu by zaměstnavatel samozřejmě mohl vymáhat na základě obecné odpovědnosti zaměstnance.¹²⁹

Za hodnoty svěřené k vyúčtování je třeba dle judikatury považovat zboží v prodejně a na skladě, finanční prostředky zinkasované poštovním doručovatelem od občanů, pohonné hmoty, přepravky, obaly, stravenky apod.¹³⁰ Také materiál (drahý kov – zlato), který zaměstnanec převzal za účelem plnění pracovních úkolů, aby s ním v rámci své osobní dispozice prováděl určitý technologický postup (lití šperků), je způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti.¹³¹

Dále bylo též judikováno, že za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat a za které může platně převzít odpovědnost, nelze považovat zásoby paliva, se kterými

¹²⁸ HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, s. 36.

¹²⁹ Blíže viz CSÖLLE, Zdeněk. Jak je to s odpovědností zaměstnance za škodu v případě transakcí platební kartou? *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 11, s. 12-13.

¹³⁰ R 55/1984

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010

pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče. Palivo je při této činnosti totiž plně spotřebováno a není určeno k vyúčtování.¹³²

Pokud jde o předměty, které jsou zaměstnanci svěřovány za tím účelem, aby je propůjčoval dalším osobám (např. příbory, nádobí a ložní prádlo v hotelích či restauračních zařízeních), lze dohody o odpovědnosti uzavírat jen tehdy, pokud jsou vytvořeny potřebné podmínky pro pracovníka, aby mohl o svěřené věci bez rizika pečovat, obzvláště aby mohl kontrolovat jejich převzetí a vrácení ostatními osobami.¹³³

Soudy se vyjádřily také k otázce rozdílu mezi obecnou odpovědností a odpovědností za schodek, a to právě s přihlédnutím k povaze svěřených hodnot. Obecnou odpovědnost za svěřené základní prostředky (např. za motorová vozidla nebo za základní zařízení provozovny) je třeba odlišit od odpovědnosti za přepravované zboží a za svěřené pohonné látky, ohledně kterých je uzavření dohody o odpovědnosti za schodek možné.¹³⁴

Dohoda o odpovědnosti

Jak již vyplývá z výkladu výše, základem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je existence dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Zákon nevyžaduje, aby byla tato dohoda nutně uzavřena odděleně od příslušné pracovní smlouvy jakožto samostatný dokument, a může být tedy obsažena přímo v pracovní smlouvě. Nicméně v praxi se dohoda o odpovědnosti častěji uzavírá samostatně.

Vždy však musí být uzavřena písemně a nejdříve v den, kdy příslušný zaměstnanec dosáhne věku 18 let. Pokud by nebyly splněny uvedené podmínky a dohoda by byla uzavřena pouze ústně či se zaměstnancem mladším 18 let, byla by neplatná. Písemná forma pod sankcí neplatnosti platí samozřejmě též pro všechny případné dodatky k dohodě o odpovědnosti, kterými má být její obsah měněn. Judikatura se v této souvislosti zabývala v minulosti otázkou, zda může dohodu o odpovědnosti uzavřít zaměstnanec, který dosáhl zletilosti před 18. rokem svého věku v důsledku uzavření manželství. Dospěla přitom k

¹³² R 31/1988

¹³³ R 40/1964

¹³⁴ R 40/1964

závěru, že před dovršením 18 let věku nemůže zaměstnanec, jenž dosáhl zletilosti uzavřením manželství před dosažením 18 let věku, tuto smlouvu platně uzavřít.¹³⁵ Zákoník práce zároveň stanoví, že za zaměstnance, jehož svéprávnost byla omezena, nesmí dohodu o odpovědnosti uzavřít jeho zástupce.

V praxi lze dohodu o odpovědnosti uzavřít buď pouze s jedním zaměstnancem (tzv. individuální odpovědnost), nebo může být uzavřena s více zaměstnanci působícími na jednom pracovišti, přičemž se všichni zaváží, že budou za případný schodek odpovídat společně (tzv. společná odpovědnost). Nutno podotknout, že druhá varianta je v běžném životě mnohem častější, a zejména v obchodech zabývajících se prodejem různého zboží odpovídají zaměstnanci (prodavači) za případný schodek zpravidla společně. Dohoda o společné odpovědnosti nemusí být ovšem uzavřena se všemi odpovědnými zaměstnanci najednou a na jedné listině. Pro vznik společné odpovědnosti je dostačující, když bude s každým zaměstnancem zvlášť uzavřena dohoda, podle které přejímá tento zaměstnanec společně s ostatními odpovědnost na hodnotách svěřených jim k vyúčtování. Tento způsob uzavření dohody o odpovědnosti se uplatňuje především tam, kde dochází častěji k obměňování pracovního kolektivu. Prakticky jde tedy o individuální dohody s doložkou společné odpovědnosti.

Co se týče obsahu dohody o odpovědnosti musí zahrnovat především závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a samozřejmě také přesné označení smluvních stran. Zpravidla obsahuje též vymezení hodnot svěřených k vyúčtování, jakož i pracovní pozici (funkci) příslušného zaměstnance. Nutno ale podotknout, že vymezení hodnot, za které zaměstnanec odpovědnost převzal, ani uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho odpovědnost spojena, nejsou podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti, jak bylo ostatně také judikováno.¹³⁶

Hodnoty, kterých se dohoda o odpovědnosti týká, mohou být v ní uvedeny pouze obecně (např. jen „peníze, šeky, ceniny“) a není třeba je blíže specifikovat. Nejvyšší soud v této souvislosti ve shora zmíněném rozhodnutí zdůraznil, že zaměstnanec může odpovídat

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR Rc 30/88, sp. zn. 6 Cz 45/87

¹³⁶ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.8.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009.

za schodek jen na těch hodnotách, které mu zaměstnavatel svěřil a které tedy zaměstnanec převzal. Proces „převzetí“ svěřených hodnot však není nijak formalizován, a není tedy ani stanoveno, že působí-li na pracovišti zaměstnanci s individuální odpovědností, že je třeba „individualizovat“ také hodnoty, s nimiž bude každý z nich přicházet do styku. V průběhu účinnosti dohody o odpovědnosti pak dochází k samotnému převzetí konkrétních hodnot (přijímáním a vydáváním peněz, šeků, cenin apod.) dle obvyklých pravidel příslušné pracovní činnosti.

V souladu s citovaným rozhodnutím Nejvyššího soudu lze konstatovat, že dohodou o odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti a v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen, a to zásadně podle původní dohody. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o odpovědnosti nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou, přičemž tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru (pokud nedojde mezitím k odstoupení od dohody). Uvedení druhu práce, popřípadě funkce, kterou má zaměstnanec vykonávat, je vhodné pouze z toho důvodu, aby později nevznikaly pochybnosti, kdy se jedná u zaměstnance o převedení na jinou práci nebo o přeložení, a v kterých případech má právo od dohody o odpovědnosti odstoupit.

Jak je naznačeno výše, může zaměstnanec za určitých okolností od uzavřené dohody o odpovědnosti odstoupit. Tuto problematiku řeší ustanovení § 253 zákoníku práce. Odstoupení od dohody je možné v následujících situacích:

- zaměstnanec vykonává jinou práci,
- zaměstnanec je převáděn na jinou práci nebo zařazován na jiné pracoviště,
- zaměstnanec je překládán do jiného místa,
- zaměstnavatel neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, a to v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance,

- na pracoviště je zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí či jeho zástupce.¹³⁷

Poslední uvedená možnost se týká pouze zaměstnanců se společnou odpovědností. Zákoník práce sice výslovně nepředepisuje lhůtu, do kdy může zaměstnanec využít k odstoupení od dohody důvod změny v kolektivu, nicméně již z logického hlediska lze mít za to, že je třeba využít tento důvod bez zbytečného odkladu. Ve všech případech však musí být odstoupení od dohody o odpovědnosti realizováno písemně.

Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, jestliže není v odstoupení uveden den pozdější; dohoda zaniká rovněž dnem skončení pracovního poměru. Přitom není rozhodující, jakou formou pracovní poměr skončil, tedy zda k tomu došlo dohodou, výpovědí či například okamžitým zrušením.

Pro úplnost je třeba dodat, že ačkoliv zaměstnanec nepřevzme odpovědnost za svěřené hodnoty (tj. neuzavře dohodu o odpovědnosti), nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. I v takovém případě je tedy nutné zjistit výši schodku a prověřit, jakým způsobem plnil zaměstnanec své povinnosti při provádění pracovních úkolů.¹³⁸

Zavinění

Zavinění zaměstnance není třeba (na rozdíl od dvou předchozích druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu) v tomto případě prokazovat, neboť je presumováno čili předpokládáno. Jestliže byl tedy zjištěn schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a zaměstnanec převzal na základě písemné dohody o odpovědnosti za tyto hodnoty odpovědnost, předpokládá se, že schodek zavinil. Důvodem je zejména fakt, že by se zavinění zaměstnance na vzniklém schodku v tomto případě (s ohledem na povahu hodnot, na které je možno dohodu o odpovědnosti vztáhnout a na možnost zaměstnance s nimi

¹³⁷ Další důvody pro možnost odstoupení od dohody o odpovědnosti lze sjednat v souladu s ustanovením § 2001 NOZ.

¹³⁸ R 32/1960: I když zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené majetkové hodnoty zaměstnavatele, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v takovém případě zjistit výši schodku a objasnit, jak zaměstnanec plnil své povinnosti, např. při přejímání zboží, při jeho skladování, při jeho zajištění před možným poškozením nebo odcizením, při vedení administrativy a odesílání tržeb a podobně. Obdobně např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2012, sp. zn. 21 Cdo 848/2011.

disponovat) velmi obtížně prokazovalo. Zákonodárce se tedy rozhodl prostřednictvím presumpce zavinění zaměstnance chránit majetek zaměstnavatelů. Z hlediska procesního znamená tedy předpokládané zavinění pro odpovědného zaměstnance složitější postavení než je tomu v případě zavinění prokazovaného.

Nutno ovšem podotknout, že se jedná o vyvratitelnou právní domněnku. Zaměstnanec má totiž možnost se své odpovědnosti zprostit, a to zcela nebo pouze částečně. V této souvislosti se hovoří o možnosti tzv. exkulpace neboli vyvinění zaměstnance. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela, popř. zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinností zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Z hlediska zproštění odpovědnosti zaměstnance jsou důležité především pracovní podmínky, resp. míra jejich zajištění ze strany zaměstnavatele. Okolnost, že zaměstnavatel nevytvořil odpovědným zaměstnancům řádné pracovní podmínky, považují totiž soudy za důvod úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti, jak bude pomocí praktických příkladů blíže popsáno v následujícím textu.

Tak například v jedné právní věci soud konstatoval spoluodpovědnost zaměstnavatele na vzniklém schodku ve výši 50 %, neboť zaměstnavatel nezabezpečil uzavření prostoru na uskladnění obalů, které byly volně uloženy na dvoře. V jiné věci soud vyslovil spoluodpovědnost zaměstnavatele, jenž pověřil skladníka vedením skladu, přestože nebyl o své práci řádně poučen a skladník předtím pracoval na zcela odlišném pracovišti. Dle judikatury jsou dalšími důvody zproštění odpovědnosti za schodek třeba skutečnosti, že prodejna byla nedostatečně personálně obsazena či věcně vybavena, že zaměstnavatel svěřil hodnoty zaměstnancům, kteří k hospodaření s nimi neměli potřebnou kvalifikaci a zkušenosti, nebo že funkcí zástupce vedoucího pověřil odborně nezpůsobilého zaměstnance. V praxi se může jednat také o situaci, kdy zaměstnavatel nepřidělil zaměstnanci, jemuž byla svěřena určitá hotovost, s níž má nakládat, trezor nebo jinou uzamykatelnou skříňku. Svoji roli hraje tedy též otázka uzamčení či střežení svěřených předmětů nebo zabezpečení oken a dveří, vždy samozřejmě s ohledem na konkrétní situaci. Podstatné především je, aby ke svěřeným hodnotám měl přístup jen odpovědný zaměstnanec či zaměstnanci (při společné odpovědnosti za schodek). Je třeba ovšem

zdůraznit, že zaměstnanec musí vždy prokázat nejen okolnosti nasvědčující tomu, že vznik schodku zcela nebo zčásti nezavinil, ale i příčinou souvislost mezi těmito okolnostmi a vznikem schodku. Nelze tedy považovat za důvod zproštění odpovědnosti pouze to, že výše zmíněné okolnosti mohly mít vliv na vznik schodku, ale je třeba prokázat, že byly jednou z příčin schodku.¹³⁹

Závěrem tohoto výkladu lze v souladu s judikaturou shrnout, že zaměstnavatel má povinnost zabezpečit zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní povinnosti bez ohrožení zdraví a majetku, přičemž je zároveň povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své povinnosti tak, aby nevznikla škoda. Pokud zaměstnavatel nedodržuje tyto povinnosti a jejich neplnění je v přímé souvislosti se vznikem schodku, je třeba to pokládat za skutečnost, že schodek vznikl (podle okolností) zcela nebo zčásti bez zavinění odpovědného zaměstnance.¹⁴⁰

Dalším důvodem zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek může být i fakt, že ke škodě došlo v důsledku události, kterou nebylo možno předpokládat (např. záplavy, požáry či jiné přírodní pohromy), a nikdo konkrétní tak škodu v daném případě nezapříčinil. Za následky objektivních událostí nese odpovědnost tedy zaměstnavatel.

