

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2010

Lucie Dáňová

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Lucie Dáňová

Odpovědnost v pracovním právu

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): leden, 2010

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

V Praze dne 28. 1. 2010

Lucie Dáňová

Poděkování

„Děkuji panu JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování diplomové práce.“

V Praze dne 28. 1. 2010

Lucie Dáňová

Obsah

Obsah.....	4
1. Úvod.....	6
2. Pojem právní odpovědnosti.....	8
3. Pojem odpovědnosti v pracovním právu.....	10
4. Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	12
4.1 Závazková a mimozávazková odpovědnost.....	12
4.2 Subjektivní a objektivní odpovědnost.....	14
4.3 Individuální a kolektivní odpovědnost.....	14
4.4 Hmotná, jiná než hmotná odpovědnost a odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.....	14
4.4.1 Hmotná odpovědnost.....	15
4.4.2 Jiná než hmotná odpovědnost.....	16
4.4.3 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.....	17
5. Odpovědnost za škodu v pracovním právu.....	17
5.1 Charakteristika právní úpravy odpovědnosti za škodu.....	17
5.2 Funkce odpovědnosti za škodu.....	22
5.3 Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu.....	27
5.3.1 Škoda.....	27
5.3.2 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.....	29
5.3.3 Příčinná souvislost (kauzální nexus).....	31
5.3.4 Zavinění.....	32
5.3.5 Protiprávnost.....	33
6. Odpovědnost za škodu v občanském právu.....	33
7. Občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnost za škodu – srovnání.....	36

8. Druhy odpovědnosti za škodu v pracovním právu.....	37
8.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci – srovnání.....	38
8.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli.....	39
8.2.1 Obecná odpovědnost.....	42
8.2.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	45
8.2.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	46
8.2.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.....	51
8.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.....	52
8.3.1 Obecná odpovědnost.....	54
8.3.2 Odpovědnost při odvrácení škody.....	57
8.3.3 Odpovědnost na odložených věcech.....	58
8.3.4 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání....	61
9. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a úrazové pojištění zaměstnanců.....	74
10. Odpovědnost za škodu při pracích konaných mimo pracovní poměr.....	76
11. Závěr.....	77
Seznam zkratk.....	80
Seznam literatury.....	82

1. Úvod

V lidské společnosti je role práva nezastupitelná. Právo funguje jako systém pravidel regulujících lidské chování. Proto musí také nezbytně reagovat na případné vybočení a porušení norem a zavádí pojem právní odpovědnosti jako jednoho ze základních právních institutů. Právní odpovědnost je předmětem úpravy různých právních odvětví, včetně práva pracovního. Pracovněprávní vztahy se však vyznačují svou vlastní specifikou, která vyplývá ze zvláštního postavení jednotlivých účastníků, zaměstnance a zaměstnavatele. Jelikož sankce plynoucí z porušení právních norem mohou citelně zasahovat postižené subjekty, je uvědomění si právní odpovědnosti pro ně zcela zásadní.

Cílem mé diplomové práce je podat ucelený přehled o odpovědnosti ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle platných pracovněprávních předpisů. Jelikož této problematice není věnována přílišná pozornost na úrovni Evropské unie, zaměřím se výlučně na vnitrostátní právní úpravu.

Ve své práci se nejprve budu v obecné rovině zabývat pojmem právní odpovědnosti tak, jak jej chápe právní teorie. Odpovědnost představuje jeden z nejsložitějších právních institutů, a proto je z hlediska dalšího výkladu nezbytné tento pojem blíže specifikovat. Následně přistoupím již k charakteristice odpovědnosti v oblasti pracovního práva a jejímu členění na jednotlivé druhy.

Těžiště diplomové práce bude spočívat ve vymezení odpovědnosti za škodu, jež představuje zásadní součást tohoto institutu. Nejdříve se budu věnovat obecné charakteristice úpravy odpovědnosti za škodu a také koncepčním změnám nastalým v důsledku nálezu Ústavního soudu. Následně se budu zabývat funkcemi, které tato odpovědnost v oblasti pracovněprávních vztahů plní, a také předpoklady nezbytnými k jejímu vzniku.

Rovněž zde zmíním základní rysy odpovědnosti za škodu podle občanského práva a následně provedu srovnání pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti.

Poté již přistoupím k jednotlivým druhům pracovněprávní odpovědnosti za škodu, kterou člením z hlediska jejích subjektů, zaměstnance a zaměstnavatele. Nejprve zde odpovědnost obou účastníků pracovněprávních vztahů porovnám a následně provedu klasifikaci jednotlivých typů odpovědnosti. Tuto problematiku vyložím z hlediska platné právní úpravy a současně upozorním na změny oproti úpravě předchozí. K objasnění těchto pojmů využiji rovněž souvisejících příkladů z judikatury a soudní praxe.

V další kapitole budu věnovat pozornost zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a rovněž připravovaným koncepčním změnám, souvisejícím zejména se zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Neopomenu zde ani případ odpovědnosti za škodu vzniklou při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závěrem diplomové práce zhodnotím pojetí odpovědnosti v právní úpravě de lege lata, upozorním na oblasti, které by se dle mého názoru mohly jevit jako problematické, a zmíním možnost jejich řešení de lege ferenda.

2. Pojem právní odpovědnosti

Pro řádné fungování společnosti a ochranu jí uznávaných hodnot je nezbytné vymezit lidskému chování určitá pravidla. Rámec, v němž by se měl jedinec pohybovat, stanoví nejen normy právní, ale rovněž normy politické či obecně akceptované normy mravní. V důsledku porušení těchto norem, je narušitel nucen nést následky v podobě vzniklé odpovědnosti.

Určitým jednáním může dojít k porušení různých druhů společenských norem a tím i ke vzniku různých druhů odpovědnosti. Lze rozlišovat zejména odpovědnost právní, morální a politickou. Zatímco při porušení právní povinnosti může nastoupit vedle odpovědnosti právní rovněž odpovědnost morální i politická, porušení pouze povinnosti morální či politické má za následek pouze vznik odpovědnosti morální či politické včetně příslušných následků, např. ztráta důvěry některých orgánů, odsouzení veřejným míněním apod. Právní odpovědnost představuje jeden z druhů odpovědnosti ve společnosti a znamená povinnost nést následky za porušení povinnosti stanovené právními normami.

Právní úprava odpovědnosti vychází z určitých filozoficko- etických představ o tom, jak je jedinec odpovědný za své jednání před ostatními lidmi, společností, sám před sebou a svým svědomím. Hlavní zásadu právní odpovědnosti stanoví čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, z něhož vyplývá, že právní odpovědnost může být státní mocí uplatňována jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví. Hranice mezi odpovědností právní a ostatními druhy odpovědnosti je tak právně stanovena primárními normativními akty, přičemž rozsah právní odpovědnosti lze měnit pouze zákonem.¹

Institut právní odpovědnosti v sobě zahrnuje předvídané nepříznivé právní následky, postihující toho, kdo nesplnil právní povinnost, a rovněž prvek státního donucení, který je specifickým rysem právní normy, jímž se tato odlišuje od jiných druhů společenských norem. Právní odpovědnost může nastat v důsledku protiprávního jednání či protiprávního stavu, tedy stavu, který je objektivně v rozporu s právem.

¹ Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 189 - 191

Při protiprávním jednání se může jednat o komisivní porušení povinnosti, pokud se ten, kdo porušil právní pravidlo chování, choval, jak neměl, či o omisivní porušení povinnosti, pokud se ten, kdo porušil právní pravidlo chování, nezachoval, jak měl.²

Smyslem ukládání právních povinností je zajistit harmonický chod společnosti a ochraňovat její hodnoty. Každé porušení právní povinnosti znamená ohrožení těchto hodnot. Proto porušení právní povinnosti musí vést k právním následkům, směřujícím k tomu, aby k porušování povinnosti nadále nedocházelo, a pokud k tomuto dojde, aby nežádoucí stav byl napraven.

Právním následkem porušení právní povinnosti je přetrvávání původní (primární) povinnosti a možnost vynutit její splnění právem předvídaným a upraveným způsobem, dále vznik nové (sekundární) povinnosti, která tvoří obsah právní odpovědnosti. Uvedená sekundární povinnost znamená tíživý právní následek, který nastává, pokud subjekt povinnosti nejednal v souladu s právem. Porušení právní povinnosti může mít i jiné následky, např. neplatnost právního úkonu.³ Právní odpovědnost proto představuje pouze jeden z druhů právních následků vzniklých v důsledku porušení právní povinnosti.

Právní teorie tedy pojímá odpovědnost převážně jako sankci, která následuje v případě porušení právní povinnosti. Existují ale i odlišné koncepce. V. Knapp odpovědnost nepovažuje za samotnou sankci, ale již za hrozbu sankcí. Zastává názor, že odpovědnost je hrozba sankcí za porušení povinnosti, která vzniká (zpravidla) zároveň se vznikem povinnosti a odpověden je tudíž ten, komu sankce za porušení povinnosti hrozí. Dále dovozuje, že ten, kdo má povinnost, odpovídá jak za její splnění, tak za její nesplnění. Za její splnění odpovídá v tom smyslu, že od vzniku povinnosti mu právo hrozí sankcí pro případ, že by ji nesplnil, a za její nesplnění odpovídá v tom smyslu, že při nesplnění ho sankce postihne v důsledku jeho odpovědnosti.⁴

² Gerloch, A. Teorie práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004, s. 179 - 180

³ Gerloch, A. Teorie práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004, s. 180 - 181

⁴ Knapp, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, s. 74 - 75

Většina právních teoretiků však s pojetím odpovědnosti jako hrozby sankcí nesouhlasí a pojmá ji jako sankci za porušení povinnosti. Např. M. Bělina uvádí, že pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí znamená ve svých důsledcích směřování pojmů povinnost a odpovědnost. Hrozba sankcí je pojmově spjatá s povinností, kdežto odpovědnost znamená již realizaci sankce.⁵

Jiným způsobem vykládá pojem odpovědnosti M. Kalenská, podle které odpovědnost jakožto právní kategorie má dvě fáze. První fáze nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce na její porušení; v tomto období má být působení odpovědnosti nejvyšší a také tomu tak většinou je. Druhá fáze nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložením sankce) nebo sankčního vztahu.⁶

Ztotožňuji se s většinovým názorem a ve své práci pojmám odpovědnost jako následek porušení primární povinnosti. Odpovědnost představuje určitou sankci a její smysl spatřuji v uložení nové povinnosti narušiteli práva, kterou by za jiných okolností nenesl.

3. Pojem odpovědnosti v pracovním právu

Právní odpovědnost lze klasifikovat podle jednotlivých právních odvětví na pracovněprávní, občanskoprávní, trestněprávní, správněprávní odpovědnost apod. Jednotlivé druhy odpovědnosti se mohou vzájemně překrývat a doplňovat. Toto dělení je významné pro určení, jaké právní normy se budou aplikovat, zda normy práva pracovního, občanského, trestního apod. Dále se budu soustředit na institut odpovědnosti v rámci pracovního práva.

Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.⁷ Tuto sekundární povinnost označuje teorie jako povinnost odpovědnostní.

⁵ Bělina, M. Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica, č. 3 – 4/1982, s. 218

⁶ Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1988, s. 294

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 344

Při porušení práva je subjekt povinen strpět nepříznivé následky stanovené právní normou, které jsou odlišné od primární povinnosti.

V důsledku porušení původní povinnosti současně vzniká nový právní vztah, tzv. odpovědnostní. Obsahem takto vzniklého vztahu je oprávnění poškozeného a jemu odpovídající odpovědnostní povinnost druhé strany. V rámci pracovního práva může odpovědnostní vztah vzniknout pouze za předpokladu, že existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů (zpravidla pracovní poměr), jinými slovy, jde o vztah od základních pracovněprávních vztahů odvozený. Pokud však odpovědnost nastoupí, není již dále na tomto vztahu závislá a může trvat i po jeho skončení.

Charakteristickým rysem pracovněprávní odpovědnosti a právní odpovědnosti vůbec je její vynutitelnost státním donucením. Pod pojem odpovědnosti lze však podřadit i případy, kdy je pod hrozbou státního donucení plněno dobrovolně, kdy je např. dobrovolně nahrazena vzniklá škoda. Právě možností vynutit splnění povinnosti státním donucením se odlišuje právní odpovědnost od ostatních druhů odpovědnosti. Pokud státní moc nemůže ovlivnit splnění této povinnosti, jedná se např. o odpovědnost morální.