Zaměstnavatel nese rovněž odpovědnost za schodek způsobený třetí osobou, ať již úmyslně (vloupání do prodejny, skladu, pokladny apod.) nebo z nedbalosti. V případě, kdy vznikne zaměstnavateli škoda zaviněním jiných fyzických osob, jež nejsou v pracovněprávním vztahu s tímto zaměstnavatelem, dochází v zásadě ke konkurenci odpovědnosti zaměstnance za schodek a odpovědnosti třetí osoby podle občanskoprávních předpisů. Pokud odpovědný zaměstnanec nemůže vyúčtovat všechny svěřené hodnoty (peníze, zboží apod.) v důsledku protiprávního jednání jiných osob, může se tedy zprostit zcela nebo zčásti své odpovědnosti za schodek. Musí ovšem prokázat, že pachatelé protiprávního jednání (v praxi půjde zpravidla o vloupání, jak je zmíněno výše) mu znemožnili hospodařit se svěřenými věcmi a opatrovat je. Vždy je tedy třeba zkoumat

¹³⁹ Blíže k případům zproštění odpovědnosti viz R 12/1976; R 12/1962; 6 Cz 31/91 Nejvyšší soud ČR.

¹⁴⁰ R 12/1976

velmi pečlivě konkrétní okolnosti daného případu.¹⁴¹ Jestliže zaměstnanec například zapomene uzamknout kancelářské prostory, v nichž má hodnoty svěřené k vyúčtování, a tyto hodnoty jsou pak z těchto prostor odcizeny, umožní vlastně porušením svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a chránit majetek zaměstnavatele vznik schodku. V takovém případě tudíž zproštění odpovědnosti zaměstnance nepřipadá v úvahu.

Ve srovnání s obecnou odpovědností zaměstnance za škodu hovoříme obvykle o odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, jako o odpovědnosti přísnější či zvýšené. Zvýšená odpovědnost nespočívá jen v tom, že zavinění zaměstnance se předpokládá a zaměstnavatel mu je nemusí prokazovat, jak bylo popsáno výše; další zpřísnění lze pozorovat také ve skutečnosti, že zaměstnanec odpovídá za zjištěný schodek v plném rozsahu, pokud se mu nepodaří odpovědnosti zprostit, popř. pokud výši náhrady škody nesníží soud. Blíže o rozsahu náhrady škody při odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách bude pojednáno v dalším výkladu.

- **Rozsah náhrady škody**

Pokud jde o rozsah náhrady škody, musíme rozlišovat mezi individuální a společnou odpovědností.

V případě individuální odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách v plné výši.

U 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. Podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců (vyjma vedoucího a jeho zástupce) nesmí zároveň přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Jestliže tímto způsobem nebude uhrazena celá škoda, jsou povinni vedoucí a jeho zástupce uhradit zbytek škody, a to podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. To znamená, že i v případě společné odpovědnosti bude nakonec uhrazen celý schodek. Výjimku z tohoto pravidla ovšem

¹⁴¹ K tomu např. R 40/1971; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

představuje situace, kdy vedoucí (popř. jeho zástupce) nebude u zaměstnavatele vůbec určen. Z ustanovení § 260 odst. 1 zákoníku práce sice vyplývá, že se při společné odpovědnosti ustanovuje vedoucí pracovního kolektivu a jeho zástupce, nicméně v soudní praxi již byla v této souvislosti řešena otázka, jaké důsledky má neustanovení vedoucího, a to právě z hlediska výše náhrady škody. Soud v dané věci konstatoval, že skutečnost, že ve smlouvě o společné odpovědnosti nebyl ustanoven vedoucí, nemá za následek neplatnost celé smlouvy. Je nutno však vycházet z toho, že všichni společně odpovědní zaměstnanci mají stejné postavení členů kolektivu a odpovídají do výše průměrného výdělku za jeden měsíc. Okolnost, že nebyl ustanoven vedoucí, nemůže jít na vrub členům kolektivu, ale jde k tíži zaměstnavatele, který dohodu o společné odpovědnosti také podepsal.¹⁴² Obecně lze tedy říci, že odpovědnost vedoucího a jeho zástupce jak za vzniklý schodek, tak v zásadě i za předcházení schodku, je výrazně vyšší než je tomu u řadových zaměstnanců.

Na tomto místě je zároveň vhodné upozornit na další situaci, ke které může v běžném životě rovněž dojít. V judikatuře byl řešen případ, kdy byl určitý zaměstnanec sice uveden v dohodě o společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování jako zástupce vedoucího, ovšem ve skutečnosti k platnému ustanovení do této funkce nikdy nedošlo. Za takovýchto okolností by bylo při určování rozsahu náhrady škody nutné vycházet z toho, že tento zaměstnanec má z právního hlediska postavení pouhého člena kolektivu (např. prodavače v prodejně), nikoliv vedoucího.¹⁴³

K výše uvedenému výkladu lze ještě doplnit, že se dle ustanovení § 260 odst. 4 zákoníku práce při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl schodek zjištěn. Pokud 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 výdělku se ovšem nezapočítává náhrada mzdy nebo platu (např. za dovolenou).

¹⁴² R 5/1963

¹⁴³ R 64/1961

V praxi může nastat také situace, kdy se podaří zjistit, že schodek nebo jeho část byla zaviněna pouze některým ze společně odpovědných zaměstnanců. Na tento případ pamatuje ustanovení § 260 odst. 3 zákoníku práce, které stanoví, že schodek bude za uvedených okolností hradit tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku (pokud v části zůstane neuhrazen) pak uhradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podíly určenými dle pravidel popsanych v předchozím textu.

Závěrem je třeba k rozsahu náhrady škody podotknout, že ustanovení upravující rozsah společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování jsou donucující povahy. Není tedy možné sjednat dohodou účastníků jiný rozsah kolektivní odpovědnosti, a to ani ve prospěch zaměstnance, ani ve prospěch zaměstnavatele, ani ve vztahu mezi zaměstnanci.¹⁴⁴

- **Inventarizace**¹⁴⁵

V souvislosti s odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je třeba zmínit se též o povinnosti zaměstnavatele provádět inventarizaci (§ 254 zákoníku práce). Jde v zásadě o způsob, jímž zaměstnavatel zjišťuje skutečný stav hodnot svěřených zaměstnanci (popř. zaměstnancům), které je povinen vyúčtovat. Inventarizací vlastně zaměstnavatel prokazuje existenci schodku.

Zaměstnavatel musí inventarizaci provést v následujících případech:

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

Obdobně je tomu na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností. Zde musí být inventarizace provedena:

¹⁴⁴ R 64/1961

¹⁴⁵ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by měl být na místo pojmu "inventarizace" nově používán pojem "inventura".

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

Má zkušenost z praxe je ovšem taková, že zaměstnavatel (zpravidla majitel obchodu s více zaměstnanci - prodavači) inventarizaci rozhodně neprovádí ve všech shora vyjmenovaných případech; běžně dochází k tomu, že zaměstnavatel provede inventuru jednou ročně, nejčastěji ke konci kalendářního roku. Takový postup většinou odůvodňuje administrativní a časovou náročností procesu inventarizace, spojenou obvykle s nutností přerušit výdělečnou činnost, resp. provoz obchodu.

Nutno ovšem dodat, že provedení inventury hodnot, za které má zaměstnanec odpovídat, není podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti. Nedodržení této povinnosti nemá za následek neplatnost dohody, má ovšem pro zaměstnavatele ty důsledky, že musí jinými důkazními prostředky spolehlivě prokázat stav hodnot, za něž převzal zaměstnanec odpovědnost, a skutečnost, zda došlo ke škodě, resp. schodku na svěřených hodnotách.¹⁴⁶ Zaměstnavatel se tak velmi často dostává při neprovedení inventury do důkazní nouze.

V této souvislosti se Nejvyšší soud zabýval možnými způsoby zjištění schodku na svěřených hodnotách a konstatoval, že zjištění schodku na základě vyúčtování svěřených hodnot je možné nejen inventarizací, ale v některých jednoduchých případech též porovnáním účetního stavu vyplývajícího z dokladu, jímž zaměstnanec převzal určité hodnoty svěřené k vyúčtování na jedné straně, a na straně druhé z dokladů (hotovostí, cenin, výdajových dokladů), jimiž zaměstnanec dokládá fyzický stav v době vyúčtování. Vyúčtování jednoduchých cenin (kupř. poukázek na pohonné hmoty, divadelních

¹⁴⁶ K tomu např. R 12/1976; R 55/1984; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1065/2005; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.5.2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 2111/2007.

vstupenek, jízdenek, parkovacích lístků apod.), které byly zaměstnanci svěřeny v množství a hodnotě, kterou potvrdil svým podpisem, pak spočívá v porovnání hodnoty převzatých cenin a hodnoty vyúčtované hotovosti, popř. hodnoty nespotřebovaných cenin.¹⁴⁷

Obdobně se judikatura zabývala též otázkou zjišťování schodku v případě odpovědných řidičů či závozníků, jejichž zúčtovací období je omezeno časově převzetím zboží ve skladu a jeho odevzdáním do prodejny. V těchto případech se inventura neprovádí, ale pro posouzení správnosti vyúčtování se vychází z dokladu o převzetí a odevzdání konkrétního zboží.¹⁴⁸

V dalším případě z nedávné doby Nejvyšší soud dovodil, že vyúčtování hodnot, které byly svěřeny zaměstnanci na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, může být provedeno nejen tím, že zaměstnanec předá hodnoty a účetní doklady zaměstnavateli (jeho jinému zaměstnanci), který "fyzický stav" hodnot bezprostředně po jejich předání porovná se stavem účetním, ale i jiným způsobem stanoveným zaměstnavatelem, který je způsobilý vést k závěru o tom, zda na hodnotách svěřených zaměstnanci vznikl schodek. Takovým způsobem vyúčtování svěřených hodnot může být i jejich uložení zaměstnancem na určité místo, z něhož zaměstnavatel (jeho jiný zaměstnanec) hodnoty později převezme, a to za podmínek určených zaměstnavatelem tak, aby byla zajištěna průkaznost vyúčtování.¹⁴⁹

Není nutné, aby byl odpovědný zaměstnanec provádění inventury přítomen, rozhodné je, aby byla inventarizace podepsána osobou, která za její provedení odpovídá. Pokud by ovšem inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, byla by neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.¹⁵⁰

Rámcovou úpravu inventarizace nalezneme v zákoně č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „zákon o účetnictví“), konkrétně v části páté nazvané „Inventarizace majetku a závazků“ (§ 29 a § 30). Jde-li o techniku a organizaci inventarizace, je toto v pravomoci

¹⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.7.2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011

¹⁴⁸ R 55/1984

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013, uveřejněný pod číslem 116/2014 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek.

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000

samotné účetní jednotky (zaměstnavatele), jež odpovídá za kvalitu provádění inventarizací. Pokud se objeví pochybnosti o správnosti inventarizace, je třeba zjistit okolnosti, za nichž došlo k převzetí hodnot svěřených k vyúčtování a dále, zda inventarizace byla provedena v souladu se zákonem o účetnictví. Jestliže situace dospěje až do fáze soudního sporu, nařizuje se zpravidla provedení důkazu znaleckým posudkem z oboru účetnictví ke správnosti inventarizace a zkoumají se též doklady o inventurách a vyjádření a stanoviska zaměstnanců, kteří inventarizaci prováděli.

Pro úplnost je k této problematice třeba zmínit, že zaměstnanec pracující na pracovišti se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil nebo který vykonává jinou práci či byl na ni převeden, nebo byl převeden na jiné pracoviště či byl přeložen, a který zároveň nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci na jeho dřívějším pracovišti. Mé poznatky z praxe jsou však v této souvislosti takové, že zaměstnanec (nejčastěji prodavač), jehož pracovní poměr u zaměstnavatele skončil, zpravidla o provedení inventarizace nepožádá, neboť o negativních důsledcích spojených s tímto postupem nemá žádné povědomí; obrátí-li se na něj pak po určitém čase bývalý zaměstnavatel s požadavkem na úhradu schodku, je takový zaměstnanec velmi zaskočen.

Ústavností předmětného ustanovení zákoníku práce, jenž upravuje výše uvedené (§ 254 odst. 3)¹⁵¹ se zabýval také Ústavní soud. Stěžovatel namítal v ústavní stížnosti, že za situace, kdy dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru, odporují pravidla obsažená ve shora zmíněném ustanovení principu právního státu. Zároveň bylo v ústavní stížnosti namítnuto, že postavení zaměstnanců s individuální a společnou odpovědností je nerovné. Ústavní soud zaujal k této problematice následující stanovisko:

„Uvedené ustanovení, zakládající objektivní¹⁵² odpovědnost pracovníka i po skončení pracovního poměru, a tedy rovněž po zániku dohody o odpovědnosti, nelze považovat za rozporné s principem právního státu vyjádřeného v čl. 1 Ústavy České republiky. Je tomu tak ze dvou důvodů. Prvním je skutečnost, že odpovědnostní právní

¹⁵¹ V době rozhodování Ústavního soudu se jednalo ještě o ustanovení § 31 odst. 3 tehdy platného nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

¹⁵² Konstatování Ústavního soudu o odpovědnosti za schodek jako odpovědnosti objektivní považují za nepřesné, neboť se v daném případě jedná o odpovědnost subjektivní, avšak zavinění je presumováno.

vztah je důsledkem porušení právní povinnosti tvořící obsah původního právního vztahu a jeho vazba na původní právní vztah musí nutně existovat pouze v momentu vzniku odpovědnostního právního vztahu, nikoliv však i nadále, což je i případ odpovědnosti založené napadeným ustanovením. Druhým důvodem je pak skutečnost, že právní úprava dává zaměstnanci právní možnost se vzniku objektivní odpovědnosti za schodek úspěšně bránit. Nerovnost právní úpravy individuální a společné odpovědnosti (v § 31 odst. 1 a § 31 odst. 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.)¹⁵³ spočívající v tom, že inventarizace se při skončení pracovního poměru u individuální odpovědnosti provádí obligatorně a u společné odpovědnosti na návrh pracovníka, nezakládá protiústavnost citovaného ustanovení. Znevýhodnění zaměstnanců se společnou odpovědností nespočívá v zúžení jejich právní ochrany, nýbrž v přesunu povinnosti o tuto ochranu se ucházet.“¹⁵⁴

V souladu s ustanovením § 254 odst. 3 zákoníku práce dále platí, že zaměstnanec zařazovaný na pracoviště, kde se uplatňuje společná odpovědnost, který současně nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá (pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil) za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Opakem schodku je pak tzv. přebytek, na který ovšem odpovědný zaměstnanec nemá ze zákona žádný nárok. Judikatura dospěla rovněž k názoru, že přebytek z jedné inventarizace nelze započíst na příští nebo minulý schodek, jestliže se ovšem nejedná o nějaké omyly.¹⁵⁵

- **Výběr z judikatury**

Kromě případů citovaných hojně v předchozím textu se Nejvyšší soud zabýval také poměrně zajímavou problematikou, a sice důsledkům sjednání individuální odpovědnosti na pracovišti s více zaměstnanci.