Vznikem odpovědnosti dochází ke zhoršení právního postavení narušitele práva. Tomu tak vzniká nová povinnost a povinnost původní buď trvá i nadále (typicky u odpovědnosti za škodu) nebo původní povinnost zaniká (např. pokud zaměstnavatel neplatně zruší pracovní poměr ve zkušební době a zaměstnanec netrvá na tom, aby byl dál zaměstnáván; primární povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy tak zaniká).

Od ostatních druhů odpovědnostních vztahů se pracovněprávní odpovědnostní vztah odlišuje svým předmětem, který je obecně vymezen předmětem pracovního práva, resp. předmětem základního pracovněprávního vztahu. Předmětem (objektem) individuálního pracovněprávního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem.⁸

Následkem porušení pracovněprávních povinností může nastat nejen odpovědnost pracovněprávní, ale rovněž odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní, správněprávní.

⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 60

Jednotlivé druhy odpovědnosti se mohou překrývat a doplňovat, a proto se jedním porušením pracovněprávní povinnosti může aktivizovat i více typů odpovědnosti.

Naopak, ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti nemusí docházet pouze v důsledku porušení povinností pracovněprávních, ale také povinností uložených jinými právními odvětvími, např. právem občanským. Toto je patrné např. při obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, kdy zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu jemu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, i když škoda nastala v důsledku porušení povinnosti třetím subjektem.

4. Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Odpovědnost v pracovním právu lze členit podle různých hledisek, přičemž jednotlivé druhy odpovědnosti se mohou překrývat a vzájemně doplňovat.

4.1 Závazková a mimozávazková odpovědnost

Podle důvodu svého vzniku lze odpovědnost členit na závazkovou a mimozávazkovou. Závazková odpovědnost vzniká z důvodu porušení původního smluvního závazku. Odpovědnost mimozávazková pak jako následek jiného protiprávního úkonu než je porušení původního smluvního závazku, nebo jako následek zákonem kvalifikované škodní události.

V pracovním právu je případem závazkové odpovědnosti povinnost zaměstnance zaplatit smluvní pokutu, pokud poruší konkurenční doložku. Sjednáním konkurenční doložky podle ustanovení § 310 ZP se zaměstnanec zavazuje zdržet se po určitou dobu po skončení zaměstnání výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Poruší-li zaměstnanec tento závazek, je povinen zaplatit smluvní pokutu, pokud si ji strany sjednaly. Jedná se tedy o typickou závazkovou odpovědnost. Ve své práci se ale soustředím na odpovědnost za škodu, přičemž zákoník práce nečiní rozdíl z hlediska toho, zda povinnost k náhradě škody vzniká na základě porušení smluvního závazku nebo porušení povinnosti mimosmluvní uložené přímo zákonem.

Právní teorie považuje za mimozávazkovou odpovědnost odpovědnost za získání bezdůvodného obohacení. Na tento institut se subsidiárně uplatní ustanovení občanského zákoníku,⁹ který bezdůvodným obohacením rozumí majetkový prospěch získaný plněním bez právního důvodu, plněním z neplatného právního úkonu či plněním z právního důvodu, který odpadl, majetkový prospěch získaný z nepoctivých zdrojů; dále se bezdůvodně obohatí ten, za nějž bylo plněno, co po právu měl plnit sám (§ 451 odst. 2 OZ a § 454 OZ).

Podle ustanovení § 451 odst. 1 OZ je pak ten, kdo se na úkor jiného bezdůvodně obohatí, povinen obohacení vydat. Na straně obohaceného i postiženého může vystupovat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Bezdůvodné obohacení může nastat mj. u faktických pracovních poměrů. Jde o právní vztah, kdy nevznikl platně pracovní poměr, např. proto, že pracovní smlouva neměla všechny předepsané podstatné náležitosti, ale zaměstnanec již vykonal pro zaměstnavatele práci, čímž zaměstnavatel získal prospěch z tohoto neplatného právního úkonu. Zaměstnanec proto má nárok na odměnu za skutečně vykonanou práci, i když pracovní poměr nevznikl.¹⁰

Obohatí-li se zaměstnavatel na úkor zaměstnance, je povinen vydat mu bezdůvodné obohacení v plné výši. Z hlediska obohacení zaměstnance obsahuje zákoník práce oproti občanskoprávní úpravě jistá specifika, v nichž se projevuje především ochranná funkce pracovního práva, a zaměstnanci jakožto slabší straně poskytuje určitá zvýhodnění.

V případě majetkového prospěchu získaného z neplatného právního úkonu, je třeba brát v potaz ustanovení § 19 odst. 2 ZP, podle něhož nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. Přijme-li tedy zaměstnanec na základě neplatného právního úkonu plnění, nemá povinnost jej vydat, pokud neplatnost úkonu způsobil výlučně zaměstnavatel či zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem.

⁹ K principu subsidiarity blíže kapitola 5.1

¹⁰ Jakubka, J. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, č. 10/2007, s. 13

Ve prospěch zaměstnance dále zákoník práce omezuje rozsah jeho povinnosti vrátit neprávem vyplacené finanční částky (např. mzdu, náhradu škody apod.), které po něm může zaměstnavatel vyžadovat pouze, pokud zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, tj. nebyl-li při jejich přijetí v dobré víře.¹¹ K tomu soudní judikatura uvádí, že pokud je zaměstnanci poskytnuta záloha na mzdu a ta pak není kryta další provedenou prací (např. v důsledku absencí, skončení pracovního poměru apod.), nemůže tu jít o dobrou víru zaměstnance, neboť zaměstnanec si musel být vědom toho, že jde jen o zálohu, která teprve později bude vyúčtována.¹²

4.2 Subjektivní a objektivní odpovědnost

O odpovědnost subjektivní, tj. odpovědnost za zavinění, jde v případě odpovědnosti zaměstnance. Nezbytným předpokladem jejího vzniku je tedy vedle objektivních složek i zavinění jako složka subjektivní, znamenající vnitřní psychický vztah subjektu k jeho protiprávnímu úkonu a k jeho následku. Naopak, při objektivní odpovědnosti se prvek zavinění nezohledňuje. Tato nastupuje vždy u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, ať se již jedná o odpovědnost obecnou či zvláštní.

4.3 Individuální a kolektivní odpovědnost

Členění odpovědnosti na individuální a kolektivní nabývá v pracovním právu na významu zejména u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 a násl. ZP), a to z hlediska rozsahu náhrady škody. Ani v případě kolektivní odpovědnosti se však nejedná o odpovědnost solidární, kdy by se poškozený mohl domáhat celé náhrady na kterémkoli ze škůdců, neboť zákoník práce vždy stanoví rozsah, v němž každý zaměstnanec za vzniklou škodu individuálně odpovídá.

4.4 Hmotná, jiná než hmotná odpovědnost a odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

¹¹ Srov. § 331 ZP

¹² R 26/1975, s. 154

4.4.1 Hmotná odpovědnost

U tohoto typu odpovědnosti spočívá sankční povinnost v poskytnutí určitého hmotného plnění. Lze pod ní podřadit především odpovědnost za škodu, na niž se vzhledem k jejímu významu v rámci pracovněprávní úpravy zaměřují i ve své práci. Dále sem rovněž náleží odpovědnost za prodlení, pro kterou subsidiárně platí ustanovení občanského zákoníku. Ten rozlišuje prodlení dlužníka a věřitele. Prodlení dlužníka (§ 517 a násl. OZ) nastává, pokud dlužník svůj dluh řádně a včas nesplní; věřitel se ocitá v prodlení (§ 522 a § 523 OZ), pokud nepřijme řádně nabídnuté plnění nebo neposkytne v době plnění součinnost potřebnou ke splnění dluhu. V porovnání s občanským právem však uvedená odpovědnost ve vztazích pracovněprávních nedosahuje takové důležitosti.

Dalším příkladem je zmíněná povinnost zaplatit sjednanou smluvní pokutu ve smyslu ustanovení § 310 odst. 3 ZP, která postihne zaměstnance při porušení závazku plynoucího z konkurenční doložky. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů nabytých zaměstnancem v pracovním poměru u zaměstnavatele, jejichž následné využití při výdělečné činnosti by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Hmotnou odpovědností je také odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec práci nekonal, nese zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 208 ZP sekundární povinnost poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Jako sankce působí i uložení povinnosti zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru za podmínek ustanovení § 69 ZP a odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP (jde o případ, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy či platu nebo jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti).

Mezi případy hmotné odpovědnosti v oblasti pracovního práva se řadila rovněž odpovědnost za vadné plnění. Příkladem může být ustanovení § 9 zákona o mzdě¹³ týkající se vyrobení zmetku (vadného výrobku). Zavínil-li zaměstnanec vadnou prací zmetek, nepříslušela mu za práci na něm mzda. V důsledku porušení primární povinnosti postihla zaměstnance sankce v podobě neposkytnutí mzdy za vykonanou práci. Zákon o mzdě byl však současným zákoníkem práce zrušen a ten již v rámci úpravy odměňování zaměstnanců obdobné ustanovení neobsahuje.

4.4.2 Jiná než hmotná odpovědnost

Tento typ odpovědnosti spočívá v uložení povinnosti, jejíž podstatou není hmotné plnění. Lze sem zařadit povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem v důsledku porušení primární právní povinnosti. Jedná se o okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem či zaměstnancem podle ustanovení § 55 a 56 ZP.

Pracovní poměr může každá ze stran rovněž rozvázat výpovědí. Zatímco zaměstnanec tak může učinit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze v taxativně stanovených případech. Aby byl naplněn předpoklad odpovědnosti, musí mít výpověď povahu sankce za porušení právní povinnosti. Tak je tomu pouze u důvodu v ustanovení § 52 písm. f), při výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky a ustanovení § 52 písm. g), jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro něž by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo v případě závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, pokud byl v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Dalším příkladem je odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem podle ustanovení § 36 odst. 2 ZP. Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o

¹³ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

této překážce, je v důsledku toho povinen strpět, aby zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil.

Zaměstnanec je povinen nést novou odpovědnostní povinnost i v případě neomluvené absence v práci. Podle ustanovení § 223 odst. 2 ZP jej pak může zaměstnavatel postihnout tím způsobem, že za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) krátí dovolenou o jeden až tři dny, přičemž se neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn mohou sčítat.

4.4.3 Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

Sankce v důsledku porušení práva mohou zaměstnanci či zaměstnavateli ukládat i jiné orgány. Jelikož se jedná především o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a jiné správní delikty, je na zvážení, zda jde o odpovědnost v rámci pracovního práva či jiného právního odvětví, zejména práva správního. Sankce se uplatňují v případě porušení povinností stanovených pracovněprávními i jinými předpisy. Úpravu jednotlivých přestupků a jiných správních deliktů včetně pokut za jejich spáchání obsahuje např. zákon o zaměstnanosti.¹⁴ Rovněž zákon o inspekci práce¹⁵ postihuje např. přestupky a jiné správní delikty na úseku bezpečnosti práce či na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců apod.

5. Odpovědnost za škodu v pracovním právu

5.1 Charakteristika právní úpravy odpovědnosti za škodu

Odpovědnost za škodu je nejdůležitějším druhem hmotné odpovědnosti v pracovním právu, spočívá tedy v určitém hmotném plnění.

Jelikož je odpovědnost za škodu pouze jedním z druhů odpovědnosti, platí pro ni výše uvedené obecné znaky pracovněprávní odpovědnosti. Především se jedná o vztah odvozený od základních pracovněprávních vztahů. Vztahy mezi zaměstnavateli a

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnanci jsou založeny zásadně na smluvní bázi, a jsou proto součástí práva soukromého. Jelikož obecnou soukromoprávní úpravu představuje občanský zákoník, je zejména z aplikačního hlediska nezbytné vymezit vztah obou kodexů. Ten může spočívat na principu subsidiarity, kdy se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije tehdy, pokud zákoník práce neobsahuje úpravu zvláštní, nebo na principu delegace, podle něhož je možné aplikovat občanský zákoník pouze tehdy, pokud tak zákoník práce výslovně stanoví.¹⁶

Zákoník práce v ustanovení § 4 vycházel z principu delegace, a ustanovení občanského zákoníku tak bylo možné na pracovněprávní vztahy použít pouze na základě jeho výslovného odkazu. Toto ustanovení však bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008.¹⁷ Jelikož měl uvedený nález pro celkovou pracovněprávní úpravu značný význam, je vhodné zmínit se o něm podrobněji.