Nejvyšší soud v první řadě judikoval, že jestliže na pracovišti, na kterém byl zjištěn schodek, pracovaly zaměstnankyně, které sice měly uzavřenu dohodu o odpovědnosti,

¹⁵³ Nyní § 254 odst. 1 a § 254 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁵⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 8.2.1995, sp. zn. III. ÚS 4/95

¹⁵⁵ R 12/1976: Přebytky lze se schodky kompenzovat jen výjimečně, došlo-li k omylu při inventarizaci anebo prokáže-li se bezpečně jiný omyl, a pouze došlo-li k této záměně hodnot u téhož druhu v témže inventarizačním období.

avšak bez doložky o společné odpovědnosti, nečiní to jejich individuální dohody o odpovědnosti neplatnými. Ohledně rozsahu náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti pak konstatoval, že jej nelze stanovit dle zásad uvedených v ustanoveních zákoníku práce o společné odpovědnosti, tedy v podstatě podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci, ale je třeba vycházet z ustanovení zákoníku práce, podle něhož zaměstnanec, který odpovídá za schodek, je povinen nahradit schodek v plné výši. Při stanovení výše náhrady škody u každého zaměstnance je pak třeba přihlídnout k rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců či k případnému zproštění se odpovědnosti u některého z nich. Pokud budou platit důvody případného zproštění se této odpovědnosti pro všechny individuálně odpovědné zaměstnance společně, budou odpovídat rovným dílem i co do výše náhrady; zprostí-li se však zaměstnanec své odpovědnosti zcela nebo zčásti proto, že schodek zcela nebo zčásti nezavinil s ohledem na jednání spoluzaměstnance, zvýší se v rozsahu zproštění prvního zaměstnance povinnost k náhradě škody druhého zaměstnance.¹⁵⁶

4.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Poslední typ zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli představuje odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Příslušnou právní úpravu nalezneme především v ustanoveních § 255 a § 256 zákoníku práce.

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení, popř. na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jde-li o věci s hodnotou nad 50 000 Kč¹⁵⁷.

Z uvedeného vymezení vyplývá, že předmětem této odpovědnosti mohou být pouze věci individuálně určené, jež má zaměstnanec ve své osobní péči a dispozici, které tedy sám a výlučně používá a má možnost dostatečně zajistit jejich ochranu. Konkrétní předmět může být svěřen pouze jednomu zaměstnanci, jenž za něj výhradně odpovídá. Je tudíž

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.8.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

¹⁵⁷ Tato částka může být zvýšena nařízením vlády.

vyloučeno, aby určitou věc převzalo na základě písemného potvrzení více zaměstnanců, a aby tak vznikla společná odpovědnost.

Zpravidla se jedná o předměty drobnější, jež zaměstnanec potřebuje k výkonu své práce (např. notebook, mobilní telefon, pracovní oděv, obuv, nářadí aj.). Naopak předměty užívané více zaměstnanci režimu tohoto druhu odpovědnosti nepodléhají. Zcela určitě pak za svěřené věci nelze považovat kancelářský nábytek či jiné obdobné vybavení příslušného pracoviště.

Na tomto místě lze také vymezit rozdíl mezi odpovědností za ztrátu svěřených věcí a odpovědností za schodek na svěřených hodnotách, který spočívá v tom, že v prvním případě zaměstnanec odpovídá za konkrétní předmět, který je povinen vrátit, kdežto v druhém případě má povinnost svěřené věci vyúčtovat.

Jde-li o vrácení svěřených předmětů, je tak zaměstnanec povinen učinit na požádání zaměstnavatele, případně též před splněním úkolu, pro který mu byly svěřeny. V této souvislosti jsem se ve své advokátní praxi setkala s tím, že se někteří zaměstnanci mylně domnívají, že jim jsou pracovní pomůcky svěřeny automaticky na celou dobu trvání jejich pracovního poměru, bez ohledu na ostatní okolnosti (pracovní neschopnost, čerpání dovolené apod.). Zajímavý byl například případ, kdy zaměstnanec odmítl vydat, resp. vrátit zaměstnavateli svěřený služební notebook a telefon v době, kdy byl uznán po delší dobu (v řádu měsíců) práce neschopným. Vzhledem k vyhoceným vztahům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dospěla situace do fáze podání trestního oznámení ze strany zaměstnavatele na zaměstnance pro podezření ze spáchání trestného činu zpronevěry. Jakmile byly zahájeny úkony trestního řízení ze strany policejního orgánu, dotyčný zaměstnanec svěřené pracovní pomůcky zaměstnavateli vydal a případ nakonec skončil odložením věci. K této problematice je vhodné též podotknout, že jednání zaměstnance, jenž odmítá vrátit na výzvu zaměstnavatele svěřené pracovní prostředky, může ve svém důsledku vést až k ukončení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 2832/2005.

- **Předpoklady odpovědnosti**

Předpoklady vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí lze vymezit obdobně jako v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, a to následovně:

- vznik škody ve formě ztráty svěřených věcí,
- písemné potvrzení o převzetí svěřené věci či dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (v případě věcí, jejichž cena přesahuje 50 000 Kč),
- zavinění zaměstnance.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Jedním z předpokladů tohoto druhu odpovědnosti je uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, a to za situace, kdy jsou zaměstnanci svěřovány nástroje, ochranné pracovní prostředky či jiné podobné předměty v hodnotě převyšující částku 50 000 Kč. Zde je třeba poukázat na skutečnost, že hodnota věci vyjádřená částkou 50 000 Kč se týká pouze jednoho svěřeného předmětu, a nikoliv tedy více předmětů, jejichž celková hodnota by převyšovala 50 000 Kč.¹⁵⁹

Tato dohoda musí být, pod sankcí neplatnosti, uzavřena písemně a s osobou, resp. zaměstnancem, který dosáhl 18 let věku. V tomto ohledu je tedy právní úprava naprosto totožná s právní úpravou dohody o odpovědnosti za schodek, popsanou v předchozím textu. Shodně též platí, že pokud byla svéprávnost zaměstnance omezena, není možné, aby za něj uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jeho zástupce.

Za situace, kdy zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě, může zaměstnanec, který dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřel, v souladu s ustanovením § 256 odst. 1 zákoníku práce od této dohody odstoupit. Odstoupení od dohody musí být zaměstnavateli oznámeno v písemné formě.

¹⁵⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 367.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká jednak dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli (není-li v odstoupení uvedeno datum pozdější), a jednak též dnem skončení pracovního poměru.

Písemné potvrzení

V případě věcí, jejichž hodnota nepřevyšuje částku 50 000 Kč, je předpokladem odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí písemné potvrzení, které slouží zároveň jako doklad o svěřením daného předmětu.

V písemném potvrzení by měla být obsažena zejména přesná specifikace svěřené věci, jakož i podpis zaměstnance, jímž svěřením věci stvrzuje. V této souvislosti je tedy třeba zdůraznit, že písemné potvrzení nemá jen evidenční charakter, avšak jde především o jednu z podmínek vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Na rozdíl od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí se v případě písemného potvrzení u příslušného zaměstnance nevyžaduje dosažení věku 18 let.

Zavinění

Stejně jako tomu bylo u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, i zde je zavinění zaměstnance presumováno, a zaměstnavatel jej tedy nemusí prokazovat. Zaměstnavatel musí prokázat pouze to, že zaměstnanci poskytl určitou věc na písemné potvrzení či na základě písemné dohody a zaměstnanec tuto věc nevrátil zpět.

Zaměstnanec má ovšem možnost zprostit se své odpovědnosti, a to zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ke ztrátě svěřených věcí došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Důkazní břemeno je tedy na straně zaměstnance.

Důvodem zproštění odpovědnosti může být kupříkladu fakt, že ke ztrátě svěřené věci došlo prokazatelným zaviněním jiné osoby nebo v případě nevytvoření sjednaných pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele, jež zapříčinily ztrátu svěřeného předmětu. V této souvislosti judikatura například dovodila, že zaměstnanec prokáže, že škodu spočívající ve ztrátě svěřeného předmětu nezavinil, když měl předmět v uzamčené skřínce nebo když se v důsledku nemoci či pracovního úrazu nemohl o svěřený předmět postarat,

stejně jako v případě, že přes žádost zaměstnance mu zaměstnavatel neposkytl uzamykatelnou skříňku k uložení svěřeného předmětu.¹⁶⁰ Zaměstnanec se zproští své odpovědnosti rovněž v případě objektivních událostí jako jsou požár, povodeň či jiná živelná pohroma.

- **Rozsah náhrady škody**

Rozsah náhrady škody u odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí zákoník práce vymezuje stejně jako v případě individuální odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Odpovědný zaměstnanec je tedy povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí v plné výši. Při určení výše škody na věci se vychází v souladu s ustanovením § 272 zákoníku práce z ceny v době její ztráty.¹⁶¹ U nových věcí je náhrada poskytována v zásadě v plné výši, kdežto u starších věcí je třeba při stanovení výše náhrady škody přihlídnout i k opotřeбенí ztraceného předmětu.

Velmi častou otázkou řešenou v praxi zejména v posledních letech je, v jaké hodnotě má zaměstnanec nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou ztrátou mobilního telefonu, který zaměstnavatel pořídil 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, lze se ztotožnit s názorem, že nelze po zaměstnanci požadovat jinou výši škody, než která zaměstnavateli ztrátou mobilního telefonu skutečně vznikla, tj. například škodu ve výši 1 Kč.¹⁶²

4.4 Stanovení výše náhrady škody

Jestliže zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu, určuje výši požadované náhrady škody zaměstnavatel.

¹⁶⁰ R 64/1961

¹⁶¹ Dle chystané novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376) by se mělo zohlednit též to, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

¹⁶² JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 368.

Než však zaměstnavatel přikročí k určení výše škody a k jejímu následnému projednání se zaměstnancem, musí objasnit veškeré skutečnosti rozhodné pro posouzení odpovědnosti zaměstnance, pro zhodnocení rozsahu způsobené škody, jakož i výše její náhrady. Zaměstnavatel musí především zkoumat, zda je vůbec dána příčinná souvislost mezi škodou a protiprávním jednáním zaměstnance, zda není za škodu odpovědný také jiný zaměstnanec nebo zda škoda nebyla způsobena i v důsledku porušení povinností ze strany zaměstnavatele samotného. Teprve po zhodnocení všech těchto a dalších podstatných okolností (vždy s ohledem na příslušný druh odpovědnosti) určí zaměstnavatel výši náhrady škody.

Zvláštní právní úprava pak platí za situace, kdy škodu způsobil vedoucí zaměstnanec¹⁶³, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, a to buď sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem. Za těchto okolností určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. V praxi se může jednat například o valnou hromadu společnosti s ručením omezeným, jediného akcionáře akciové společnosti či zřizovatele příspěvkové organizace (školy, nemocnice apod.).

V ustanovení § 263 odst. 1 stanovuje zákoník práce zaměstnavateli povinnost projednat výši požadované náhrady škody se zaměstnancem a zároveň mu ji též písemně oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

Projednání náhrady škody se zaměstnancem si klade za cíl to, aby byl zaměstnanec seznámen s nároky, které proti němu uplatňuje zaměstnavatel, a byla mu tak dána možnost, aby se k požadavkům zaměstnavatele vyjádřil a vznesl případně své námítky.

Nutno ovšem podotknout, že lhůta jednoho měsíce je koncipována jako lhůta pořádková a s jejím nedodržením nejsou spojeny žádné sankce. Má tedy pro zaměstnavatele spíše doporučující charakter. Užitím slova „zpravidla“ ostatně zákonodárce evidentně dává najevo, že výjimky jsou dle okolností daného případu možné, s čímž lze s ohledem na praxi a odlišnosti jednotlivých případů jen souhlasit.

¹⁶³ K vymezení vedoucího zaměstnance viz ustanovení § 11 zákoníku práce.

Neprojednání výše náhrady škody by se mohlo v soudním řízení projevit ve vztahu k zaměstnavateli negativně v tom smyslu, že se zaměstnanec může k otázce jeho odpovědnosti, výše škody a způsobu její úhrady vyslovit poprvé až v řízení před soudem, což by mohlo mít samozřejmě vliv i na rozhodnutí soudu o přiznání nákladů řízení a úroků z prodlení. V této souvislosti soudy dospěly k závěru, že uplatňuje-li zaměstnavatel nárok na náhradu škody, jejíž výši určil bez projednání se zaměstnancem (popř. též příslušnou odborovou organizací), a zaměstnanci výši požadované náhrady škody vůbec neoznámil, jde o nárok, jehož splatnost¹⁶⁴ dle občanského zákoníku ještě nenastala. V tomto případě se požadovaná náhrada škody stává splatnou prvním dnem poté, kdy návrh na zahájení soudního řízení byl zaměstnanci doručen, a teprve tehdy nastanou důsledky prodlení¹⁶⁵ dle občanského zákoníku.¹⁶⁶ Rozhodně však nemůže být neprojednání výše škody se zaměstnancem či s odborovou organizací důvodem pro neuhrazení škody ze strany zaměstnance.

Pokud zaměstnanec uzná svůj závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li se s ním zaměstnavatel na způsobu náhrady této škody, musí být dohoda o způsobu náhrady škody uzavřena písemně. Ústně uzavřená dohoda by byla neplatná. Obsahem zmíněné dohody bývá zpravidla vymezení jednání zaměstnance, kterým byla škoda zaměstnavateli způsobena, dále její výše (resp. výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem), uznání závazku, resp. povinnosti nahradit škodu ze strany zaměstnance a samozřejmě sjednaný způsob náhrady škody (jednorázové uhrazení v určitém termínu, splátkový kalendář, srážky ze mzdy apod.). V této souvislosti je také třeba zmínit, že obsah dohody o způsobu úhrady požadované náhrady škody, jakož i její výši (s výjimkou náhrady škody nepřesahující 1 000 Kč) je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Zde se ovšem nabízí otázka, zda je uvedená hranice výše škody zakládající povinnost projednání s odborovou organizací s ohledem na aktuální cenovou hladinu, výši mezd a administrativu související s nutností projednání s odbory stále odpovídající. Jsem

¹⁶⁴ V době platnosti starého občanského zákoníku upravovalo splatnost ustanovení § 563, nyní se jedná o ustanovení §1958 odst.2 NOZ.

¹⁶⁵ V době platnosti starého občanského zákoníku upravovalo prodlení dlužníka ustanovení § 517, nyní se jedná o ustanovení § 1968 NOZ.

¹⁶⁶ S III, s. 81

toho názoru, že by se současnými ekonomickými podmínkami a zároveň zásadou hospodárnosti více korespondovalo zvýšení této částky, a to řádově o několik tisíc korun českých, zhruba na 5 000 - 10 000 Kč. Celý proces náhrady škod nižšího rozsahu by se tak výrazně urychlil. Na základě mých zkušeností z advokátní praxe totiž dochází ke škodám nepřesahujícím 1 000 Kč jen velmi sporadicky (popřípadě zaměstnavatel takto nízkou škodu po svém zaměstnanci ani nevymáhá), což ve svém důsledku znamená, že jsou za stávající právní úpravy *de facto* téměř všechny případy způsobení škody projednávány s odborovou organizací (samozřejmě za předpokladu, že odborová organizace u daného zaměstnavatele působí).

Jde-li o písemné uznání závazku k náhradě škody ze strany zaměstnance, má ten důsledek, že pro uplatnění uznaného peněžitého nároku platí desetiletá promlčecí lhůta.¹⁶⁷

Na tomto místě je vhodné upozornit též na soudní rozhodnutí týkající se právě uznání závazku nahradit škodu. V souvislosti s uznáním závazku u náhrady škody dle zákoníku práce dospěla totiž judikatura k závěru, že uznání závazku není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Uznání závazku k náhradě škody v požadované výši nemění nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání zaměstnance, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu.¹⁶⁸

Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem ohledně náhrady škody, nezbývá zaměstnavateli než se obrátit na soud a náhradu škody vymáhat touto cestou. Žaloba na náhradu škody je v zásadě základním nástrojem při prosazení nároku na náhradu škody. V řízení o této žalobě je soud povinen i bez návrhu zkoumat, zda jsou dány důvody pro omezení odpovědnosti žalovaného zaměstnance v důsledku spoluzavinění poškozeného zaměstnavatele, případně pro porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele.¹⁶⁹

¹⁶⁷ Viz ustanovení § 639 NOZ.

¹⁶⁸ R 97/1968

¹⁶⁹ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 277.

4.4.1 Moderační právo soudu

Jak již bylo výslovně uvedeno u výkladu týkajícího se obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit (§ 264 zákoníku práce), a to ve všech případech odpovědnosti zaměstnance za škodu. Hovoříme zde o tzv. moderačním či zmírňovacím právu soudu. Účelem tohoto ustanovení je skutečnost, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co lze v daném případě po zaměstnanci spravedlivě požadovat.¹⁷⁰

Důvody hodnými zvláštního zřetele pak mohou být např. rodinné (osobní) či majetkové poměry daného zaměstnance, popř. též poměry poškozeného zaměstnavatele (zejména jde-li o fyzickou osobu), důvody zdravotní či sociální nebo konkrétní okolnosti vzniku škody, popř. i pracovní výsledky daného zaměstnance. Nutno však podotknout, že zákon ani jiný právní předpis pojem „důvodů zvláštního zřetele hodných“ nedefinuje a ani nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud při svém rozhodování vycházet.¹⁷¹

Nejvyšší soud se zabýval snížením náhrady škody například v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách. Z rozhodnutí soudu vyplývá, že při úvaze o případném snížení náhrady škody přihlíží soud zejména k okolnostem vzniku škody, k formě a míře zavinění zaměstnance. Jako důvod zvláštního zřetele hodný by měl například zohlednit skutečnost, že byl zaměstnanec po značnou dobu inventurního období uznán dočasně práce neschopným. Naopak ve prospěch zaměstnance nelze přičítat okolnost, že byl s výsledky inventury seznámen s časovým odstupem nebo že nebyl kontrole výsledků inventury přítomen vůbec.¹⁷²

S ohledem na obecné vymezení důvodů pro snížení náhrady škody a neexistenci jejich taxativního výčtu bude tedy vždy záležet na uvážení soudu v konkrétním případě, resp. na soudcovském smyslu pro spravedlnost.

Shodně jako při zkoumání důvodů pro omezení odpovědnosti zaměstnance v důsledku spoluzavinění poškozeného uvažuje soud i v tomto případě o snížení náhrady škody z úřední povinnosti (*ex offio*), a není tedy třeba podávat v tomto smyslu soudu

¹⁷⁰ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009.

¹⁷¹ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010.

¹⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.1.2008, sp. zn. 21 Cdo 674/2007

návrh.¹⁷³ Použití zmírňovacího práva, resp. snížení náhrady škody přichází ovšem v úvahu až poté, co bude za řízení zjištěna výše škody, za níž zaměstnanec odpovídá.¹⁷⁴

Míra snížení výše náhrady škody není zákoníkem práce nijak limitována. Teoreticky připadá v úvahu moderace soudu i při úmyslném způsobení škody zaměstnancem, avšak soudní snížení výše náhrady škody bude dle mého názoru za těchto okolností v praxi spíše výjimkou.

Lze tedy shrnout, že moderace náhrady škody soudem v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu má velmi individuální povahu a uplatní se až na úplný závěr úvah o výši uložené náhrady škody.

Závěrem výkladu o moderačním právu soudu lze poukázat též na další relevantní judikaturu, neboť otázkou snížení výše náhrady škody se soudy při svém rozhodování zabývaly též v souvislosti s povinností soudu řádně odůvodnit rozsudek. Bylo konstatováno, že i když jde o ustanovení, která umožňují soudu, aby náhradu škody snížil podle své vlastní úvahy, neznamená to nikterak, že by soud mohl postupovat zcela libovolně při rozhodování, zda tohoto mimořádného zmírňovacího práva použije vůbec, popřípadě v jaké míře. Z ustanovení § 157 odst. 2 o.s.ř. plyne povinnost soudu, aby v odůvodnění svého rozsudku mimo jiné uvedl, kterých připadajících zákonných ustanovení použil, a vysvětlil svou úvahu i tehdy, když dojde k přesvědčení, že podmínky pro mimořádné zmírnění náhrady škody podle citovaných zákonných ustanovení nejsou vůbec dány.¹⁷⁵ Soud tedy musí v odůvodnění svého rozhodnutí uvést konkrétní důvody snížení náhrady škody, nebo i důvody, pro které ke snížení náhrady škody nepřistoupil, ačkoliv se ho zaměstnanec domáhal.

4.4.2 Promlčení nároku na náhradu škody

Promlčení nároku na náhradu škody v pracovněprávních vztazích se řídí v souladu se zásadou subsidiarity ustanoveními občanského zákoníku, a to zejména ustanoveními § 620 odst. 1, § 629 odst. 1 a § 636.

¹⁷³ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.

¹⁷⁴ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004.

¹⁷⁵ 6 Cz 21/69 Nejvyšší soud ČR

Právo na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě (subjektivní lhůta), avšak nejpozději se promlčí za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla (objektivní lhůta). Z uvedeného tedy plyne, že pokud desetiletá objektivní lhůta uběhne dříve než tříletá subjektivní, právo je promlčeno. Pokud však byla škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Uvedená desetiletá či patnáctiletá promlčecí lhůta se však neuplatní v případě práva vzniklého z újmy na svobodě, životě nebo na zdraví, takže zde se bude aplikovat pouze lhůta subjektivní.¹⁷⁶

Z hlediska promlčení je důležitý především okamžik, kdy se zaměstnavatel (resp. odpovědný či pověřený zaměstnanec zaměstnavatele) dozví o škodě a o tom, kdo je za ni odpovědný. Vědomost o škodě a vědomost o osobě povinné k její náhradě jsou totiž dle výše zmíněného ustanovení § 620 odst. 1 občanského zákoníku okolnostmi rozhodnými pro počátek běhu promlčecí lhůty.

V souladu s judikaturou není ovšem třeba hned znát přesnou výši škody, postačí pouze její zjistitelnost. Nejvyšší soud k této otázce opakovaně konstatoval, že počátek subjektivní promlčecí doby se váže k okamžiku, kdy poškozený prokazatelně nabyt vědomost o tom, že na jeho úkor došlo ke škodě (nikoliv tedy jen o protiprávním úkonu či škodné události) a kdo za ni odpovídá. To předpokládá, že se poškozený dozvěděl o tom, že mu vznikla majetková újma určitého druhu a rozsahu, kterou je možné natolik objektivně vyjádřit v penězích, že lze právo na její náhradu uplatnit u soudu. Poškozený se dozví o škodě, jakmile zjistí skutkové okolnosti, z nichž lze dovodit vznik škody a orientačně i její rozsah (tak, aby bylo možné určit přibližně výši škody v penězích) a není třeba, aby znal rozsah (výši) škody přesně. Znalost poškozeného o osobě škůdce se pak váže k okamžiku,

¹⁷⁶ Před nabytím účinnosti NOZ upravovalo promlčení práva na náhradu škody ustanovení § 106 občanského zákoníku následovně: *"Právo na náhradu škody se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Nejpozději se právo na náhradu škody promlčí za tři roky, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, za deset let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla; to neplatí, jde-li o škodu na zdraví."* Oproti stávajícímu právnímu stavu byla tedy subjektivní lhůta dvouletá, objektivní tříletá a v případě náhrady škody způsobené úmyslně se uplatnila promlčecí lhůta desetiletá.

kdy obdržel informaci, na jejímž základě si může učinit úsudek, který konkrétní subjekt je za škodu odpovědný.¹⁷⁷

Ze své praxe mohu v této souvislosti uvést například situaci, kdy zaměstnanec pracující jako řidič velmi drahého stavebního stroje způsobil na tomto stroji při dopravní nehodě nemalou škodu, jejíž přesné vyčíslení bylo otázkou několika měsíců (především z důvodu nutnosti objednání poškozených součástek ze zahraničí s dlouhou dodací lhůtou, jejich namontování, opakovaného provedení opravy laku apod.). Nicméně již v okamžiku převrácení stroje bylo evidentní, že škoda vznikla a kdo za ni odpovídá, ovšem z objektivních důvodů nebylo možno škodu v daném momentu ještě přesně vyčíslit.

Pro úplnost je vhodné na tomto místě zopakovat to, co bylo zmíněno již v předchozím výkladu, a sice, že dojde-li ze strany zaměstnance k písemnému uznání závazku nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli, bude činit promlčecí lhůta deset let, a to ode dne, kdy k uznání došlo, popř. od posledního dne doby určené v uznání pro splnění dluhu.

4.5 Pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání

Vzhledem ke skutečnosti, že při výkonu určitých povolání je riziko způsobení škody zaměstnancem zaměstnavateli větší než v jiných případech, přistupují takoví zaměstnanci často k uzavření pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání. Tímto způsobem může zaměstnanec ještě zvýšit svou ochranu, kterou mu zákoník práce poskytuje při způsobení škody z nedbalosti ve formě omezení výše náhrady škody na čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.

Hned v úvodu je však třeba říci, že ne zcela všechny pojišťovny působící na českém trhu mají tento pojistný produkt ve svém portfoliu. Nicméně u většiny významnějších

¹⁷⁷ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.3.2011, sp. zn. 25 Cdo 224/2010; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.8.2011, sp. zn. 28 Cdo 590/2011; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.3.2009, sp. zn. 23 Cdo 628/2007; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.11.2007, sp. zn. 21 Cdo 516/2007.

pojišťoven fungujících v České republice patří pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání k základním nabízeným produktům.¹⁷⁸

I když se konkrétní podmínky tohoto produktu u jednotlivých pojišťoven samozřejmě liší, základní princip zůstává ve všech případech stejný. Způsobí-li zaměstnanec, který má sjednáno pojištění odpovědnosti z výkonu povolání, zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škodu, uhradí za něj tuto škodu z podstatné části právě jeho pojišťovna. Zaměstnanec sám pak bude zaměstnavateli hradit pouze částku, jež odpovídá sjednané spoluúčasti.¹⁷⁹ Zaměstnanec má tedy možnost tímto způsobem minimalizovat případné náklady na náhradu škody, kterou po něm může zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce požadovat. V tomto ohledu plní tedy toto pojištění funkci určité právní ochrany zaměstnance před požadavky zaměstnavatele na náhradu škody, které se mohou jevit v některých případech vzhledem ke konkrétním okolnostem daného pracovněprávního vztahu nepřiměřené.