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákoník práce, který nahradil dřívější zákoník práce platný přes čtyři desetiletí, jehož koncepce již nevyhovovala současným společenským a ekonomickým podmínkám. Nový zákoník práce vnesl do pracovněprávních vztahů podstatné změny, zejména rozšířil smluvní volnost a umožnil účastníkům sjednávat si další práva nad rámec zákonné úpravy ve smyslu zásady „co není zakázáno, je dovoleno.“ Dále poprvé od roku 1966 umožnil aplikaci občanského zákoníku v oblasti pracovněprávních vztahů, a to na základě principu delegace.

V listopadu roku 2006 podala skupina poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR k Ústavnímu soudu návrh na zrušení více než třiceti ustanovení zákoníku práce, která byla podle jejich názoru protiústavní. Ústavní soud zrušením třinácti ustanovení zákoníku práce návrhu vyhověl, ve zbytku jej zamítl. Pro účely této práce se zaměřím na tu část nálezu, která má dopad na úpravu institutu odpovědnosti.

Zákoník práce oproti dřívější úpravě, která byla svou povahou kogentní a vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, se nese ve smyslu liberalizace pracovněprávních vztahů. Tato zásada je promítnuta zejména do ustanovení § 2 odst. 1

¹⁶ Jakubka, J. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, č. 10/2007, s. 5

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

ZP, které je tak významné pro určení, od kterého ustanovení zákoníku práce je možné se odchýlit a od kterého nikoli. Zákoník práce zde však nevhodně kombinoval několik způsobů vymezení dispozitivních a kogentních norem. Ustanovení § 2 odst. 1 ZP bylo navrhovateli napadeno zejména jako neurčité, rozporuplné a nezakládající deklarovanou smluvní volnost.

Ústavní soud návrhu částečně vyhověl a zrušil ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté ZP. Tímto došlo k rozšíření smluvní volnosti účastníků rovněž v oblasti náhrady škody, neboť se nadále nebude uplatňovat zásada, že není možné odchýlit se od úpravy náhrady škody, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.

V současné době práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od zákoníku práce, jestliže to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Dále se nelze odchýlit od ustanovení § 363 odst. 1 ZP, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Z hlediska náhrady škody si tak strany budou moci jiným způsobem upravovat práva a povinnosti. V tomto případě ovšem jen tehdy, jestliže to ZP výslovně nestanoví (nemohou si např. jiným způsobem dohodnout výši náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti, neboť ZP stanoví maximální částku rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného výdělku).¹⁸

Zrušení zákazu odchylovat se od ustanovení o náhradě škody lze považovat za pozitivní. Uvedené bude zásadně ve prospěch zaměstnanců, neboť zákon takto zakazoval sjednat či stanovit výhodnější podmínky pro náhradu škody, která vznikla zaměstnanci. Pro zaměstnance zřejmě nebude mít nepříznivé dopady ani zrušení pravidla, že od ustanovení ukládajících povinnost je možné jen odchýlení se ve prospěch zaměstnance, protože z četných ustanovení zákona vyplývá, že zaměstnavatel nemůže nároky zaměstnanců snižovat, není-li to zákonem připuštěno.¹⁹

¹⁸ Jouza, L. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu. Bulletin advokacie, č. 5/2008, s. 30

¹⁹ Šubrt, B. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Práce a mzda, č. 4/2008, s. 11

Oproti dřívější úpravě představoval nový zákoník práce i další koncepční změnu, a to ve vztahu k občanskému zákoníku. Dřívější úprava vycházela z úplné samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému a nepřipouštěla použití občanského zákoníku. Nový zákoník práce měl toto napravit a vyjádřit souvislost těchto právních odvětví. V ustanovení § 4 ZP zakotvil princip delegace, tj. občanský zákoník bylo možno použít jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně připouštěl.

Skupina poslanců odůvodňovala svůj návrh na zrušení ustanovení § 4 ZP zejména tím, že koncepce delegace občanského zákoníku zakládá právní nejistotu a přináší značné aplikační problémy.

Ústavní soud návrhu vyhověl a zmíněné ustanovení zrušil. Ve svém nálezu konstatoval, že metoda delegace použitá v ustanovení § 4 ZP subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Nejrůznější odkazy na občanský zákoník v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Tak např. by nebylo jasné, kdo má v pracovněprávních vztazích jednat za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézu.²⁰

Nadále se proto ve vztahu obou předpisů nebude uplatňovat princip delegace, nýbrž princip subsidiarity. Ustanovení občanského zákoníku se tak na pracovněprávní vztahy aplikují, pokud zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu. Z ustanovení občanského zákoníku budou moci být subsidiárně použita zejména část první Obecná ustanovení, část šestá hlava třetí Bezdůvodné obohacení a část osmá Závazkové právo.

²⁰ Bod 209 nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

Odpovědnost za škodu je upravena pod rubrikou Náhrada škody v části jedenácté a v Přejídných ustanoveních v části čtrnácté ZP. Systematicky se úprava části jedenácté člení na odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli a na odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci. V rámci odpovědnosti každého z nich je nejprve stanovena odpovědnost obecná a poté případy odpovědnosti zvláštní. Při aplikaci se postupuje od zvláštního k obecnému, proto je v konkrétní situaci třeba nejprve zvážít použití úpravy zvláštní odpovědnosti, a není-li to možné, pak až úpravy obecné.

Pracovněprávní odpovědnost za škodu vykazuje oproti ostatním druhům odpovědnosti jistá specifika. Zejména nastupuje pouze v případě, pokud ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Dále reflektuje zvláštní postavení obou subjektů pracovněprávních vztahů a poskytuje zaměstnanci určitá zvýhodnění. Předpokladem vzniku jeho odpovědnosti je vždy zavinění, jde tedy o odpovědnost subjektivní. Oproti tomu zaměstnavatel vždy odpovídá bez zřetele na zavinění, jedná se o objektivní odpovědnost. Při úpravě odpovědnosti za škodu vychází zákoník práce ze stejných principů jako dřívější právní úprava. Došlo spíše jen k aktualizaci některých ustanovení a změny doznala rovněž systematika úpravy.

Zákoník práce především zrušil nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů, čímž zaniklo rozložení úpravy náhrady škody, která je v současnosti obsažena v zákoníku práce, úprava odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání byla zahrnuta do přejídných ustanovení zákoníku práce (§ 365 a násl. ZP) s tím, že po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců zanikne.

Zákoník práce k 1. lednu 2007 také zrušil zvláštní odpovědnost za vyrobení zmetku (vadného výrobku), dříve upravenou ustanovením § 184 DZP, podle něhož mohl zaměstnavatel požadovat za výrobu zmetku náhradu škody. Jestliže zaměstnanec vyrobil svou nedbalostí zmetek, byl povinen nahradit zaměstnavateli náklady vynaložené na materiál a mzdy, popř. nutné opravy zmetku i stroje, pokud byl při výrobě zmetku poškozen. Škoda se hradila až do výše poloviny zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku.

Tuto úpravu však zákoník práce nepřevzal, neboť zaměstnavatelé uvedené ustanovení v praxi příliš nevyužívali, považovali jej za komplikované a výhodné pro zaměstnance.

V současné době se zaměstnavatel může domáhat náhrady škody způsobené vyroběním zmetku na základě ustanovení § 250 ZP o obecné odpovědnosti, podle něhož odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Rozdíl oproti dřívější právní úpravě spočívá ve výši škody, kterou může zaměstnavatel uplatňovat; zatímco dříve byla limitem polovina průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, v současné době nesmí částka přesáhnout čtyřnásobek jeho výdělku.

Zaměstnanec odpovídá za škodu v podobě vadného výrobku pouze, pokud se dopustil určitého protiprávního jednání nebo opomenutí, tj. pokud protiprávně jednal nebo nejednal, ač určitým způsobem jednat měl. Povinnosti ukládá zaměstnanci zejména pracovní smlouva, může se však jednat i o povinnosti, které nebyly výslovně smlouveny.

Podle ustanovení § 34 odst. 1 ZP musí strany v pracovní smlouvě dohodnout druh práce, který má zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Zejména ze sjednaného druhu práce pak zaměstnanci vyplývají další povinnosti, mj. i povinnost plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Je proto nezbytné klást důraz na kvalitní provedení sjednaných prací, neboť v případě špatné práce by zaměstnavatel mohl uplatňovat nárok na náhradu škody.²¹

Na další změny oproti dřívější právní úpravě upozorním v rámci výkladu jednotlivých druhů odpovědnosti.

5.2 Funkce odpovědnosti za škodu

Právní teorií jsou odpovědnosti za škodu přisuzovány jisté funkce, které se vzájemně prolínají. Jedná se o funkci preventivně výchovnou, reparační a sankční.²²

²¹ Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1 – 2/2009, s. 6 - 7

²² Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 318 - 319

Jelikož při plnění pracovních úkolů mohou nastat škody, které nelze odstranit buď vůbec, nebo s obtížemi, klade zákoník práce důraz zejména na předcházení jejich případnému vzniku. Na prvním místě proto stojí funkce preventivně výchovná, jejímž cílem je přimět zaměstnavatele i zaměstnance k dodržování uložených právních povinností v pracovněprávních vztazích, aby ke škodám nedocházelo vůbec.

Princip prevence prostupuje celým zákoníkem práce a není tak vyjádřen pouze v rámci úpravy náhrady škody. Rovněž stanovením povinností zaměstnavateli a zaměstnanci zejména v rámci části páté nazvané Bezpečnost a ochrana zdraví při práci usiluje zákoník práce o vytvoření takového pracovního prostředí, kde riziko práce bude omezeno na minimum.

Zákonná úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci respektuje závazky vyplývající z mezinárodních smluv²³ a rovněž zpracovává evropské směrnice. Jde zejména o rámcovou směrnici 89/391/EHS ze dne 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, dále směrnicí 89/654/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště, směrnicí Rady 89/656/EHS ze dne 30. 11. 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci, směrnicí 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí či směrnicí 94/33/EHS ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zavzata již do zakládajících dokumentů Evropského společenství. Čl. 137 Smlouvy o založení Evropského společenství zdůrazňuje zlepšování pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků a čl. 140 podporu spolupráce členských států v oblasti předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání a ochrany zdraví při práci. Rovněž čl. 31 Charty základních práv Evropské unie akcentuje právo každého pracujícího na hygienické, bezpečné a důstojné pracovní podmínky. Otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se tak věnuje značná

²³ Zejména jde o úmluvy Mezinárodní organizace práce, a to Úmluvu č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981 a Úmluvu č. 161 o závodních zdravotních službách z roku 1985

pozornost, neboť případné poškození zdraví s sebou nese negativní důsledky, nejen ekonomické, ale také sociální.

Komplexní úpravu předcházení škodám, ať již škodám na zdraví či majetku, obsahuje zákoník práce v ustanoveních § 248 a § 249 hlavy první části jedenácté pod názvem Předcházení škodám. Ukládá zde prevenční povinnost oběma účastníkům pracovněprávního vztahu, zaměstnavateli i zaměstnanci. Pouze součinností obou stran lze totiž vzniku škody účinně předejít.

Nejprve se zákoník práce zabývá povinností zaměstnavatele. Podle ustanovení § 248 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Tato povinnost směřuje k předcházení vzniku škody v budoucnosti i k odvrácení škody, která již hrozí.

Z porušení uložené prevenční povinnosti vznikají poškozenému zaměstnanci konkrétní oprávnění. Zaměstnanec se může především podle ustanovení § 265 ZP dovolat obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Navíc může porušení této povinnosti uplatnit ve smyslu ustanovení § 250 odst. 2 ZP pro poměrné omezení své obecné odpovědnosti, případně podle ustanovení § 252 odst. 4 ZP pro částečné či úplné zproštění se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, resp. odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle ustanovení § 255 odst. 5 ZP.