Jak vyplývá z výkladu výše, je toto pojištění výhodné zejména pro zaměstnance, u kterých hrozí při každodenní činnosti způsobení větších škod, ať už se jedná o poškození vozidla zaměstnavatele, finanční ztrátu zaměstnavatele v důsledku chybně provedené účetní operace či poškození nějakého drahého zařízení či stroje. Zaměstnanec si může zpravidla zvolit různé limity pojistného plnění a spoluúčasti na škodě, s čímž souvisí samozřejmě též různá výše hrazeného pojistného. Vždy záleží pouze na uvážení konkrétního zaměstnance, zda se rozhodne do tohoto produktu, zejména s ohledem na rizikovost vykonávané práce, investovat.

Je však třeba rovněž zdůraznit, že se příslušné pojištění nevztahuje na veškeré případy způsobení škody zaměstnancem zaměstnavateli. Zpravidla jsou z tohoto pojištění vyloučeny škody způsobené úmyslně, vyrobením vadného výrobku (zmetku), jakož i škody

¹⁷⁸ Pojištění odpovědnosti z výkonu povolání nabízí například Česká pojišťovna a.s., ČSOB Pojišťovna, a.s., člen holdingu ČSOB, Generali Pojišťovna a.s. či Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. Blíže viz <http://www.cap.cz>.

¹⁷⁹ Spoluúčast zaměstnance se pohybuje zpravidla v rozmezí 10 % – 30 %, přičemž jako minimální spoluúčast lze sjednat v některých případech i pevnou částku ve výši 1 000 Kč. Konkrétní rozsah spoluúčasti je závislý na výši hrazeného pojistného – čím vyšší pojistné zaměstnanec platí, tím menší spoluúčast lze s pojišťovnou dojednat.

způsobené v důsledku válečných událostí. Podrobné podmínky pojištění odpovědnosti z výkonu povolání upravují jednotlivé pojišťovny ve svých pojistných podmínkách.

Závěrem je vhodné zmínit, že uzavření tohoto druhu pojištění vítají zpravidla i samotní zaměstnavatelé, neboť pro ně znamená určitou záruku, že část způsobené škody jim bude uhrazena pojišťovnou a pouze ve zbývajícím rozsahu ji budou nuceni vymáhat po zaměstnanci. Lze tedy uzavřít, že pojištění odpovědnosti z výkonu povolání představuje výhodu jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, zejména pokud jde o výkon povolání spojených s vyšším rizikem vzniku škod.

4.6 Srovnání odpovědnosti zaměstnance za škodu a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Zákoník práce klade v rámci úpravy odpovědnosti za škodu velký důraz na předcházení škodám (prevenci). Současně se však do vymezení odpovědnosti za škodu promítá též ochranná funkce pracovního práva, což má za následek rozdílnou úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Porovnáme-li vzájemně odpovědnost zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele za škodu, jsou patrné určité odlišnosti zejména v předpokladech vzniku odpovědnosti a rovněž ve výši náhrady škody.

U obou druhů odpovědnosti za škodu je předpokladem jejich vzniku skutečnost, že ke škodě, resp. k porušení právních povinností, jehož následkem je vznik škody, došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Avšak odpovědnost zaměstnance vzniká zpravidla pouze v důsledku zaviněného porušení právní povinnosti z jeho strany, a jedná se tedy o odpovědnost subjektivní; naopak odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, neboť ten odpovídá za škodu bez ohledu na zavinění (tedy i za škodu způsobenou kupříkladu jiným zaměstnancem či jinou třetí osobou). Navíc v některých případech není vyžadováno ani porušení právní povinnosti a ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele stačí pouze vznik škody na straně zaměstnance (tzv. odpovědnost za

výsledek). Příčinou škody, za kterou bude zaměstnavatel odpovědný, tak může být třeba přírodní pohroma.

Jak již bylo naznačeno výše, rozdíly mezi oběma druhy odpovědnosti jsou patrné rovněž co se týče výše náhrady způsobené škody. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu je totiž výše náhrady škody limitována, pokud je škoda způsobena nedbalostním jednáním zaměstnance. Výše náhrady je pak odvozena od výše odměny zaměstnance za vykonanou práci. Dochází tedy k prolomení zásady rovnosti stran v právních vztazích, jež je typická pro oblast civilního práva. Zaměstnanec je chráněn jako slabší subjekt pracovněprávního vztahu. V této souvislosti je vhodné rovněž poznamenat, že pouze v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných snížit rozsah náhrady škody; oproti tomu jde-li o odpovědnost zaměstnavatele za škodu, moderační právo soudu se neuplatní.

Dalším rozdílným rysem, který je nutné v rámci komparace odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu také připomenout, je plnění odlišných funkcí. Zatímco v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu je větší důraz kladen na prevenci, tedy předcházení škodě samotné, u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se do popředí dostává spíše funkce reparační, tudíž hlavním cílem je odčinění škody vzniklé zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Při srovnání odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu lze v platné právní úpravě pozorovat samozřejmě i shodné rysy. Například u obou uvedených základních druhů pracovněprávní odpovědnosti rozlišujeme odpovědnost obecnou a zvláštní. Přitom platí zásada, že nejdříve je nutné aplikovat na daný případ některou ze zvláštních odpovědností, a teprve jestliže to nelze, odpovědnost obecnou. V tomto ohledu jsou si tedy oba srovnávané druhy pracovněprávní odpovědnosti podobné.

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu v SRN (*Arbeitnehmerhaftung*)

5.1 Prameny německého pracovního práva

Určitým specifikem německého pracovního práva je fakt, že tato oblast práva není, jak to je v jiných státech obvyklé, dosud jednotně kodifikována. Ve Spolkové republice Německo tedy chybí zákoník práce.

Lze konstatovat, že hlavními prameny německého pracovního práva jsou především ústava neboli Základní zákon Spolkové republiky Německo (*Grundgesetz*), zákony a nařízení Spolku, evropské právo (zejm. nařízení a směrnice Evropské unie), jakož i ústavy, zákony a nařízení jednotlivých spolkových zemí. Převážnou část právních norem z oblasti pracovního práva nalezneme ve spolkových zákonech (např. občanský zákoník – *BGB*, zákon o úpravě dovolené – *Bundesurlaubsgesetz*, zákon o úpravě pracovní doby – *Arbeitszeitgesetz*, zákon o kolektivní smlouvě – *Tarifvertragsgesetz*, zákon o pracovních soudech – *Arbeitsgerichtsgesetz*, aj.). Významnou roli hraje též Spolkový pracovní soud (*Bundesarbeitsgericht - BAG*), který se snaží o zachování jednotnosti právní úpravy.¹⁸⁰

5.2 Struktura německého pracovního práva

Jde-li o strukturu německého pracovního práva, rozlišujeme tři základní oblasti:

- individuální pracovní právo
- kolektivní pracovní právo
- procesní pracovní právo (soudní pravomoc v pracovněprávních věcech).

Individuální pracovní právo se dále člení na právo pracovní smlouvy a právo bezpečnosti práce a ochrany při práci. Kolektivní právo pak dělíme na tarifní právo (zahrnující koaliční právo, právo kolektivní smlouvy, smírčí právo a právo pracovních sporů) a na právo spolurozhodování.

¹⁸⁰ HROMADKA, Wolfgang. Das Deutsche Arbeitsrecht zu Beginn des 21. Jahrhunderts - Ein Zustandsbericht. In: BĚLINA, Miroslav a Marie KALENSKÁ (ed.). *Pocula Petri Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI - Wolters Kluwer, 2009, s. 156-157.

Do oblasti individuálního pracovního práva spadá svou povahou i problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu, jež je předmětem následujícího výkladu.

5.3 Platná právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu

Vzhledem ke skutečnosti, že ve Spolkové republice Německo není materie pracovního práva upravena v samostatném zákoníku práce, jak je uvedeno výše, a že zároveň neexistuje v rámci individuálního pracovního práva zvláštní zákon přímo upravující problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu, je základem právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu úprava obsažená v občanském zákoníku. Uplatní se nejen § 611 - § 630 BGB, jež upravují pracovní smlouvu, resp. smlouvu o poskytování služeb či služební smlouvu (*Dienstvertrag*), ale i jiná ustanovení německého občanského zákoníku.

Lze tedy konstatovat, že zaměstnanec odpovídá za škodu v pracovněprávních vztazích zásadně dle obecných občanskoprávních principů. Již úvodem je však třeba podotknout, že důležitou roli v úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu hraje v Německu rovněž judikatura.

Z hlediska právních následků můžeme rozlišovat dvě kategorie škod. První kategorii představují případy, kdy zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli nebo jinému zaměstnanci při pracovní činnosti tzv. osobní újmu – např. zranění, jiné poškození zdraví či dokonce smrt. Za těchto okolností nachází uplatnění zpravidla zákonné úrazové pojištění.¹⁸¹ Nejsou-li ovšem splněny předpoklady pro využití úpravy úrazového pojištění, odpovídá zaměstnanec za zaviněné způsobení osobní újmy shodně jako při způsobení majetkových škod, a sice podle příslušných ustanovení občanského zákoníku, a to zásadně v plném rozsahu.¹⁸² Právě úpravou obsaženou v BGB se bude tato kapitola v dalším textu blíže zabývat.

Z hlediska okruhu poškozených pak rozlišujeme mezi odpovědností zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (*Innenhaftung*) a za škodu způsobenou třetí osobě

¹⁸¹ Blíže viz § 105 odst. 1 SGB VII.

¹⁸² JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 165.

(*Außenhaftung*). Předmětem dalšího výkladu je především úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli; zmíněny budou ovšem též základní principy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě.

5.3.1 Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli (*Innenhaftung*)

Dle německé právní úpravy odpovídá zaměstnanec za škodu způsobenou zaměstnavateli v důsledku porušení svých povinností vyplývajících ze závazkového (tj. pracovněprávního) vztahu (§ 280 odst. 1 BGB – *Pflichtverletzung*), popřípadě též, pokud se dopustí protiprávního jednání neboli deliktu (§ 823 odst. 1 BGB – *unerlaubte Handlung*).

- **Předpoklady odpovědnosti**

Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou v německé právní úpravě vymezeny obdobně jako je tomu v České republice. Jedná se o následující:

- porušení povinnosti (špatné či nekvalitní plnění základních pracovněprávních povinností, porušení vedlejších povinností nebo tzv. povinnosti ohleduplnosti¹⁸³), popř. zásah do zákonného práva či právního statku (život, zdraví, svoboda, vlastnictví aj.),
- zavinění (úmyslné či z nedbalosti¹⁸⁴),
- vznik škody,
- příčinná souvislost.

V této souvislosti je třeba upozornit, že německý občanský zákoník neobsahuje žádná ustanovení týkající se omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany, a zaměstnanec by tedy musel dle BGB hradit způsobenou škodu v plné výši. V praxi by tak mohlo dojít k situaci, kdy by zaměstnanec v důsledku drobné nepozornosti způsobil zaměstnavateli rozsáhlou škodu, kterou by pak byl povinen uhradit v plné výši. Jelikož by toto mohlo být pro zaměstnance v zásadě likvidační, vymežila německá judikatura případy, ve kterých je odpovědnost

¹⁸³ K povinnosti ohleduplnosti viz § 241 odst. 2 BGB.

¹⁸⁴ K nedbalostnímu zavinění viz § 276 odst. 2 BGB.

zaměstnanec za škodu omezena. Ustanovení německého občanského zákoníku byla tedy prostřednictvím soudních rozhodnutí modifikována ve prospěch zaměstnance.

Než však přistoupím k výkladu o omezení odpovědnosti zaměstnance dle judikatury, je třeba ještě zmínit, že dle německého občanského zákoníku dojde k omezení odpovědnosti zaměstnance také za situace, kdy je dáno spoluzavinění škody ze strany zaměstnavatele (§ 254 BGB). V praxi se může jednat o případy, kdy zaměstnavatel dává zaměstnancům pro účely výkonu práce k dispozici vadné přístroje či poškozené pracovní pomůcky, porušuje své kontrolní povinnosti a neprovádí dostatečné kontroly na pracovišti, neuděluje nutné pokyny apod. Německá právní úprava je tedy v tomto ohledu obdobná jako česká. V této souvislosti je vhodné rovněž uvést, že judikatura dovodila hlavní pravidla pro omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli analogicky právě k ustanovení § 254 BGB upravujícímu otázku spoluzavinění.

- **Omezení odpovědnosti dle judikatury (*Haftungsprivileg*)**

V roce 1994 stanovil velký senát Spolkového pracovního soudu ve svém rozhodnutí ze dne 27.9.1994, BAG GS 1/89 (A), předpoklady pro uplatnění omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (tzv. *Haftungsprivileg*). Jedná se o následující:

- Existence pracovněprávního vztahu

Omezení odpovědnosti se týká pouze osob, které patří do tzv. privilegované skupiny osob. Jde o všechny zaměstnance (včetně učňů vykonávajících u zaměstnavatele praxi). Rozhodující tedy je, zda existuje pracovněprávní vztah.

- Vznik škody při pracovní činnosti (*betriebliche Tätigkeit*)

Škoda musí vzniknout při činnosti vyvolané provozem zaměstnavatele, tedy při činnosti vyplývající pro zaměstnance z pracovní smlouvy nebo činnosti, kterou zaměstnanec vykonává v zájmu zaměstnavatele.

Jsou-li dány výše uvedené předpoklady, stanoví se rozsah omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu v závislosti na stupni zavinění zaměstnance při způsobení škody. Při úmyslném zavinění k omezení odpovědnosti zaměstnance nedochází a zaměstnanec odpovídá za způsobenou škodu v plné výši. Úmysl se musí vztahovat jak na porušení povinnosti (resp. jednání, kterým je způsobena škoda), tak i na samotný vznik škody. V případě zavinění z nedbalosti se v souladu s judikaturou rozlišují tři stupně nedbalosti, a sice nejlehčí, střední a hrubá.

a) nejlehčí nedbalost (*leichteste/einfache/geringe Fahrlässigkeit*)

Lehká nedbalost představuje pro zaměstnance nejmírnější stupeň zavinění, v podstatě jde o zavinění nepatrné a zanedbatelné. V praxi se pak bude zpravidla jednat o drobné chyby či omyly způsobené například časovou tísní, spěchem nebo přetížením zaměstnance.¹⁸⁵

Jako příklady tohoto stupně zavinění lze uvést situaci, kdy sekretářka v důsledku snahy vyřídit pracovní úkol příliš rychle vylije na pracovním stole šálek kávy a zničí klávesnici od počítače nebo případ, kdy zaměstnanci upadnou na zem nějaké výrobky a poškodí se. Rovněž v případě, kdy zaměstnanci benzinové pumpy uklouzne po umytí auta mokrá podrážka obuvi po pedálu brzdy, se jedná o lehkou nedbalost.¹⁸⁶

Při lehké nedbalosti zaměstnanec za způsobenou škodu neodpovídá vůbec. Veškeré riziko související s pracovní činností nese tedy v těchto případech zaměstnavatel.

b) střední nedbalost (*normale/mittlere/gewöhnliche Fahrlässigkeit*)

V případě střední nedbalosti již nelze odpovědnost zaměstnance, a tedy i jeho povinnost k náhradě způsobené škody vyloučit. Lze říci, že jde o takový stupeň nedbalosti, kdy nelze hovořit ani o nepatrné, ani o hrubé nedbalosti. Jedná se tedy o jakýsi mezistupeň mezi oběma uvedenými kategoriemi.

Při tomto stupni nedbalosti dochází k poměrnému dělení odpovědnosti za škodu mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Pro stanovení podílu zaměstnance a podílu

¹⁸⁵ *Arbeit und Arbeitsrecht, Personal-Profi*. 2005, roč. 60, Sonderausgabe, s. 54.

¹⁸⁶ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 168.

zaměstnavatele na způsobené škodě je třeba vzít v úvahu celkové okolnosti vzniku škody i způsobených následků. Mezi hlavní kritéria, která se zohledňují, patří především:

- nebezpečnost vykonávané práce (čím vyšší je riziko škody pro daný druh práce, tím menší je podíl odpovědnosti zaměstnance),
- výše škody,
- míra zavinění přičitatelného zaměstnanci v rámci spektra střední nedbalosti,
- možnost zaměstnavatele krýt škodu, resp. omezit její výši pojištěním,
- postavení zaměstnance v rámci struktury zaměstnavatele, jeho dosavadní chování a osobní poměry (délka pracovního poměru, věk, rodinné poměry apod.),
- výše mzdy zaměstnance.¹⁸⁷

V úvahu se bere též míra dodržování povinností ze strany zaměstnavatele. Neuzavře-li například zaměstnavatel havarijní pojištění, ačkoliv byl dle zákonné úpravy povinen jej uzavřít, bude zaměstnanec odpovídat pouze do výše fiktivní spoluúčasti, která by byla dána, kdyby zaměstnavatel svou povinnost dodržel.¹⁸⁸ Vždy je tedy třeba zvažovat všechny okolnosti každého jednotlivého případu.

c) hrubá nedbalost (*grobe Fahrlässigkeit*)

O hrubou nedbalost se jedná v případě, kdy zaměstnanec nedbá v obzvláště vysoké míře náležité opatrnosti vyžadované provozem zaměstnavatele a nerespektuje pravidla chování, která musí být v daném případě zřejmá každému.¹⁸⁹

Jako typický příklad hrubé nedbalosti lze uvést situaci, kdy zaměstnanec (řidič) projede křižovatkou na červenou, ačkoliv semafor signalizuje červenou již nějakou dobu nebo případ, kdy řidič vjede se svým vozidlem do tunelu, aniž by zohlednil nejvyšší přípustnou výšku vozidla. Z oblasti dopravy lze jmenovat i další případy, které německé soudy kvalifikovaly jako hrubou nedbalost, a sice natankování nevhodného paliva do nákladního automobilu či nezkontrolování stavu oleje v nákladním automobilu před započítáním jízdy, v důsledku čehož dojde k poškození motoru. Dále lze uvést též situaci,

¹⁸⁷ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 169.

¹⁸⁸ Srov. LÖWISCH, Manfred. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. 4. přeprac. vyd. Düsseldorf: Werner, 1996, s. 347.

¹⁸⁹ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 169.

kdy zaměstnanec jakožto řidič požije před cestou alkohol, způsobí dopravní nehodu a v důsledku ní škodu na vozidle nebo když odcizí peněžní hotovost při transportu peněz.¹⁹⁰

Při hrubé nedbalosti odpovídá zaměstnanec za způsobenou škodu zásadně v plném rozsahu. Nicméně přesto není dle německé judikatury omezení odpovědnosti zaměstnance v případech hrubé nedbalosti za určitých okolností zcela vyloučeno. Dělení odpovědnosti mezi zaměstnance a zaměstnavatele je možné za podmínky, kdy existuje mezi výdělkem zaměstnance a škodou, resp. rizikem vzniku škody zřetelný nepoměr. Jako příklad lze uvést situaci, kdy náplní práce zaměstnance je obsluha velmi drahého stroje. Při výkonu práce takového zaměstnance hrozí vznik opravdu vysoké škody, neboť jakékoliv poškození stroje znamená velmi nákladnou opravu. V každém jednotlivém případě je tedy třeba zkoumat, jaký je vztah mezi výší výdělku zaměstnance a výší škody, resp. potenciální výší škody. Je-li zaměstnanec v takové pozici, že bude schopen způsobenou škodu ze své mzdy uhradit, není důvod jeho odpovědnost za škodu nikterak omezovat. Pokud je ovšem škoda tak vysoká, že by ji zaměstnanec nebyl schopen uhradit, posoudí se, jaká částka je pro zaměstnance ještě snesitelná a tato se mu určí k náhradě.¹⁹¹ Zbývající škoda pak jde k tíži zaměstnavatele. Nutno však na tomto místě zdůraznit, že jsou vždy zohledňovány konkrétní okolnosti každého jednotlivého případu a výše uvedené ohledně omezení odpovědnosti zaměstnance při hrubé nedbalosti nelze vztáhnout paušálně na všechny případy. Dle judikatury například dělení odpovědnosti za škodu mezi zaměstnance a zaměstnavatele nepřipadá v úvahu tehdy, kdy lze jednání zaměstnance kvalifikovat jako obzvláště hrubou nedbalost (*gröbste Fahrlässigkeit*), kupříkladu zapříčinění smrti pacienta v důsledku nerespektování několika bezpečnostních opatření najednou.¹⁹² V literatuře se sice objevily snahy stanovit paušální omezení odpovědnosti například na částku tří hrubých měsíčních výdělků zaměstnance, avšak takovouto úpravu Spolkový pracovní soud zatím odmítá.¹⁹³

¹⁹⁰ K jednotlivým případům blíže viz <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerhaftung>.

¹⁹¹ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 170.

¹⁹² JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 171.

¹⁹³ MÖLLER, Reinhard. *Grundzüge der Arbeitnehmerhaftung. Arbeit und Arbeitsrecht, Personal-Profi*. 2007, roč. 62, č. 9, s. 537.

Lze tedy shrnout, že v případě úmyslu a hrubé nedbalosti odpovídá zaměstnanec za způsobenou škodu zásadně v plné výši, při lehké nedbalosti neodpovídá vůbec a při střední nedbalosti je povinnost k náhradě škody poměrně rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele.

Výše uvedená pravidla týkající se omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu byla judikaturou dovozena analogicky k již zmíněnému ustanovení § 254 BGB, jež upravuje spoluzavinění, a jsou součástí práva na ochranu zaměstnance jakožto slabší smluvní strany. Není tedy možné odchýlit se od nich dohodou, ať už individuální nebo případně kolektivní smlouvou.

Pro úplnost je třeba dodat, že původně omezila německá judikatura odpovědnost zaměstnance za škodu jen v případě pracovní činnosti tzv. potenciálně nebezpečné (*gefahren geneigte Arbeit*), tedy omezení se vztahovalo jen na ty obory činnosti, kde existovalo větší riziko vzniku škod. Po četných diskuzích se však přístup německých soudů změnil a omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu bylo zakotveno ve vztahu k veškeré pracovní činnosti tak, jak je popsáno výše.¹⁹⁴

Jde-li o důkazní břemeno, je dle německé právní úpravy (§ 619a BGB) na zaměstnavateli, aby prokázal, že zaměstnanec škodu zavinil. Dochází tedy k modifikaci ustanovení § 280 odst. 1 BGB týkajícího se unesení důkazního břemena ve prospěch zaměstnance.¹⁹⁵ Neprokáže-li zaměstnavatel zavinění zaměstnance, jde to k tíži zaměstnavatele.

- **Odpovědnost za schodek (*Mankohaftung*)**

Zvláštním případem odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v německém právu je odpovědnost za schodek (*Mankohaftung*). Tento zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance za škodu není upraven přímo zákonem, ale hlavní zásady této odpovědnosti vymezila opět judikatura.

¹⁹⁴ Srov. *Arbeitsrecht, Personal-Prof.* 2005, roč. 60, Sonderausgabe, s. 53.

¹⁹⁵ Ustanovení § 619a BGB představuje *lex specialis* k ustanovení § 280 odst. 1 věta první BGB.

Zaměstnanec odpovídá za schodek vzniklý na hodnotách, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny (např. zboží, pokladní hotovost apod.), jinými slovy odpovídá za to, že některé svěřené hodnoty chybí.

Na odpovědnost zaměstnance za schodek lze aplikovat buď obecné zásady týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu popsané výše, nebo lze tento druh odpovědnosti upravit zvláštní dohodou, ať už v rámci pracovní smlouvy nebo samostatné dohody o schodku (*Mankoabrede*).

Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na individuálních podmínkách odpovědnosti zaměstnance za schodek, přičemž je však třeba dodržet hlavní principy, jež stanovil na ochranu zaměstnance německý Spolkový pracovní soud. Převzetí odpovědnosti za schodek na základě dohody je možné jen za podmínky, že má zaměstnanec výhradní přístup k hodnotám, jež jsou předmětem odpovědnosti, a dále, a to především, že je zaměstnanci za převzetí odpovědnosti poskytnuta určitá odměna (*Mankovergütung/Mankogeld*).¹⁹⁶

Požadavek na poskytování pravidelné odměny souvisí s tím, že v dohodě o schodku může být (a zpravidla i je) výslovně sjednáno, že zaměstnanec odpovídá za schodek bez ohledu na zavinění. Právě z tohoto důvodu je takováto dohoda v praxi velmi často se zaměstnanci uzavírána, neboť zaměstnavatelům vyhovuje, že nemusí zavinění zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách prokazovat. Zaměstnanec pak ovšem obvykle neodpovídá za schodek v plné výši, ale pouze do určité sjednané částky.

V případě, že není ohledně odpovědnosti za schodek uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem žádná zvláštní dohoda, uplatní se obecné zásady odpovědnosti zaměstnance za škodu, jež vymezila německá judikatura. V takovém případě tedy zaměstnavatel musí zavinění zaměstnance vždy prokazovat.

5.3.2 Odpovědnost za škodu způsobenou třetí osobě (*Außenhaftung*)

Zaměstnanec odpovídá rovněž za škodu způsobenou při výkonu provozní, resp. pracovní činnosti nikoliv zaměstnavateli, ale třetí osobě, ať už jde o škodu na majetku či

¹⁹⁶ Srov. DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. přeprac. vyd. München: Beck, 1999, s. 92.

osobní škodu (zranění, smrt apod.). V praxi se může jednat například o způsobení dopravní nehody na služební cestě a s tím související vznik škody na vozidle jiného řidiče, nebo poškození věci patřící spolupracovníkovi při výkonu práce.

Poškození se zpravidla v takovýchto případech obrací se svým nárokem na zaměstnavatele (jsou-li splněny předpoklady dle příslušných ustanovení BGB¹⁹⁷), a ten po uhrazení škody poškozenému požaduje její náhradu po příslušném zaměstnanci (tzv. regres či regresní nárok). Na vztah zaměstnance a zaměstnavatele se pak aplikují pravidla týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli popsaná výše.

Poškozený se ovšem může se svým nárokem na náhradu škody obrátit i přímo na zaměstnance, jež mu škodu způsobil. Za těchto okolností bude zaměstnanec odpovídat za škodu dle obecných občanskoprávních předpisů, a neuplatní se tedy pravidla omezené odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Je ovšem třeba dodat, že pokud zaměstnanec uhradí poškozenému způsobenou škodu, bude mít vůči svému zaměstnavateli regresní nárok na náhradu škody, a to ve výši, jež by na zaměstnavatele připadla v případě škody způsobené zaměstnavateli a nikoliv třetí osobě. Jestliže zaměstnanec poškozenému způsobenou škodu ještě neuhradil, může po zaměstnavateli požadovat, aby odškodnil přímo poškozeného ve výši, jež by na něj připadla v případě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli. Zaměstnanec má tedy vůči zaměstnavateli tzv. nárok na odškodnění (*Freistellungsanspruch*).¹⁹⁸

¹⁹⁷ § 278 BGB nebo § 831 odst. 1 BGB.

¹⁹⁸ JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, s. 173.

6. Srovnání české a německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu

Česká a německá právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu vykazuje jak shodné rysy, tak i určité odlišnosti. Na základě výkladu v předchozích kapitolách lze dospět k následujícím závěrům.

Jednou ze základních odlišností české a německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu je fakt, že v českém právu je materie odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažena ve speciálním právním předpise, a sice zákoníku práce, kdežto ve Spolkové republice Německo je základem právní úpravy této problematiky úprava obsažená v občanském zákoníku. Na odpovědnostní vztah zaměstnance a zaměstnavatele se zde tedy zásadně aplikují obecné občanskoprávní principy.