K zabránění vzniku škody na svém majetku je zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 248 odst. 2 ZP oprávněn provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci do objektu zaměstnavatele vnášejí nebo z něj naopak odnášejí, případně může přistoupit i k prohlídkám zaměstnanců. Při realizaci tohoto oprávnění musí dbát předpisů týkajících se ochrany osobnosti (§ 11 OZ). V praxi nejsou pochybnosti o tom, že zaměstnavatel může toto právo vykonávat nejen prostřednictvím svých zaměstnanců, nýbrž i prostřednictvím bezpečnostní agentury, která provádí kontrolu na základě smluvního vztahu se zaměstnavatelem.²⁴

²⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 618

Přestože současný zákoník práce (na rozdíl od dřívějšího) neukládá zaměstnavateli výslovně povinnost soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, domnívám se, že je v zájmu zaměstnavatele tyto kontroly pravidelně provádět a nepřenášet uvedenou povinnost pouze na vedoucího zaměstnance.²⁵ Každý zaměstnavatel by si měl být vědom důležitosti prevence vzniku škod a s tím souvisejícího dostatečného zabezpečení kontrolních mechanismů. Jedině důslednou kontrolou na všech úrovních pracovního procesu je možné předejít finančním ztrátám v podobě náhrady vzniklých škod.

Zaměstnanci ukládá prevenční povinnost ustanovení § 249 odst. 1 ZP, podle něhož je zaměstnanec obecně povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Smyslem této úpravy je zabránit vzniku možné budoucí škody, přičemž se jedná pouze o škodu, jež může vzniknout v souvislosti s pracovní činností zaměstnance. V důsledku porušení uložené povinnosti může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat náhradu škody podle ustanovení § 250 ZP o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Ve druhé větě předmětného ustanovení se zaměstnanci stanoví oznamovací povinnost v případě škody již konkrétně hrozící. Zaměstnanec je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jedná se nejen o škody hrozící v souvislosti s pracovní činností zaměstnance, ale také vyplývající z chování jiných osob, příp. přírodních sil.

Pokud hrozí vznik škody a k jejímu odvrácení je neodkladně třeba zákroku, ukládá ustanovení § 249 odst. 2 ZP zaměstnanci povinnost zakročit. Jestliže mu v tom ale brání důležitá okolnost nebo by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, případně osoby blízké, nemusí tak učinit. U vymezení osoby blízké vychází zákoník práce z ustanovení § 116 OZ.²⁶ Důležitou okolností bránící zaměstnanci ve splnění jeho povinnosti může být např. skutečnost, že zaměstnanec

²⁵ Srov. § 302 písm. a) a g) ZP

²⁶ § 116 OZ: Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, 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 pocítovala jako újmu vlastní.

nemá odborné znalosti, kterých je k zákroku třeba. V důsledku nesplnění oznamovací nebo zakročovací povinnosti vzniká zaměstnanci zvláštní typ odpovědnosti podle ustanovení § 251 ZP. Jde o odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.

Dojde-li však ke vzniku škody, nastupuje reparační funkce odpovědnosti, která má za úkol odčinit škodu na majetku některé ze stran pracovněprávního vztahu. V případě náhrady škody zaměstnavatelem se uplatní princip plné reparace, u odpovědnosti zaměstnance je rozsah náhrady v některých případech omezen. V důsledku poškození zdraví může jedinci vzniknout i újma nemajetková spočívající ve vytrpěných bolestech a ve ztížení společenského uplatnění. Zde se pak zdůrazňuje satisfakční funkce odpovědnosti, jejímž smyslem je zmírnit tuto imateriální újmu.

Odpovědnost rovněž plní funkci sankční, která vychází z toho, že náhrada způsobené škody je v podstatě i určitým postihem za porušení povinnosti, resp. postihem za nezabránění škodné události.²⁷

Jiní autoři rozlišují funkce pracovněprávní odpovědnosti na obecné, které v právu plní každý systém odpovědnosti, a zvláštní, jimiž se pracovněprávní odpovědnost v obecné rovině odlišuje od ostatních typů odpovědnosti.²⁸

Mezi obecné funkce patří funkce preventivně výchovná, kdy odpovědnost působí výchovně vůči tomu, kdo je jí postižen, neboť mu dává pocítit nepříznivé následky jeho protiprávního jednání a snaží se jej tak přimět k tomu, aby se obdobného chování příště vyvaroval. Toto současně je působí výchovně i na ostatní členy společnosti. Dále plní odpovědnost ochrannou funkci, neboť poskytuje ochranu pracovněprávním vztahům a sankcionuje jejich porušení. Funkce represivní pak spočívá v postihu jedince za jeho protiprávní chování, tak, že je mu uložena povinnost snášet nepříznivé následky v důsledku jeho nežádoucího jednání. Reparační (satisfakční) funkce představuje přenesení břemene škody z poškozeného na škůdce, a znamená odčinění škody uvedením v předešlý stav nebo náhradou v penězích.

²⁷ Štangová, V. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu. Právo a zaměstnání, č. 10/96, s. 10

²⁸ Srov. Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 541 - 544

Mezi zvláštní funkce patří funkce sociálně ochranná a stimulační. Sociálně ochranná funkce odpovědnosti vyplývá z funkce pracovního práva samotného. To poskytuje ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem silnější ochranu zaměstnanci. Právo tak kompenzuje jeho fakticky slabší pozici v pracovněprávním vztahu.

Jeví se mi nezbytné uvést i tuto funkci odpovědnosti, neboť vystupuje do popředí zejména u náhrady škody. Zde se projevuje např. tím, že odpovědnost zaměstnance je koncipována jako odpovědnost subjektivní, tj. zaměstnanec odpovídá za zavinění, dále tím, že rozsah náhrady škody jím způsobené je mnohdy limitován. Oproti tomu odpovědnost zaměstnavatele je objektivní, tj. bez ohledu na zavinění, a zaměstnavatel je povinen uhradit škodu v plné výši.

Stimulační funkce odpovědnosti pak souvisí s ustanovením § 178b DZP, podle něhož zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. Vyloučení odpovědnosti zde zaměstnance stimuluje k podstupování přiměřeného rizika při plnění pracovních úkolů, neboť se nemusí obávat povinnosti náhrady rozsáhlé škody vzniklé v důsledku jeho drobné nepozornosti. Je tím rovněž podporován rozvoj nových postupů práce, technologií apod.²⁹

Předmětné ustanovení se v současném zákoníku práce v rámci úpravy odpovědnostních vztahů sice nevyskytuje, ale tento princip byl vtělen mezi základní zásady pracovněprávních vztahů do ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) ZP, podle něhož zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.

5.3 Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu

5.3.1 Škoda

Škodou se rozumí majetková újma poškozeného vyčíslitelná v penězích a lze ji dělit na škodu skutečnou a škodu jinou (ušlý zisk). Za skutečnou škodu se považuje zmenšení existující hodnoty majetku, jež má poškozený ve svém vlastnictví či správě. U zaměstnance se skutečnou škodou rozumí i ušlý výdělek, neboť slouží k zajištění

²⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 541 - 544

existence jeho a mnohdy i jeho rodiny. Jiná škoda spočívá v tom, že poškozený nemohl majetek ve svém vlastnictví, příp. správě rozmnožit, k čemuž by bylo za pravidelného běhu věcí došlo. Jiná škoda se však hradí pouze v případech výslovně stanovených zákoníkem práce. Pokud například řidič autobusu způsobí porušením svých povinností poruchu autobusu, pak částka vynaložená na její opravu je škoda skutečná a jiná škoda je vyčíslitelná částkou, která by byla za normálních okolností – pokud by ke škodě nedošlo - vybrána na jízdném.³⁰

V pracovním právu se lze setkat i s náhradou nemajetkové újmy, a to u odpovědnosti za bolest a ztížení společenského uplatnění, kdy materiální náhrada slouží k odčinění fyzické bolesti, resp. zhoršení společenského uplatnění zaměstnance.

Z hlediska způsobu náhrady se škoda nahrazuje v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav (§ 257 ZP a § 269 ZP). Škudci se tak poskytuje možnost volby, jakým způsobem vzniklou škodu nahradí. Podle ustanovení § 272 ZP se při určení výše škody na věci vychází z ceny v době poškození nebo ztráty, tj. z ceny obvyklé v daném místě a čase vzniku škody, s přihlédnutím k případnému opotřebení věci. Vznik škody a její výši musí vždy prokázat poškozený, který uplatňuje náhradu škody.³¹

Doba vzniku škody je rozhodující pro počátek běhu promlčecí lhůty, na niž se podle ustanovení § 329 a násl. ZP vztahuje občanský zákoník. V tomto se současný stav liší od dřívější právní úpravy, kdy bylo počítání času v ustanoveních § 261 až 263 DZP výslovně upraveno.

Smyslem institutu promlčení je přimět věřitele, aby v zájmu zachování právní jistoty dbal o svá práva a včas je uplatňoval u soudu. Neučiní-li tak v zákonem vymezené lhůtě, vystavuje se nebezpečí, že mu právo nebude přiznáno. Promlčením však právo nezaniká a existuje v podobě práva naturálního. Splní-li tak dlužník svůj dluh, plní po právu a na straně věřitele nedochází k bezdůvodnému obohacení. V tomto se promlčení odlišuje od prekluze práva, při níž právo zaniká a poskytnuté plnění lze z titulu bezdůvodného obohacení požadovat zpět. K prekluzi však v pracovněprávních vztazích

³⁰ Štangová, V. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu. Právo a zaměstnání, č. 10/96, s. 9

³¹ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: Polygon, 2008, s. 701

dochází pouze zřídka.³² Na rozdíl od případu zániku práva soud k promlčení nepřihlíží z úřední povinnosti, ale pouze při uplatnění námitky dlužníkem.

Právo na náhradu škody se podle ustanovení § 331 ZP a § 106 OZ promlčuje za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá (jde o subjektivní promlčecí lhůtu). 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 (jde o objektivní promlčecí lhůtu). Právo se pak promlčuje uplynutím kterékoli z uvedených lhůt. V případě korupčního jednání se poškozenému v zájmu jeho ochrany poskytuje delší, tříletá, subjektivní lhůta k uplatnění práva.

Jde-li o právo na náhradu škody na zdraví, platí pro jeho výkon výlučně subjektivní promlčecí lhůta. Toto právo se tak promlčí vždy za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, bez ohledu na počet let uplynulých od události, z níž škoda vznikla.

Zaměstnanec v této souvislosti požívá zvýšené ochrany rovněž podle ustanovení § 389 ZP, které stanoví nepromlčitelnost některých nároků ze škody na zdraví. Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Toto se však týká jen náhrady jako celku, neboť práva na jednotlivá opětuující se plnění se promlčují.

5.3.2 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním

Pracovněprávní odpovědnost za škodu se vůči ostatním druhům odpovědnosti vymezuje tím, že nastupuje pouze v případech, kdy ke škodě dojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Aby se mohlo jednat o odpovědnost v rámci pracovního práva, musí škoda nastat v době, kdy zaměstnanec plní povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru, příp. z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo vykonává činnost nezbytnou pro výkon práce. Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním definuje přímo zákoník práce v ustanovení § 273 a § 274.

³² Např. § 267 odst. 2 ZP

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. z dohody o pracovní činnosti a z dohody o provedení práce), jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Povinnosti z pracovního poměru vyplývají zejména ze zákoníku práce a pracovní smlouvy, resp. z dohodnutého druhu práce, a pracovního zařazení zaměstnance.

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popř. činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů podle jsou podle ustanovení § 274 ZP úkony potřebné k výkonu práce (např. příprava nářadí) a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. převlékání, osobní hygiena) a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět.

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Škoda utrpěná při samotném stravování (např. opaření, pořezání příborem) není nikdy dávana do souvislosti s plněním pracovních úkolů.³³

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je mj. cesta ke stravování a zpět, ale jen pokud je konána v objektu zaměstnavatele. K tomu judikatura uvádí, že z hlediska posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl úraz, byla 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

³³ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: ASPI, 2008, s. 377

úraz mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem.³⁴ Význam tohoto rozsudku spatřuji především v tom, že vymezil hranice, kdy se zaměstnanec odpovědnosti zaměstnavatele již nedovolá, neboť nelze přenášet na zaměstnavatele odpovědnost za bezpečnost v prostorách mimo sféru jeho působnosti, kde nemůže uplatňovat své bezpečnostní předpisy.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je také školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti (např. účast na přednáškách, seminářích, ale i činnost organizovaná pořadatelem školení ve volném čase).

Nedojde-li ke vzniku škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak pracovněprávní odpovědnost nepřichází v úvahu. I mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by však mohla nastoupit občanskoprávní odpovědnost, pokud by byly naplněny všechny její předpoklady. Bude tomu tak např. při excesu, tj. vybočení z plnění pracovních povinností. Může jít o případ, kdy zaměstnanec ve stanovené pracovní době vyrábí nebo opravuje předměty pro svou soukromou potřebu, a vznikne mu při tom škoda na věcech.³⁵ Judikatura uvádí, že z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům.³⁶

5.3.3 Příčinná souvislost (kauzální nexus)

U jakéhokoli druhu odpovědnosti, ať již založené na principu subjektivním či objektivním, patří k předpokladům jejího vzniku zjištění a prokázání příčinné souvislosti mezi právní skutečností zakládající odpovědnost a škodou. Příčinná souvislost představuje objektivní předpoklad odpovědnosti. Mezi protiprávním úkonem,

³⁴ Rozsudek NS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

³⁵ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: Polygon, 2008, s. 712

³⁶ R 55/1971

příp. kvalifikovanou událostí na straně jedné a škodou na straně druhé musí existovat vztah příčiny a následku. Vždy je na poškozeném, aby prokázal, že tvrzená skutečnost je v příčinné souvislosti se vznikem škody. Při řešení otázky příčinné souvislosti se nejedná o otázku právní, ale o otázku skutkového zjišťování.

Určitý jev může být následkem celé řady jevů, podílejících se různou měrou na jeho vzniku. Důkazními prostředky je pak nezbytné zjistit ty jevy, jež byly pro vznik následku rozhodující (tzv. metoda umělé izolace). Při izolaci jevů se nezohledňují příčiny, které nejsou z hlediska práva rozhodné, v úvahu se berou pouze ty, jež mohou mít za následek vznik právní odpovědnosti, tzn. pouze příčiny právně relevantní. Je tak nezbytné určit, zda příčina zjištěná jako rozhodující, příp. jedna z rozhodujících je příčinou právně relevantní. Pokud ano, je zde příčinná souvislost, zakládající odpovědnostní vztah.³⁷

5.3.4 Zavinění

Zavinění jako subjektivní předpoklad odpovědnosti znamená vnitřní psychický vztah odpovědného subjektu k jeho protiprávnímu úkonu i k následku jeho protiprávního úkonu, tj. ke škodě.

Můžeme rozlišovat následující formy zavinění: úmysl – přímý a nepřímý (eventuální) a nedbalost – vědomá a nevědomá. Zavinění ve formě úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).³⁸

³⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 554 - 555

³⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 624

V oblasti pracovního práva je zavinění nezbytným předpokladem pouze u odpovědnosti zaměstnance. Dále platí, že zejména u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu musí jeho zavinění prokázat zaměstnavatel, který tak nese důkazní břemeno. V některých případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance se ale zavinění ze zákona předpokládá a zaměstnanec je naopak povinen prokázat, že na jeho straně existuje důvod ke zproštění odpovědnosti.

5.3.5 Protiprávnost

Na rozdíl od zavinění je protiprávnost objektivním předpokladem odpovědnosti a lze ji chápat jako rozpor lidského jednání s objektivním právem. Zákoník práce klade na roveň protiprávnosti i úmyslné jednání proti dobrým mravům, tj. obecně uznávaným morálním zásadám. I v tomto případě se projevuje rozdílná konstrukce odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Zatímco protiprávní úkon zaměstnance je vždy nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti na jeho straně, u zaměstnavatele tomu tak vždy být nemusí. Protiprávnost úkonu je jedním z předpokladů u obecné odpovědnosti zaměstnavatele. Naopak v případech odpovědnosti za výsledek postačí, nastane-li právem předvídaná kvalifikovaná událost, zejména pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a k žádnému protiprávnímu úkonu nemusí vůbec dojít.

6. Odpovědnost za škodu v občanském právu

I občanskoprávní teorie chápe odpovědnost převážně jako následný (sekundární) nepříznivý právní následek, který vznikl až porušením původní (primární) právní povinnosti neboli protiprávním úkonem a který je předvídan v sankční složce příslušné normy občanského práva.³⁹ Odpovědnost za škodu zde obdobně jako v právu pracovním představuje pouze jeden z druhů odpovědnostních vztahů (vedle odpovědnosti za prodlení, odpovědnosti za vady, příp. bezdůvodného obohacení).

Občanský zákoník upravuje institut odpovědnosti za škodu včetně předcházení hrozícím škodám v ustanovení § 415 a násl. Jedná se o obecnou úpravu platnou pro celou oblast

³⁹ Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek II. Praha: ASPI, 2005, s. 59

soukromého práva, která se ovšem nepoužije, pokud zvláštní právní předpis stanoví jinak. Zákoník práce upravuje odpovědnost za škodu zcela samostatně.

Občanské právo vychází ze zásady prevence a klade důraz na předcházení možnému ohrožení či porušení práva. V souladu s tímto principem ukládá ustanovení § 415 OZ každému, tj. všem fyzickým i právnickým osobám, všeobecnou prevenční povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku, na přírodě a životním prostředí. Navíc ustanovení § 417 OZ stanoví speciální povinnost osobě, které škoda konkrétně hrozí, zakročit k jejímu odvrácení, a to způsobem přiměřeným okolnostem daného ohrožení.

Vznikne-li však škoda, zajišťuje občanskoprávní úprava poškozenému její plnou náhradu. Ve smyslu ustanovení § 442 OZ se hradí veškerá skutečná škoda a to, co poškozenému ušlo, tj. ušlý zisk. Primárně se škoda nahrazuje v penězích, avšak požádali o to poškozený a je-li to současně možné a účelné, hradí se škoda uvedením v předešlý stav. Vedle uvedených hledisek je tak i na vůli poškozeného, jakým způsobem bude chtít škodu nahradit. Odpovědnost za škodu plní rovněž satisfakční funkci, neboť se také podle občanského zákoníku materiálně odškodňuje i újma nemajetková v případě škody na zdraví.

Občanské právo rozlišuje obecnou (generální) odpovědnost za škodu a případy zvláštní odpovědnosti. Obecná odpovědnost, obsažená v ustanovení § 420 a 420a OZ, se uplatňuje subsidiárně, tedy v případech, kdy nelze aplikovat úpravu zvláštní. Zatímco první z uvedených skutkových podstat vyžaduje ke svému vzniku zavinění škůdce, druhá je koncipována jako odpovědnost objektivní a vztahuje se na případy, kdy škody vzniklé v různých provozech nelze podřadit pod žádnou ze zvláštních odpovědností.

Ve skutečnosti však ustanovení § 420a svými předpoklady nutnými pro vznik odpovědnosti, jakož i svým objektivním odpovědnostním principem s liberačními důvody tvoří jeden z dalších zvláštních případů objektivní odpovědnosti za škodu, kam by také měl být ze systematického hlediska správně zařazen.⁴⁰

⁴⁰ Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek II. Praha: ASPI, 2005, s. 495

K předpokladům odpovědnosti podle ustanovení § 420 OZ patří: protiprávnost úkonu, škoda, příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem a škodou a prvek zavinění. Jde o subjektivní odpovědnost, přičemž zavinění ve formě nevědomé nedbalosti se předpokládá. Proto chce-li se škůdce vyvinit, musí prokázat, že porušení právní povinnosti nezavinil, že tedy na jeho straně nejde ani o nedbalost nevědomou.

Ustanovení § 420 odst. 2 OZ činí odpovědnými rovněž fyzické či právnické osoby, které ke své činnosti používají jiných osob (např. svých zaměstnanců, ale i někoho jiného), a tyto při uskutečňování uvedené činnosti svým zaviněným protiprávním úkonem způsobí škodu. Smyslem této úpravy je poskytnout účinnější ochranu poškozené straně, jenž se tak může domoci náhrady přímo na zpravidla ekonomicky silnějším subjektu.

„Použité“ osoby za škodu ve smyslu občanského zákoníku neodpovídají, ovšem jejich odpovědnost podle pracovněprávních předpisů tím není dotčena. V případě zaměstnanců tak bude zpravidla dána jejich obecná odpovědnost vůči zaměstnavateli podle ustanovení § 250 ZP, jiné osoby lze následně postihnout podle ustanovení § 440 OZ.

Předpoklady odpovědnosti za škodu způsobenou jinému provozní činností (§ 420a OZ) jsou následující: existence události vyvolané provozní činností, vznik škody a příčinná souvislost mezi provozní činností a způsobenou škodou. Jde o objektivní odpovědnost, které se ovšem lze zprostit. Provozovatel se liberuje, pokud prokáže, že škoda byla způsobena neodvratitelnou událostí, která nemá původ v provozu, nebo vlastním jednáním poškozeného.

Dále občanský zákoník upravuje případy zvláštní odpovědnosti, mezi něž patří např. odpovědnost za poškození, ztrátu či zničení věci, jež je předmětem závazku (§ 421 OZ), odpovědnost za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání, konkrétně nezletilými a těmi, kteří jsou postiženi duševní poruchou (§ 422 a 423 OZ) či odpovědnost za škodu na vnesených, umístěných nebo odložených věcech (§ 433 a násl. OZ) apod.

7. Občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnost za škodu - srovnání

Občanské právo jako odvětví práva soukromého vychází důsledně z rovného postavení subjektů, což se projevuje i v případě odpovědnosti. Oproti tomu pracovní právo, v souladu se svou sociálně ochrannou funkcí, činí rozdíl mezi jednotlivými subjekty odpovědnosti, a to ve prospěch zaměstnance. Ten je zvýhodněn jednak tím, že jeho odpovědnost je pojímána vždy jako odpovědnost subjektivní, jednak tím, že rozsah náhrady škody způsobené z nedbalosti je limitován. Naopak odpovědnost zaměstnavatele za škodu stojí na principu objektivním, ať se již jedná o odpovědnost obecnou či zvláštní.

Shodně vzniká odpovědnost pouze při naplnění zákonných předpokladů, a to protiprávního úkonu, příp. škodné události, vzniku škody, příčinné souvislosti a v některých případech zavinění. V obou právních odvětvích se můžeme setkat jak s odpovědností subjektivní, jež vyžaduje zavinění odpovědné osoby, tak s odpovědností objektivní, bez zřetele na zavinění. Specifikem pracovněprávní odpovědnosti je ovšem předpoklad vzniku škody při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.

Občanské právo stejně jako právo pracovní klade důraz na prevenci vzniku škod. Shodně plní odpovědnost i funkci reparační, resp. satisfakční. V občanském právu se ale uplatňuje zásada plné reparaace, celá škoda musí být nahrazena, a to zásadně bez ohledu na formu či stupeň zavinění škůdce.

Zatímco v občanském právu se nahrazuje vždy skutečná škoda i ušlý zisk, podle zákoníku práce se hradí zásadně jen skutečná škoda, ušlý zisk pak jen ve výslovně stanovených případech, tj. při úmyslně způsobené škodě. V rámci obou úprav může soud přistoupit ke snížení výše náhrady, v oblasti pracovněprávní ale jen v případě odpovědnosti zaměstnance.

Škoda je v obou systémem chápána jako majetková újma objektivně vyjádřitelná v penězích, ovšem při poškození zdraví se odškodňuje i újma nemajetková, tj. bolest a ztížení společenského uplatnění.

V pracovním právu se škoda hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav; možnost volby mezi těmito dvěma způsoby náhrady

má tedy škůdce. Občanský zákoník preferuje náhradu v penězích. Poškozený má však právo požadovat náhradu škody uvedením v předešlý stav, ale pouze v případě, že je to možné a účelné. Nezáleží tedy na rozhodnutí škůdce, ale na uvážení poškozeného, přičemž se zde rovněž přihlíží k hlediskům možnosti a účelnosti.

Z uvedeného vyplývá, že pojetí odpovědnosti v obou odvětvích je shodné, určitý rozdíl však vzniká díky nerovnému postavení subjektů v oblasti pracovního práva oproti občanskoprávní úpravě, která vychází z rovnosti subjektů.