Ovšem v této souvislosti lze poukázat na specifikum německé právní úpravy, a to zcela zásadní roli soudní judikatury. V českém pracovním právu hraje judikatura, pokud jde o oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu, rovněž velmi důležitou roli, neboť zejména díky definování a konkretizaci nejdůležitějších pojmů z této oblasti pracovního práva významným způsobem dotváří zákonnou úpravu pracovněprávních odpovědnostních vztahů; nicméně v německém právu soudní rozhodnutí velmi výrazně modifikují obecnou (občanskoprávní) zákonnou úpravu a promítají do ní především postavení zaměstnance jakožto slabší smluvní strany.

Jedná se zejména o právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou z nedbalosti, neboť německá judikatura stanovila předpoklady a podmínky pro omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu v těchto případech; v českém právu je problematika omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu naopak upravena přímo v zákoníku práce.

Při porovnání obou právních úprav lze dospět k závěru, že německá právní úprava umožňuje lépe a především individuálně posoudit konkrétní okolnosti každého případu, na rozdíl od české právní úpravy, kde je při škodě způsobené z nedbalosti výše náhrady škody stanovena v zásadě paušálně, bez ohledu na zvláštnosti konkrétního způsobení škody a specifika stran odpovědnostního vztahu, a to maximální částkou čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (hovoříme-li o obecné odpovědnosti

zaměstnance za škodu). Nicméně v rámci české právní úpravy je samozřejmě třeba vzít v úvahu i možnost případné moderace ze strany soudu, takže určité individuální posouzení najde rovněž své uplatnění.

Na druhou stranu je však třeba podotknout, že česká právní úprava představuje větší právní jistotu pro zaměstnance, kterému je znám přesný (penězi vyčíslitelný) důsledek nedbalostního porušení jeho pracovněprávní povinnosti ještě předtím, než k nějakému porušení povinnosti vůbec dojde.

Shodným rysem právních úprav odpovědnosti zaměstnance za škodu v obou posuzovaných státech je pak vymezení předpokladů vzniku odpovědnosti, kterými jsou porušení povinnosti, vznik škody, zavinění a příčinná souvislost.

K dalších shodným rysům české a německé právní úpravy odpovědnosti za škodu lze přiřadit též zohlednění spoluzavinění škody ze strany zaměstnavatele.

Zvláštním druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu je v obou porovnávaných státech odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. Určitým specifikem německé právní úpravy je však možnost uzavřít tzv. dohodu o schodku, s níž je spojen závazek zaměstnavatele uhradit zaměstnanci sjednanou částku, a to v souvislosti se skutečností, že zaměstnanec bude odpovídat za škodu způsobenou na svěřených hodnotách bez ohledu na zavinění. V české právní úpravě takovýto typ úhrady v souvislosti s odpovědností za schodek na svěřených hodnotách nenalezneme.

Z uvedené komparace obou právních úprav odpovědnosti zaměstnance za škodu je nicméně patrné, že na zaměstnance je jak v České republice, tak i ve Spolkové republice Německo v každém případě nahlíženo jako na slabší smluvní stranu, ať již ochranu zaměstnanci poskytuje přímo zákon nebo soudní judikatura.

Závěr

Institut právní odpovědnosti je jedním z nejstarších právních institutů. Její úpravu nalezneme jak v odvětvích práva soukromého, tak veřejného, přičemž ve všech právních oblastech lze vyzorovat specifický přístup k tomuto institutu. Výjimkou není tedy ani pracovní právo, do jehož úpravy právní odpovědnosti se výrazným způsobem promítá zvýšená ochrana zaměstnance jakožto slabší smluvní strany.

Cílem této rigorózní práce především bylo podat přehledný a komplexní výklad týkající se problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu, ve které je princip ochrany zaměstnance ve shora uvedeném smyslu zejména patrný.

Zásadní význam, a to nejen v oblasti odpovědnosti pracovněprávní, má v případě institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu především prevence, což se samozřejmě projevuje i v platné právní úpravě, jak vyplývá z předchozího výkladu. Pokud i přesto ke vzniku škody dojde, klade si právní úprava za cíl minimalizovat negativní následky, které z toho pro poškozeného účastníka pracovněprávního vztahu plynou. Na řadu tedy přichází povinnost škůdce k náhradě škody a prevenci střídá reparace.

Ačkoliv došlo v posledních letech k několika výrazným novelizacím v oblasti pracovního, jakož i celého soukromého práva, přijetím nového zákoníku práce s účinností od 1.1.2007 počínaje a prosazením nového občanského zákoníku s účinností od 1.1.2014 konče, zachovává si oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu víceméně stále stejnou podobu a právní úprava je z hlediska svého pojetí dlouhodobě stabilní. Jednotlivé novely přinášely pouze dílčí, nikoliv koncepční změny právní úpravy.

Existuje též poměrně rozsáhlá judikatura, jež zákonnou úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu výrazným způsobem dotváří, zejména pokud jde o výklad základních pojmů. S ohledem na již zmíněnou relativní stálost právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, nachází v současné době uplatnění i soudní rozhodnutí staršího data, a z tohoto důvodu je v této rigorózní práci v nemalé míře odkazováno i na tuto, byť starší, ovšem stále aktuální a v praxi využívanou judikaturu.

Pokud bych měla zhodnotit platnou právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu, lze ji dle mého názoru považovat zásadně za uspokojivou a přiléhavou. Myslím si, že jednotlivé druhy odpovědnosti dobře pokrývají existující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jakož i situace, v nichž se na pracovištích nachází. Přesto bych však určité výhrady k platné právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu přece jen měla.

Velmi diskutabilní je podle mě především výrazné zvýhodnění zaměstnance, zejména jde-li o omezení výše náhrady škody způsobené z nedbalosti. V praxi si lze totiž představit (nikterak výjimečnou) situaci, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnavateli při výkonu práce skutečně vysokou škodu (kupříkladu poškodí velmi drahé zařízení či stroj) a tento fakt pak znamená pro menšího či středního zaměstnavatele (např. drobného živnostníka - fyzickou osobu) vskutku výrazný zásah do jeho činnosti, neboť takto obrovská škoda představuje pro nikoliv velkého a ekonomicky silného zaměstnavatele téměř likvidační újmu. Kromě finančních problémů se může takový zaměstnavatel potýkat kupříkladu též s odlivem zákazníků či smluvních partnerů a na to navazujícím snížením objemu práce, a to vše v důsledku pochybení zaměstnance. Ze své advokátní praxe mohu v této souvislosti zmínit například případ, kdy zaměstnanec způsobil zaměstnavateli svou nedbalostí při řízení stavebního stroje na čerpání betonu zhruba dvoumilionovou škodu, neboť dostatečně nevěnoval pozornost řízení vozidla a převrátil jej, v důsledku čehož došlo k jeho závažnému poškození. Vzhledem ke skutečnosti, že se nepodařilo v daném případě prokázat úmyslné zavinění škody ze strany zaměstnance, mohl zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pouze čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, tedy jen velmi nepatrnou část z celkové škody, jež zaměstnavateli vznikla. Zaměstnavatel musel zároveň vynaložit velké úsilí, aby mohl dostát svým závazkům a vykonat již sjednané práce, na jejichž provedení mělo být použito poškozené čerpadlo, které bylo z důvodu dlouhotrvající opravy (zapříčiněné zejména dlouhou dodací lhůtou náhradních dílů a nutností uskutečnit opakované lakování karoserie) několik měsíců mimo provoz. Zároveň nemohla být nasmlouvána ani nová práce. Na náhradu ušlého zisku však tento zaměstnavatel s ohledem na nedbalostní způsobení škody neměl nárok. Na tomto případě lze tedy mimo jiné ukázat, jak snadno může zaměstnanec způsobit zaměstnavateli škodu ohromného rozsahu a jak velký nepoměr mezi výší způsobené škody a výší náhrady škody

může při výkonu relativně běžné pracovní činnosti (jakou řízení a obsluha stavebního stroje bezesporu je) vzniknout.

Za zmínku stojí také skutečnost, že taková míra zvýhodnění zaměstnanců, jakou skýtá česká právní úprava, nemá v rámci EU obdoby.¹⁹⁹ To vyplývá i z porovnání české a německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, ze kterého je patrné, že česká právní úprava je ve vztahu k zaměstnanci opravdu velkorysá. Mám za to, že by se český zákonodárce mohl částečně inspirovat německou právní úpravou, a sice v tom smyslu, že by promítl do české právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, pokud jde o výši náhrady škody způsobené z nedbalosti, více konkrétní okolnosti každého jednotlivého případu, jako jsou míra nedbalosti při způsobení škody, postavení a charakter obou stran odpovědnostního vztahu a s tím související hodnocení citelnosti újmy pro zaměstnance i zaměstnavatele (přihlédnutí k věku, rodinným poměrům, nutnosti ukončení dosavadní podnikatelské činnosti či existenci pojištění zaměstnavatele apod.), dále povaha škody, rizikovost dané práce aj. Za vhodné řešení bych v tomto ohledu považovala stanovení vyššího limitu pro výši náhrady škody než je nyní zakotven v zákoníku práce (tj. na vyšší úrovni než je dosavadní čtyřiapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku), aby soud mohl vést své úvahy o konkrétní výši náhrady škody, resp. rozhodovat o moderaci náhrady škody, v rámci širšího pole působnosti, a to právě s přihlédnutím ke zvláštnostem každého případu a specifickým rysům subjektů pracovněprávního odpovědnostního vztahu. Domnívám se, že by takovéto řešení mimo jiné umožnilo ponechat větší míru odpovědnosti za své jednání na zaměstnanci, který by se s ohledem na rizikovost své práce, rodinné poměry a další související okolnosti mohl rozhodnout, zda si například sjedná pojištění odpovědnosti při výkonu povolání či zda bude schopen nést v případě způsobení škody následky za své jednání, a to ve vyšší míře než je v současnosti zakotveno v zákoníku práce. Tímto způsobem by se část rizika vzniku škody spojeného s výkonem příslušné pracovní činnosti přesunula ze zaměstnavatele na zaměstnance, což by bylo přínosné především ve vztahu k zaměstnavatelům menšího rozsahu, vůči kterým není současná právní úprava dle mého názoru zrovna příznivě koncipovaná. V určení nízkého limitu výše

¹⁹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 391 (autor kapitoly: M. Bělina).

náhrady škody a s tím související chybějící širší možnosti soudů individuálně posoudit konkrétní okolnosti nedbalostního způsobení škody (v rámci *ius moderandi*), spatřuji tedy určitý nedostatek české právní úpravy.

S ohledem na zásadu právní jistoty a především zachování principu ochrany zaměstnance jakožto slabší smluvní strany je však dle mého soudu rozhodně žádoucí, aby byl v zákoně stanoven konkrétní maximální limit pro výši náhrady škody způsobené z nedbalosti - v tomto ohledu bych se tedy německou právní úpravou odpovědnosti zaměstnance za škodu vycházející primárně z občanskoprávních principů neinspirovala; pouze bych tento limit navýšila a ponechala tím více prostoru pro případné soudcovské uvážení o snížení náhrady škody, jak již plyne z předchozího textu.

Jednou z variant, jak zpřísnit odpovědnost zaměstnance za škodu (pokud jde o nedbalostní způsobení škody v případě obecné odpovědnosti), je také zakotvení možnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít mezi sebou písemnou dohodu o převzetí přísnější odpovědnosti (obdobně jako tomu je u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách). Zaměstnanec by se tedy v konkrétním případě (ohledně určité profese), dobrovolně zavázal, že uhradí vyšší škodu, než je zákonem stanovený čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku. Zde se ovšem domnívám, že by byl tento institut v uvedené podobě ze strany zaměstnavatelů v praxi v hojně míře zneužíván, a tito by v zásadě podmiňovali uzavření pracovní smlouvy souběžným uzavřením dohody o převzetí přísnější odpovědnosti zaměstnance. O dobrovolném převzetí přísnější odpovědnosti ze strany zaměstnance by tak nemohla být řeč. Jsem však toho názoru, že bychom se mohli inspirovat v určitém ohledu německou právní úpravou odpovědnosti za schodek, a sice že by s převzetím vyšší míry odpovědnosti zaměstnance byla spojená i určitá úhrada ze strany zaměstnavatele (ať již jednorázová, splatná při uzavření příslušné dohody o převzetí přísnější odpovědnosti, či by se jednalo například o pravidelné měsíční platby po dobu platnosti takovéto dohody).

Jako další možné řešení jak změnit právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu v souvislosti s vysokou mírou jeho zvýhodnění vůči jeho zaměstnavateli se nabízí zavedení nového systému pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou při výkonu povolání. Kupříkladu by bylo možné vymezit určitá povolání či pracovní činnosti, s nimiž je spojeno vyšší riziko vzniku škody, a stanovit, že u takovýchto povolání by bylo

pojištění odpovědnosti zaměstnance povinné. Myslím si však, že takovéto řešení by nebylo ideální a bylo by spojeno s velkým množstvím komplikací. Už samotné vymezení rizikových pracovních činností by mohlo činit obtíže, stejně tak jako otázka, zda by poskytovatelem obligatorního pojištění měly být existující komerční pojišťovny či zda by jeho správcem neměl být sám stát.

Shora uvedené úvahy o možných změnách právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu bych uzavřela tím, že nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele v rámci pracovněprávního odpovědnostního vztahu, resp. určité zvýhodnění zaměstnance, je podle mě naprosto opodstatněné a neshledávám žádné důvody pro to, aby tato asymetrie z právní úpravy zcela vymizela. Domnívám se ovšem, že by částečné odstranění nerovnováhy mezi subjekty pracovněprávního odpovědnostního vztahu právní úpravě určitě prospělo a současně by takové řešení lépe odpovídalo aktuálním společenským a ekonomickým podmínkám v České republice. Zastávám stanovisko, že je třeba si v této souvislosti především uvědomit, že ne každý zaměstnavatel je ekonomicky silným subjektem a ne každý zaměstnanec dosahuje velmi nízké životní úrovně.