Podle mého názoru je nezbytné si uvědomit rozdíl mezi jednotlivými subjekty pracovněprávního vztahu, neboť zaměstnanec v tomto vztahu představuje fakticky slabší stranu. Proto je nutno kompenzovat jeho postavení různými právními prostředky, a to např. zvýhodněním v případě odpovědnosti. Nesmí to však vést k zneužití této zvýhodněné pozice a zaměstnanec si vždy musí být vědom své odpovědnosti a možného postihu. Dojde-li přesto k pochybení a vzniku škody, neměly by uložené sankce zásadně ohrozit jeho sociální postavení. Oproti tomu jednotné pojmání odpovědnosti zaměstnavatele se mi nejeví zcela spravedlivé. Objektivní odpovědnost, princip plné náhrady škody včetně jakéhosi paušalizování zaměstnavatelů, kdy se nerozlišuje mezi ekonomicky silnou korporací a soukromým zaměstnavatelem-fyzickou osobou, může přivodit menšímu zaměstnavateli zásadní problémy, v krajních situacích může mít až likvidační účinky. Proto si myslím, že by měl být brán zřetel i na ekonomickou sílu zaměstnavatele, jeho stabilitu, eventuelně na společenský přínos jeho činnosti.

8. Druhy odpovědnosti za škodu v pracovním právu

Při dělení odpovědnosti za škodu budu vycházet ze systematiky zákoníku práce. Ten člení odpovědnost podle jejích subjektů na odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci. Tyto se dále dělí na odpovědnost obecnou a zvláštní, při aplikaci je tedy nutné nejdříve zvážit použití ustanovení o odpovědnosti zvláštní a není-li to možné, pak odpovědnosti obecné. Na úvod bych chtěla srovnat oba typy těchto odpovědností.

8.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci- srovnání

Z porovnání úpravy odpovědnosti zaměstnance a odpovědnosti zaměstnavatele je patrné, že právo zaměstnanci jako slabší straně pracovněprávního vztahu poskytuje v zájmu jeho ochrany určitá zvýhodnění, a to z hlediska předpokladů vzniku odpovědnosti a rozsahu náhrady škody. Především je odpovědnost zaměstnance pojímána jako odpovědnost subjektivní, tj. za zavinění. Naopak odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, bez zřetele na zavinění. Odpovědnost zaměstnavatele představuje sankci za porušení právní povinnosti, a to ze strany kohokoli (u obecné odpovědnosti), v mnohých případech se však porušení povinnosti nevyžaduje a jedná se o odpovědnost za výsledek (u zvláštních druhů odpovědnosti).

Oběma typům je pak společný požadavek, aby ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Shodně jsou oba subjekty rovněž povinny hradit zásadně pouze skutečnou škodu, ušlý zisk jen v případě úmyslně způsobené škody. Z hlediska rozsahu náhrady škody zákoník práce v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva omezuje výši odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou nedbalostním jednáním, a to vzhledem k výši jeho výdělku. Tato limitace se ovšem neuplatní při škodě způsobené úmyslně, v opilosti či po zneužití jiných návykových látek, dále při individuální odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Pouze v souvislosti s odpovědností zaměstnance je soud oprávněn z důvodů zvláštního zřetele hodných přiměřeně snížit náhradu škody, ať již byla způsobena z nedbalosti či úmyslně.

Pokud jde o způsob náhrady, mají zaměstnanec i zaměstnavatel povinnost nahradit škodu v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Zákoník práce tak ponechává na jejich vůli, jakým způsobem škodu uhradí.

8.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli

Odpovědnost zaměstnance za škodu lze členit na odpovědnost obecnou a odpovědnost zvláštní. Mezi případy zvláštní odpovědnosti se řadí:

- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Odpovědnost zaměstnance za škodu koncipuje zákoník práce jako odpovědnost subjektivní, tj. za zavinění. V případě obecné odpovědnosti (§ 250 ZP) a odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251 ZP) je zaměstnavatel povinen zavinění zaměstnance tvrdit a prokázat,⁴¹ v ostatních případech zvláštní odpovědnosti je jeho zavinění naopak předpokládáno.

Pro všechny druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu platí některé společné zásady upravené v ustanovení § 261 a násl. ZP.

Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky (§ 261 odst. 1 ZP). Pracovněprávní způsobilost osoby jako zaměstnance zásadně vzniká dnem, kdy dosáhne 15 let věku,⁴² neboť zákoník práce předpokládá, že v tomto věku je jedinec již natolik duševně a mravně vyspělý, aby byl schopen nejen nabývat práv a brát na sebe povinnosti, ale rovněž se vyvarovat protiprávního jednání. Uvedené platí i pro jedince stíženého duševní poruchou, přechodného či trvalého rázu, pokud je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud tomu tak není, za vzniklou škodu neodpovídá.⁴³

Ustanovení § 261 odst. 2 ZP stanoví, že pokud se zaměstnanec vlastní vinou uvede do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou. Jedná se nejčastěji o případy způsobení škody v opilosti, nebo pod vlivem omamných látek. Toto ustanovení slouží k ochraně

⁴¹ Srov. § 101 odst. 1 písm. a), b) OSŘ, § 120 odst. 1 OSŘ

⁴² Srov. § 6 odst. 1 ZP

⁴³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 653

poškozených, kteří by za jiných okolností nesli škodu v případě, kdy se osoba do uvedeného stavu sama při plné vůli přivedla. Ze stejného principu vychází rovněž občanské právo v ustanovení § 422 OZ a 423 OZ.

Předpokladem odpovědnosti zaměstnance je porušení právních povinností. Podle ustanovení § 261 odst. 3 ZP však odpovídá za škodu i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům, a porušení právních povinností se nevyžaduje.

Právní úprava v ustanoveních § 262 ZP a § 263 ZP také stanoví určitá společná pravidla postupu při určení a projednání výše náhrady škody. Vznikne-li zaviněným jednáním zaměstnance újma, je na zaměstnavateli, aby v prvé řadě jednostranně určil výši škody, jejíž náhradu bude po zaměstnanci požadovat. Způsobil-li však škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupcem, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určuje výši náhrady ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil (např. valná hromada).

Následně je zaměstnavatel povinen se škůdcem výši škody projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Pokud požadovaná náhrada škody přesahuje 1 000 Kč, musí zaměstnavatel tuto náhradu projednat s odborovou organizací. I když zaměstnavatel výše uvedené povinnosti nesplnil a porušil tak právní předpis, nejedná se o důvod, na základě kterého by se zaměstnanec mohl zprostit odpovědnosti k úhradě škody, a proto je povinen, pokud na něm zaměstnavatel náhradu škody požaduje, tuto škodu nahradit.⁴⁴

Souhlasí-li zaměstnanec s uplatněným nárokem a svůj závazek nahradit škodu v určené výši uzná, bude tím naplněn předpoklad pro uzavření dohody o způsobu náhrady škody, pro niž zákoník práce pod sankcí neplatnosti vyžaduje písemnou formu.

Není však vyloučena ani situace, kdy zaměstnanec svoji odpovědnost neuzná nebo nesouhlasí s výší požadované náhrady za škodu a strany se na způsobu její úhrady

⁴⁴ Hloušková, P., Jakubka, J., Tomandlová, L. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. Olomouc: ANAG, 2008, s. 273

nedohodnou. Pak musí zaměstnavatel uplatnit svůj nárok před soudem v rámci občanského soudního řízení.

V souvislosti s odpovědností zaměstnance umožňuje ustanovení § 264 ZP soudu přiměřeně snížit výši náhrady škody z důvodů zvláštního zřetele hodných a zamezit tak finančním problémům, do nichž by se zaměstnanec mohl v důsledku své odpovědnosti dostat. Poškozenému zaměstnavateli tak bude uhrazena vzniklá újma v rozsahu menším, než je škoda skutečná. V praxi se jedná nejčastěji o případy odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách či za ztrátu svěřeného předmětu, kdy zaměstnanec nese povinnost nahradit škodu v plné výši.

Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce nijak nedefinuje „důvody zvláštního zřetele hodné,“ je v každém individuálním případě ponecháno na uvážení soudu, jaké okolnosti pod tento pojem zahrne. Může tak přihlídnout např. k podmínkám, za nichž škoda vznikla, k formě a míře zavinění zaměstnance, k jeho dosavadním pracovním výsledkům apod. Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody.⁴⁵

Moderační právo soudu je upraveno rovněž pro oblast občanskoprávních vztahů v ustanovení § 450 OZ, které však oproti zákoníku práce stanoví hlediska, k nimž soud při snížení náhrady škody přihlídně. Soud vezme zřetel zejména k tomu, jak ke škodě došlo, k osobním a majetkovým poměrům škůdce a také k poměrům poškozené osoby. Občanský zákoník vylučuje možnost snížení náhrady v případě úmyslně způsobené škody, ať se již jedná o úmysl přímý či nepřímý.

Přestože tak zákoník práce výslovně nečiní, souhlasím s názorem J. Hochmana, že snížení úmyslně způsobené škody by mělo být výjimkou.⁴⁶ Smysl moderačního práva soudu spočívá v ochraně zaměstnance před nadměrnou příkrostití právní úpravy, která by jej mohla při striktní aplikaci ustanovení o odpovědnosti postihnout. Soud zohledňuje

⁴⁵ Rozsudek NS ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

⁴⁶ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde Praha, 2008, s. 675

mj. vnitřní subjektivní vztah škůdce k vzniklé škodě. Pokud si zaměstnanec uvědomuje následky svého jednání, tedy ví, že ke vzniku škody může dojít, a přesto ji chce způsobit, příp. je s jejím vznikem srozuměn, nevidím důvodu, proč by měl uvedené ochrany požívat. V souladu s preventivně-výchovnou funkcí odpovědnosti, akcentovanou v zákoníku práce, by v takové situaci naopak měl škůdce plně pocítit nepříznivé následky porušení práva, aby se podobného chování v budoucnosti vyvaroval.

8.2.1 Obecná odpovědnost

Obecnou, subsidiárně se uplatňující, odpovědnost zaměstnance upravuje ustanovení § 250 ZP, z něhož vyplývají následující předpoklady jejího vzniku: škoda na straně zaměstnavatele, porušení právních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, příp. jeho úmyslné jednání proti dobrým mravům, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností, příp. úmyslným jednáním proti dobrým mravům, a zavinění zaměstnance.

Porušení povinností může nastat v důsledku nejrůznějšího jednání zaměstnance. Odpovědnost zaměstnance lze dovodit např. při porušení povinnosti ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.⁴⁷ Příkladem je odcizení služebního vozidla, které je zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem oprávněn parkovat v místě svého bydliště a které dostatečně nezabezpečí. Odcizením automobilu tak vzniká škoda, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit.⁴⁸

Subjektivní prvek, zavinění, je třeba chápat jako vnitřní psychický vztah zaměstnance nejen k jeho protiprávnímu úkonu, ale i k jeho protiprávnímu následku. Jestliže

⁴⁷ Srov. § 301 písm. d) ZP

⁴⁸ Bukovjan, P. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou odcizením služebního vozidla. Práce a mzda, č. 3/2008, s. 35 - 37

zaměstnanec chce určitý výsledek, který není protiprávní (například způsobí zaměstnavateli škodu, aby zachránil životy spoluzaměstnanců), nejde o zavinění.⁴⁹

V případě obecné odpovědnosti musí zaměstnavatel zavinění spolu s ostatními předpoklady prokazovat. Tímto se zákoník práce odlišuje od úpravy občanskoprávní, jenž u obecné odpovědnosti uplatňuje presumpci zavinění ve formě nevědomé nedbalosti; škůdce se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že porušení právní povinnosti a následnou škodu nezavinil (420 odst. 3 OZ). Zavinění ve formě úmyslu naopak musí poškozený prokázat vždy.

Zaměstnavateli vzniká zásadně nárok na náhradu skutečné škody; na náhradu ušlého zisku pak ve smyslu § 257 odst. 3 ZP pouze v případě, že škoda byla způsobena úmyslně. Podle ustanovení § 257 odst. 2 ZP nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Smyslem této úpravy je předejít situacím, kdy by povinnost náhrady škody podstatně zasáhla do zaměstnancova sociálního postavení. Zásady pro výpočet průměrného výdělku upravuje zákoník práce v ustanovení § 351 a násl.

Za škodu však nelze považovat celkový souhrn ztrát, které vznikly zaměstnavateli nezávisle na sobě a byly zjištěny např. při jedné kontrole. Zde jde pouze o souhrn jednotlivých škod, které vznikly nezávisle na sobě, jedná se o tzv. objektivní kumulaci. V této souvislosti judikatura uvádí, že v případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.⁵⁰ Jestliže pak byla prokázána odpovědnost zaměstnance ve více případech, vznikly tím různé škody a zaměstnanec odpovídá do výše čtyřapůlnásobku průměrného výdělku za každou z nich.⁵¹

Uvedená limitace se však neuplatní, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

⁴⁹ Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1 – 2/2009, s. 7

⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

⁵¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 648

Podle ustanovení § 257 odst. 1 ZP je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. K uvedenému soudní judikatura stanoví, že celkové pojetí právní úpravy náhrady škody podle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je namísto zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav.⁵²

V teorii se přesto objevil názor, že v případě odpovědnosti zaměstnance, je tento v první řadě povinen škodu odčinit uvedením v předešlý stav. Tímto způsobem se projevuje reparační funkce náhrady škody, kdy má být negativní následek odstraněn uvedením věci do původního stavu. Za předpokladu, že věc nelze uvést v předešlý stav, je zaměstnanec povinen nahradit škodu v penězích. Celkové pojetí právní úpravy náhrady škody nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je na místě zpravidla náhrada v penězích. Naturální restituce se považuje spíše za výjimečný způsob náhrady.⁵³

Podle L. Jouzy je upřednostňování peněžní náhrady vhodné zejména proto, že v pracovněprávních vztazích platí omezená povinnost k náhradě škody způsobené z nedbalosti (uvedení v předešlý stav vychází ze zásady plné úhrady).⁵⁴

Podle mého názoru prioritou peněžní náhrady v mnohých případech může být pro zaměstnance nevýhodná, neboť by uvedení do původního stavu pro něho znamenalo menší finanční zatížení (např. je schopen různé součástky poškozené věci pořídit za nízkou cenu, nebo může sám poškozenou věc opravit vzhledem ke své manuální zručnosti). Proto je pro zaměstnance výhodné, že je mu dána možnost výběru, jakým způsobem škodu nahradí.

⁵² S III, s. 77

⁵³ Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. Olomouc: ANAG, 2008, s. 578

⁵⁴ Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1 – 2/2009, s. 7 - 8

Podíváme-li se na problém z pohledu zaměstnavatele, byla by jednoznačně stanovená povinnost náhrady v penězích výhodnější, např. pokud by poškozená věc byla již opotřebovaná, zastaralá a finanční náhrada by mu pak přispěla k pořízení věci nové, nehledě na to, že uvádění věci do původního stavu zpravidla představuje větší časovou prodlevu. V jiném případě se ovšem může jednat o předmět, který již na trhu není dostupný, a pak by pro zaměstnavatele byla naturální restituce jedinou možností náhrady. Domnívám se proto, že by možnost volby způsobu náhrady vzniklé škody měla připadnout poškozenému, neboť je to on, kdo utrpěl újmu.⁵⁵

Odpovídá-li za vzniklou škodu více zaměstnanců, je každý z nich ve smyslu ustanovení § 257 odst. 5 ZP povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění (jde o dělenou odpovědnost). Oproti tomu občanský zákoník při odpovědnosti více škůdců stanoví jako pravidlo odpovědnost solidární (§ 438 odst. 1 OZ), kdy se poškozený může s úspěchem domáhat celé náhrady na kterémkoli ze škůdců a zpravidla pak přihlíží k solventnosti jednotlivých osob. Pouze v odůvodněných případech, může soud na základě své volné úvahy rozhodnout, že každý z více škůdců odpovídá za škodu jen podle své účasti na jejím způsobení (§ 438 odst. 2 OZ).

Někdy však nemusí škoda nastat jen v důsledku jednání zaměstnance, ale porušením povinností se na jejím vzniku může podílet i zaměstnavatel. Odpovědnost zaměstnance se pak podle ustanovení § 250 odst. 2 ZP poměrně omezí.

8.2.2 Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

V souladu se soukromoprávní zásadou nikoho nepoškozovat akcentuje zákoník práce prevenci vzniku škod. Pouhé ukládání prevenčních povinností však mnohdy nestačí a rovněž je třeba stanovit sankce pro případ jejich porušení. Zaměstnanec je ve smyslu ustanovení § 249 ZP povinen v případě hrozící škody upozornit na ni vedoucího zaměstnance, příp. zaměstnavatele (tzv. oznamovací povinnost zaměstnance) a hrozí-li již škoda bezprostředně a je neodkladně třeba zákroku, je povinen zakročit (tzv.

⁵⁵ Srov. § 442 odst. 2 OZ

zakročovací povinnost zaměstnance). Při porušení některé z uvedených povinností ponese zaměstnanec zvláštní odpovědnost podle ustanovení § 251 ZP.

K předpokladům odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody patří vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení prevenční povinnosti, příčinná souvislost mezi nimi, tj. skutečnost, že v případě splnění prevenční povinnosti zaměstnancem by bylo bezprostřednímu vzniku škody zabráněno. Dále se vyžaduje zavinění, a to alespoň ve formě vědomé nedbalosti, a skutečnost, že škodu nelze uhradit jinak. Škodu zde totiž nezpůsobil přímo zaměstnanec, ale třetí osoba, vůči níž by měl zaměstnavatel primárně náhradu škody uplatňovat. Za předpokladu, že přímý škůdce nebyl zjištěn, nebo neuhradil plnou výši vzniklé škody, tj. celou skutečnou škodu, je možné uplatnit škodu vůči zaměstnanci, který nesplnil povinnost k odvrácení škody.⁵⁶ Odpovědnost zaměstnance tak nastupuje subsidiárně.

Poškozený zaměstnavatel pak může na zaměstnanci požadovat, aby se podílel na náhradě škody, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, přičemž se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily zaměstnanci splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele.

Podle současné úpravy, na rozdíl od předchozí, se již nezohledňují osobní a majetkové poměry zaměstnance, neboť zaměstnavatel není oprávněn tyto poměry zjišťovat. Jde o ochranu osobních údajů a současně o zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zásadu zákazu diskriminace.⁵⁷ Výše náhrady je však ustanovením § 258 ZP výslovně omezena částkou rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

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

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel často zaměstnancům k výkonu práce svěřuje věci vyšší majetkové hodnoty, upravují ustanovení § 252 a násl. ZP zvláštní druh

⁵⁶ Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. Olomouc: ANAG, 2008, s. 580

⁵⁷ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde Praha, 2008, s. 668

odpovědnosti s určitými přísnějšími podmínkami pro zaměstnance. Toto zpřísnění se projevuje především v presumpci zavinění a ve skutečnosti, že zaměstnanec odpovídá za vzniklou škodu v plném rozsahu.

Uvedenou odpovědnost nemůže nést každý zaměstnanec, ale pouze ten, kterému byl svěřen určitý majetkový soubor k hospodaření. Je vyloučeno žádat odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na zaměstnanci, k jehož pracovním úkolům patří jen zabezpečovat úplnost a totožnost souboru určitých předmětů, např. v případě strážných.⁵⁸

Předpokladem odpovědnosti je vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách, písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen dohoda o odpovědnosti; tato nahradila dohodu o hmotné odpovědnosti upravenou dřívějším zákoníkem práce) a zavinění zaměstnance.

Za schodek považují soudy rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, tj. mezi údaji účetní evidence, o něž je skutečný stav nižší než stav účetní.⁵⁹ Odpovědnost podle ustanovení § 252 ZP se uplatní, pouze pokud určité hodnoty chybí. Kdyby se nejednalo o schodek, ale např. o poškození zboží, odpovídal by zaměstnanec v rámci obecné odpovědnosti (§ 250 ZP), kdy je však rozsah náhrady zpravidla omezen.

Nezbytným předpokladem odpovědnosti je rovněž sjednání dohody o odpovědnosti. Pro platnost dohody judikatura vyžaduje, aby mezi jejími účastníky byl pracovněprávní vztah. Není vyloučeno, aby dohoda o odpovědnosti byla obsažena v pracovní smlouvě.⁶⁰ Lze ji však uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku (§ 252 odst. 2 ZP). Náležitostí dohody o odpovědnosti, k jejíž platnosti je zapotřebí písemné formy, je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahrazovat mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele).⁶¹

⁵⁸ Kottbauer, A., Týc, J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. Olomouc: ANAG, 2004, s. 101

⁵⁹ R 12/1976, s. 76

⁶⁰ R 12/1976, s. 62 - 63

⁶¹ R 25/1982

Podle soudní judikatury podmínkou platnosti dohody naopak není provedení inventury hodnot, za které má zaměstnanec odpovídat. Nesplnění této povinnosti nemá za následek neplatnost dohody, má však pro zaměstnavatele ty důsledky, že musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost, a skutečnost, zda došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách.⁶² Provedení inventarizace za podmínek uvedených v ustanovení § 254 ZP tak slouží zaměstnavateli jako důkaz o stavu hodnot převzatých zaměstnancem a o případném schodku, přičemž zaměstnavatel ale může uvedené skutečnosti prokázat i jinak.

Zákoník práce demonstrativně stanoví hodnoty, které jsou předmětem této odpovědnosti – jde o hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty. Dohodu o odpovědnosti lze uzavřít jen ohledně hodnot určených k oběhu nebo k obratu a zaměstnanci musí být umožněno osobně s nimi nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Dohody týkající se hodnot, které tyto znaky nespĺňují, tak nezakládají zpřísněnou odpovědnost zaměstnance, ale pouze jeho odpovědnost obecnou podle ustanovení § 250 ZP.

Judikatura z předmětu zvýšené odpovědnosti vylučuje základní prostředky (např. motorová vozidla) a drobné krátkodobé předměty v používání (např. inventární předměty). Dohody o hmotné odpovědnosti, které mají za předmět motorová vozidla, jsou neplatné a odpovědnost řidiče za svěřené auto je možno posuzovat jen podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu.⁶³

Pokud jde o předměty, které jsou zaměstnanci svěřeny za tím účelem, aby je propůjčoval dalším osobám (například prádlo v hotelích, přístroje a nádobí), lze k uzavírání dohod přistoupit jen tehdy, jsou-li vytvořeny všechny předpoklady k tomu, aby zaměstnanec mohl o ně bez rizika pečovat, zejména aby mohl kontrolovat jejich převzetí a vrácení jinými osobami.⁶⁴

⁶² R 12/1976, s. 65 - 66

⁶³ R 12/1976, s. 73 - 74

⁶⁴ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde Praha, 2008, s. 658

Dohodu o odpovědnosti lze uzavřít s jedním zaměstnancem, pak jde o individuální hmotnou odpovědnost, v praxi se však častěji se zaměstnancem sjedná, že bude na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídat za schodek společně, pak jde o společnou hmotnou odpovědnost. Soudní judikatura uvádí, že se při kolektivní odpovědnosti předpokládá uzavření samostatných dohod o odpovědnosti s každým členem kolektivu s doložkou o společné odpovědnosti za schodek. Proto i platnost každé dohody třeba posuzovat samostatně.⁶⁵ Při společné hmotné odpovědnosti mají zaměstnanci některá odlišná práva a povinnosti, zejména co do rozsahu odpovědnosti či z hlediska provádění inventarizace.

Ustanovení § 253 ZP taxativně vyjmenovává případy, kdy může zaměstnanec od dohody odstoupit. Může tak učinit, pokud již nemůže zcela zajistit ochranu svěřených hodnot, konkrétně, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů po obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. U společné odpovědnosti může zaměstnanec odstoupit, i pokud je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně (§ 253 odst. 1 ZP). Nerespektování tohoto ustanovení nemá však za následek neplatnost odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti; k odstoupení může tedy dojít i ústně. Zaměstnanec musí však jinými důkazními prostředky dokazovat, že došlo k odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti.⁶⁶

Podle ustanovení § 253 odst. 2 ZP uvedená dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od ní doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější.

Zvýšená odpovědnost zaměstnance se projevuje v presumpci jeho zavinění, které tak zaměstnavatel není povinen v soudním řízení prokazovat. Naopak, chce-li se zaměstnanec odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit, musí podle ustanovení § 252 odst. 4 ZP prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

⁶⁵ R 12/1976, s. 70

⁶⁶ S III, s. 76

Judikatura připouští, aby se zaměstnanec zprostil odpovědnosti za schodek, pokud bude prokázáno, že v důsledku úmyslného jednání třetích osob, případně zanedbáním povinnosti zaměstnavatele, mu bylo znemožněno se svěřenými hodnotami hospodařit a starat se o ně (disponovat s nimi).⁶⁷ V praxi půjde zejména o případy vloupání do prodejen či skladů. Dojde-li k odcizení zaměstnanci svěřených hodnot, odpovídá zaměstnanec, pokud neprokáže, že škoda vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (např. pokud mu v důsledku jednání pachatele bylo zabráněno se svěřenými hodnotami hospodařit a zabezpečit je).