Nicméně v každém případě lze souhlasit s tím, že je tato problematika velmi citlivá, neboť má bezprostřední dopady na sociální postavení zaměstnanců.²⁰⁰ Je nutné vzít v potaz skutečnost, že úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu má vliv nejen na život dotčeného zaměstnance, ale též na život jeho rodinných příslušníků, respektive osob, které jsou na jeho výděлку, jenž je zpravidla jediným zdrojem jeho příjmů, více či méně závislé. Z tohoto důvodu je tedy třeba přistupovat ke změnám v této oblasti pracovněprávních vztahů, především pokud jde o zpřísnění odpovědnosti zaměstnance a tedy faktické zhoršení jeho postavení ve vztahu k náhradě škody, velmi obezřetně. Faktem každopádně zůstává, že zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů budou v této oblasti pracovněprávních vztahů tak jako tak protichůdné.

V současné době není žádná zásadní změna právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu navrhována, resp. projednávána v Poslanecké sněmovně či Senátu

²⁰⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 391 (autor kapitoly: M. Bělina).

Parlamentu České republiky,²⁰¹ a bude tedy zajímavé sledovat, zda k některé ze shora uvedených možných úprav týkajících se zpřísnění obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou z nedbalosti, zejména zvýšení limitů pro výši náhrady škody, v budoucnu dojde.

²⁰¹ Chystaná novela zákoníku práce (sněmovní tisk č. 376), na níž je odkazováno v poznámkovém aparátu v rámci celé práce, nepředstavuje zásadní zásah do právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu. Jejím cílem dle důvodové zprávy je (jak již bylo ostatně zmíněno) především navrácení hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, obsažené dočasně v přechodných ustanoveních zákoníku práce, zpět do části jedenácté tohoto právního předpisu, v níž je soustředěna právní úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích, a provedení adekvátních legislativně technických úprav navazujících na tuto změnu, včetně přizpůsobení některých pojmů dosud používaných v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii nového občanského zákoníku; dále provedení některých legislativně technických změn, které souvisejí s analýzou současné právní úpravy a které vedou k jejímu zpřesnění, avšak nemají věcné dopady; jakož i provedení dílčích věcných změn navržených shodně oběma sociálními partnery (zde jde například o úpravu způsobů zrušení závazku z dohody o provedení práce).

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s.

BĚLINA, Miroslav a Marie KALENSKÁ (ed.). *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI - Wolters Kluwer, 2009, 434 s.

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva* 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004, 348 s.

BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2000, 417 s.

BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, 292 s.

DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce a EU - v otázkách a odpovědích*. Praha, ASPI Publishing, 2004, 84 s.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Praha: ASPI, 2006, 280 s.

DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. přeprac. vyd. München: Beck, 1999, 426 s.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, 178 s.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 308 s.

HOCHMAN, Josef. *Judikatura v pracovním právu*. Praha: Linde, 1999, 152 s.

HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, 84 s.

HOCHMAN, Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Praha: Linde, 2001, 205 s.

HOLUB, Milan. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2004, s. 491.

HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnavatelé a zaměstnanci: praktické odpovědi na otázky z pracovního práva*. Praha: Linde, 2003, 76 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 1151 s.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, 831 s.

JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 9. přeprac. vyd. München: C.H.Beck, 2010, 496 s.

LÖWISCH, Manfred. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. 4. přeprac. vyd. Düsseldorf: Werner, 1996, s. 534 s.

PALANDT, Otto. *Bürgerliches Gesetzbuch*. 69. přeprac. vyd. München: C.H. Beck, 2010, 3052 s.

POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, 319 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce. Komentář*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, 503 s.

Periodika

Arbeit und Arbeitsrecht, Personal-Profí. 2005, roč. 60, Sonderausgabe.

BRŮHA, Dominik. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 12.

BUKOVJAN, Petr. Náhrada škody z odpovědnosti za schodek. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 11.

CSÖLLE, Zdeněk. Jak je to s odpovědností zaměstnance za škodu v případě transakcí platební kartou? *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 11.

JOUZA, Ladislav. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2009, roč. 18, č. 1-2.

JOUZA, Ladislav. Náhrada škody za nezákonné rozhodnutí a pro nekvalitní práci. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, roč. 19, č. 11.

MARELOVÁ, Lucie. Úskalí hmotné odpovědnosti zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 3.

MÖLLER, Reinhard. Grundzüge der Arbeitnehmerhaftung. *Arbeit und Arbeitsrecht, Personal-Profi*. 2007, roč. 62, č. 9.

PŘIB, Jan. Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců opět posunuta. *Práce a mzda*. 2014, roč. 62, č. 10.

RANDLOVÁ, Nataša a Barbora Kudrhalt Suchá. Pracovněprávní aktuality. *Práce a mzda*. 2015, roč. 63, č. 1.

ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce od 1.1.2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 12.

Internetové a jiné zdroje

<<http://www.arbeitsratgeber.com>>
<<http://www.arbeitsrecht.org>>
<<http://www.bewerberaktiv.de>>
<<http://www.cap.cz>>
<<http://www.ceskapojistovna.cz>>
<<http://www.csob.cz>>
<<http://www.generaliz.cz>>
<<http://www.gesetze-im-internet.de>>
<<http://www.gov.cz>>
<<http://www.juraforum.de>>
<<http://www.koop.cz>>
<<http://www.mpsv.cz>>
<<http://www.nsoud.cz>>
<<http://www.psp.cz>>
<<http://www.usoud.cz>>
<<http://www.wikipedia.de>>

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Sněmovní tisk č. 376 - Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

Seznam zkratk

B	Bulletin Nejvyššího soudu ČR
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
EU	Evropská unie
MS	Městský soud
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
NS	Nejvyšší soud
o.s.ř.	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31.12.1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1.1.1993)
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv a rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980
SGB VII	Siebttes Buch Sozialgesetzbuch
SRN	Spolková republika Německo
ÚS	Ústavní soud
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Jestliže je v textu práce použit pojem "*zákoník práce*" či "*nový zákoník práce*", jedná se o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Jestliže je v textu práce použit pojem "*starý zákoník práce*", jedná se o zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Jestliže je v textu práce použit pojem "*občanský zákoník*" či "*nový občanský zákoník*", jedná se o zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Resumé

Rigorózní práce se zabývá tématem odpovědnosti zaměstnance za škodu. Jejím hlavním cílem je poskytnout ucelený pohled do problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu v České republice, tuto podrobně popsat a analyzovat, a to s přihlédnutím k německé právní úpravě.

Práce je členěna (kromě úvodu a závěru) do šesti kapitol, jež jsou dále podrobněji strukturovány.

Stěžejní část práce je věnována analýze jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a sice obecné odpovědnosti a zvláštním odpovědnostem, kterými jsou odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. U každého druhu odpovědnosti jsou pak vymezeny zejména její předpoklady a rozsah náhrady škody, přičemž je velký důraz kladen také na související judikaturu.

V práci nechybí též pasáže věnované stanovení výše náhrady škody, zahrnující mimo jiné problematiku promlčení a moderačního práva soudu, jakož i možnostem pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání.

Kromě rozboru platné právní úpravy obsahuje rigorózní práce též základní charakteristiku právní úpravy předcházející, včetně poukázání na rozdíly oproti stávající právní úpravě.

S ohledem na zvolené téma práce je vymezen rovněž obecný pojem právní odpovědnosti, její koncepce, funkce a formy. Zvláštní pozornost je věnována též odpovědnosti pracovněprávní a jejím specifikům, a nechybí též pojednání o odpovědnosti za škodu v pracovním právu, včetně definování základních pojmů z této oblasti (škoda, zavinění aj.). Práce obsahuje také komparaci pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu, přičemž zohledňuje též změny související s přijetím nového občanského zákoníku. Z důvodu srovnání jsou zmíněny též hlavní rysy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Kromě české právní úpravy obsahuje rigorózní práce také nástin německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, včetně základní charakteristiky německého pracovního práva. Tato skutečnost umožňuje porovnat právní úpravy institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu obou evropských států a vytyčit jak principy shodné, tak i odlišnosti.

Vedle návrhů de lege ferenda je práce obohacena také praktickými zkušenostmi z advokátní praxe autorky.

Zusammenfassung

Die rigorose Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema der Arbeitnehmerhaftung. Ihr Hauptziel ist die Gewährung des ganzheitlichen Blicks in die Problematik der Arbeitnehmerhaftung in der Tschechischen Republik, diese ausführlich zu beschreiben und zu analysieren, und zwar unter Berücksichtigung der deutschen Rechtsregelung.

Die Arbeit ist (außer der Einführung und des Abschlusses) in sechs Kapitel gegliedert, die weiter detailliert strukturiert werden.

Der Hauptteil der Arbeit wird der Analyse der einzelnen Typen der Arbeitnehmerhaftung gewidmet, und zwar der allgemeinen, sowie der speziellen Haftung; zu den speziellen Typen der Arbeitnehmerhaftung gehören die Haftung für die Nichterfüllung der Pflicht zur Schadenvermeidung, die Mankohaftung und die Haftung für die Verlust der zugeordneten Sachen. Bei jedem Haftungstyp sind dann vor allem die Voraussetzungen und der Umfang des Schadenersatzes definiert, wobei auch die zusammenhängende Rechtsprechung betont wird.

In der Arbeit fehlen ebenfalls nicht die Passagen über die Bestimmung der Höhe des Schadenersatzes, einschließlich der Verjährungsproblematik und des richterlichen Moderationsrechts, sowie auch über die Möglichkeit der Berufsversicherung.

Die rigorose Arbeit beinhaltet nicht nur die Analyse der geltenden Rechtsregelung, sondern auch die Basisinformationen über vorherige Rechtsregelung, inklusiv der Hinweise auf die gegenseitigen Unterschiede.

Im Hinblick auf das gewählte Thema der Arbeit ist auch der allgemeine Begriff der rechtlichen Haftung definiert, sowie ihre Konzeptionen, Funktionen und Formen. Besondere Aufmerksamkeit wird der arbeitsrechtlichen Haftung und ihrer Spezifika gewidmet; beinhaltet ist auch die Problematik der Haftung für Schaden im Gebiet des Arbeitsrechts und die Definition der zusammenhängenden Grundbegriffe (Schaden, Verschulden, u.a.). Die Arbeit umfasst ebenfalls den Vergleich der arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Haftung, und zwar unter Berücksichtigung der Änderungen im

Zusammenhang mit dem neuen Bürgerlichen Gesetzbuch. Aus dem Grund des Vergleiches findet man in der Arbeit auch die Grundprinzipien der Arbeitgeberhaftung.

Außer der tschechischen Rechtsregelung beinhaltet die rigorose Arbeit auch die Konzeption der deutschen Rechtsregelung der Arbeitnehmerhaftung, einschließlich der Charakteristik des deutschen Arbeitsrechts. Diese Tatsache ermöglicht den Vergleich der Rechtsregelungen des Instituts der Arbeitnehmerhaftung in beiden europäischen Staaten und die gleiche Prinzipien, sowie Differenzen zu definieren.

In der Arbeit findet man auch praktische Erfahrungen aus der Rechtsanwaltspraxis der Autorin.

ABSTRAKT

Rigorózní práce se zabývá problematikou odpovědnosti zaměstnance za škodu v České republice, a to s přihlédnutím k německé právní úpravě. Nejprve je vymezen obecný pojem právní odpovědnosti, dále následuje část věnovaná odpovědnosti pracovněprávní, na kterou navazuje výklad zaobírající se odpovědností za škodu v pracovním právu. Zmíněn je princip prevence škod, předpoklady odpovědnosti, jakož i definice základních pojmů. Stěžejní část práce se věnuje analýze platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, ovšem zmíněny jsou též hlavní rysy právní úpravy předcházející. Podrobně jsou popsány jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, zejména jejich předpoklady a rozsah náhrady škody, a nechybí také pojednání o stanovení výše náhrady škody a možnostech pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání. V práci nalezneme rovněž pasáž věnovanou právní úpravě zkoumané problematiky ve Spolkové republice Německo. Kromě komparace české a německé právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu nabízí rigorózní práce též porovnání pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za škodu, jakož i srovnání odpovědnosti zaměstnance s odpovědností zaměstnavatele za škodu. Práce obsahuje rovněž četné odkazy na relevantní soudní judikaturu.

ABSTRACT

Rigorous thesis deals with the employee's liability for damages in the Czech Republic, with regard to the German legislation. At first is defined the general concept of legal liability, followed by a section devoted to employment responsibilities, the next chapter of rigorous thesis is dedicated to the by the interpretation of responsibility for damage in labour law. The principle of damage prevention, assumptions of liability, as well as the definitions of basic terms is also mentioned. The main part of thesis is devoted to analysis of current legislation employee's liability for damage caused to the employer, but is also discussed the main features of the previous legislation. The various types of employee's liability for damages are described in detail, in particular their assumptions and extent of damages, and there is a treatise on the quantification of damages and possibilities of the insurance for damage caused by the professional negligence. In this thesis we can also find the passage devoted to legislation issues examined in the Federal Republic of Germany. In addition the comparison of Czech and German legislation employee's liability for damages thesis offers a comparison of labour and civil liability, as well as the responsibilities of employees compared with the employer's responsibility for damage. The thesis contains numerous references to relevant case law.

Název práce: Odpovědnost zaměstnance za škodu
Thesis title: Liability of the employee for damage

Klíčová slova: odpovědnost za škodu, náhrada škody, zaměstnanec
Keywords: liability for damage, damages, employee