Zpřísnění odpovědnosti se projevuje i z hlediska rozsahu náhrady škody, která musí být poškozenému zaměstnavateli uhrazena v plné výši. Uvedená zásada platí při odpovědnosti individuální i společné. V případě společné odpovědnosti je však třeba vyjádřit rozsah odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců.

Podle ustanovení § 260 odst. 1 ZP se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Vznikne-li škoda většího rozsahu, je třeba brát zřetel na stanovený limit podílu jednotlivých zaměstnanců, kterým je jejich průměrný měsíční výdělek před vznikem škody. Uvedené omezení však neplatí pro vedoucího a jeho zástupce, kteří jsou v případě neuhrazení celé škody povinni zbytek vyrovnat, a to podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

V praxi může nastat případ, že vznik schodku některý ze společně odpovědných zaměstnanců porušením své povinnosti zaviní, např. odcizí z pokladny hotovost, případně svou nedbalostí umožní jinému odcizení těchto hodnot apod. Takovýto zaměstnanec je pak povinen nahradit tu část schodku odpovídající míře jeho zavinění, a spolu s ostatními společně odpovědnými zaměstnanci se podle uvedeného postupu podílí i na úhradě jeho zbytku.

⁶⁷ R 12/1976, s. 80

8.2.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Tento druh odpovědnosti je dalším případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, jejíž smysl oproti odpovědnosti za schodek podle ustanovení § 252 ZP spočívá v ochraně především drobnějších předmětů, jež zaměstnanec při výkonu práce běžně používá. V případě odpovědnosti za ztrátu odpovídá zaměstnanec za konkrétní věc, kterou je povinen zaměstnavateli vrátit, přičemž ustanovení § 255 odst. 1 ZP vymezuje okruh těchto předmětů – jde o nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty. Judikatura stanoví, že jde o předmět, který zaměstnanec sám a výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit jeho ochranu.⁶⁸ Může se jednat např. o nářadí, ochranné brýle, pracovní oděv a obuv, kalkulačky, mobilní telefony, notebooky apod.

Předpoklady odpovědnosti se odlišují v závislosti na ceně svěřených předmětů. Pokud jejich cena nepřesahuje 50 000 Kč, vyžaduje se ke vzniku odpovědnosti škoda ve formě ztráty svěřeného předmětu, písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu, a zavinění, které je však presumováno.

Převyšuje-li cena předmětu tuto částku, je zapotřebí sjednat dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Smyslem je možnost zaměstnance zvážit dopady odpovědnosti bez limitace výše náhrady škody.⁶⁹ Stanovením povinnosti uzavřít předmětnou dohodu se současný zákoník práce odlišuje od předchozí úpravy, která hodnotu předmětů nezohledňovala, a zaměstnanec tak vždy odpovídal na základě písemného potvrzení.

Odpovědnost za ztrátu se mnohými rysy podobá odpovědnosti za schodek ve smyslu ustanovení § 252 ZP. Zaměstnanec zde rovněž odpovídá pouze za specifickou formu škody, v tomto případě za ztrátu. Není-li tato podmínka splněna, např. při poškození či zničení svěřeného předmětu, může zaměstnanec odpovídat pouze na základě ustanovení § 250 ZP o obecné odpovědnosti za škodu.

Shodnými znaky s dohodou o odpovědnosti ve smyslu § 252 ZP se vyznačuje i dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, tj. lze ji uzavřít nejdříve v den, kdy

⁶⁸ S IV, s. 952

⁶⁹ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: ASPI, 2008, s. 357

zaměstnanec dosáhne 18 let věku a zákon pod sankcí neplatnosti vyžaduje její písemnou formu (§ 255 odst. 3, 4 ZP). Rovněž nemá-li zaměstnanec vytvořeny podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů, poskytuje mu ustanovení § 256 odst. 1 ZP možnost od dohody odstoupit.

Obdobně jako u odpovědnosti za schodek se i zde předpokládá zavinění zaměstnance. Presumpce zavinění slouží k ochraně majetku zaměstnavatele, pro něhož by jinak, vzhledem ke skutečnosti, že se svěřenými věcmi disponuje výlučně zaměstnanec, bylo velice obtížné zavinění dokazovat.

Zaměstnanec se i v tomto případě může odpovědnosti zprostit, prokáže-li, že škoda vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (§ 255 odst. 5 ZP). Podle soudní praxe prokáže zaměstnanec, že ztrátu nezavinil, když např. doloží, že měl věci v uzamčené skříňce nebo když se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se zjistí, že např. podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.⁷⁰

Stejně jako v případě vzniku schodku, je při ztrátě svěřené věci zaměstnanec povinen tuto škodu nahradit v plné výši. Jelikož jedním z nezbytných předpokladů odpovědnosti je skutečnost, že zaměstnanec má věc pouze ve své moci, je z povahy věci vyloučena společná odpovědnost, obvyklá při odpovědnosti za schodek.

8.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci

Nerovné postavení účastníků pracovněprávního vztahu kompenzuje zákoník práce zejména tím, že všechny případy odpovědnosti zaměstnavatele, včetně odpovědnosti obecné, koncipuje jako odpovědnost objektivní, tj. bez zřetele na zavinění.

Předpokladem odpovědnosti mnohdy není ani porušení právní povinnosti a zaměstnavatel tak odpovídá za následky škodné události (u zvláštních druhů odpovědnosti). Vyžaduje-li se ke vzniku odpovědnosti porušení právní povinnosti, může být tato porušena i ze strany třetího subjektu (u obecné odpovědnosti). Při odpovědnosti zaměstnavatele akcentuje zákoník práce její reparační funkci oproti funkci

⁷⁰ R 64/1961, s. 251

preventivní. Uplatňuje se zde totiž princip plné náhrady škody, na rozdíl od případů odpovědnosti zaměstnance, kde je rozsah její náhrady často limitován.

Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu (§ 268 odst. 1 ZP). Skutečnou škodou se u zaměstnance rozumí rovněž ušlý výdělek, neboť zabezpečuje jeho existenci a mnohdy také existenci celé jeho rodiny. Byla-li škoda způsobena úmyslně, má zaměstnanec nárok i na náhradu jiné škody, tj. ušlého zisku.

Podle ustanovení § 269 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Stejně jako v případě odpovědnosti zaměstnance je tedy na odpovědné straně, aby si zvolila způsob náhrady škody.

Na základě ustanovení § 270 ZP může zaměstnavatel svou odpovědnost poměrně omezit, prokáže-li, že škodu zavinil také poškozený. Zaměstnavatel zde tedy nese důkazní břemeno. Výše náhrady se pak určí podle poměru, jakým se zaměstnavatel i zaměstnanec na vzniku škody podíleli. Toto ustanovení platí pro všechny typy odpovědnosti zaměstnavatele, vyjma odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kde se užije zvláštní ustanovení § 367 ZP.

Vzhledem k tomu, že odpovědnost zaměstnavatele je založena na objektivním principu a v některých případech se nevyžaduje ani porušení právní povinnosti, nemusí být odpovědný subjekt vždy totožný s osobou skutečného škůdce. Z tohoto hlediska je pro zaměstnavatele velice významné ustanovení § 271 ZP upravující právo regresu – zaměstnavatel, který uhradil poškozenému zaměstnanci škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti, pokud nebylo předem dohodnuto jinak. Tímto se zaměstnavateli umožňuje domoci se náhrady po osobě, která zaměstnanci škodu skutečně způsobila.

V souladu se zásadou vyjádřenou v ustanovení § 271 ZP stanoví judikatura např., že zaměstnavatel, který nahradil svému zaměstnanci škodu z pracovního úrazu, nemá nárok na náhradu toho, co plnil nad rámec své odpovědnosti podle ustanovení

občanského zákoníku, jako například náhradu za ztrátu na výdělku v rozsahu větším, než náležela, náhradu za poskytnuté bolestné nebo ztížení společenského uplatnění větší částkou, než upravuje předpis.⁷¹

Vznikne-li zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škoda, má právo zvolit si, po kom bude její náhradu požadovat – zda po zaměstnavateli postupem podle pracovněprávních předpisů, či po skutečném škůdci v rámci předpisů občanskoprávních. V praxi bude zaměstnanec postupovat spíše prvním z uvedených způsobů, např. již proto, že zaměstnavatel odpovídá vždy na objektivním principu a zaměstnanec tak není povinen prokazovat mu jeho zavinění.

Obdobně jako při odpovědnosti zaměstnance lze i v případě odpovědnosti zaměstnavatele rozlišovat obecnou a zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Mezi případy zvláštní odpovědnosti se řadí:

- odpovědnost při odvracení škody
- odpovědnost na odložených věcech
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

8.3.1 Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu je obdobně jako obecná odpovědnost zaměstnance svou povahou subsidiární, tj. uplatní se pouze, pokud nejsou naplněny předpoklady pro vznik odpovědnosti zvláštní. Na rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnance je však tato pojímána velice široce, neboť jde vždy o odpovědnost objektivní, zaměstnavatel tedy odpovídá bez ohledu na zavinění, a zákoník práce neupravuje ani důvody pro jeho případnou liberaci, např. vis maior. Zaměstnavatel však může svou odpovědnost poměrně omezit, prokáže-li, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec (§ 270 ZP).

Ustanovení § 265 ZP obsahuje dvě skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnavatele, jejichž společným prvkem je porušení právní povinnosti. První skutkovou podstatu

⁷¹ R 8/1986

upravuje ustanovení § 265 odst. 1 ZP, podle něhož k předpokladům odpovědnosti náleží: škoda vzniklá zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušení právních povinností, případně úmyslné jednání proti dobrým mravům, a to ze strany kohokoli, a příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností či úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Soudní judikatura v tomto případě zdůrazňuje, že jde o odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právní povinnosti; nerozhoduje tu, zda právní povinnost porušil zaměstnanec zaměstnavatele či jiná osoba nebo jiný zaměstnavatel (škoda může tedy zaměstnanci vzniknout i porušením právních povinností zaměstnancem jiného zaměstnavatele, popřípadě jiným zaměstnavatelem).⁷² Z hlediska uplatnění tohoto druhu odpovědnosti je proto třeba vždy posoudit, při jaké činnosti vznikla zaměstnanci škoda.

Uvedené právní povinnosti mohou vyplývat především z pracovněprávních, ale i jiných (např. bezpečnostních, dopravních) právních předpisů, prováděcích předpisů apod.

Odpovědnost zaměstnavatele může nastat i v případě jednání, které samo o sobě není protiprávní, ale přičí se dobrým mravům, tj. obecně uznávaným mravním zásadám. Poškozený zde však musí prokázat, že se jednalo o jejich úmyslné porušení.

V případě druhé skutkové podstaty obsažené v ustanovení § 265 odst. 2 ZP nezáleží, zda zaměstnanec utrpěl škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním či při činnosti jiné, rozhodné je, z jakého jednání zaměstnavatele a jakými zaměstnanci byla způsobena. Zaměstnavatel odpovídá pouze, pokud právní povinnosti poruší zaměstnanec jednající jeho jménem, příp. sám zaměstnavatel.

Okruh zaměstnanců oprávněných jednat jménem zaměstnavatele vyplývá z ustanovení § 11 a násl. ZP. Jedná se zejména o statutární orgány, vedoucí organizačních útvarů a další zaměstnance, pokud byli zaměstnavatelem pověřeni činit úkony jeho jménem. Zároveň musí škoda vzniknout porušením právní povinnosti výše uvedenými osobami

⁷² S III, s. 82

v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Rámec plnění úkolů zaměstnavatele je vymezen okruhem činnosti zaměstnavatele.⁷³

Předpoklady této odpovědnosti tedy jsou: vznik škody na straně zaměstnance, porušení právních povinností uvedenými osobami v rámci plnění úkolů zaměstnavatele a příčinná souvislost mezi těmito dvěma prvky. Pokud by škoda vznikla v důsledku porušení právních povinností jiným zaměstnancem, může se poškozený domáhat její náhrady pouze za podmínek uvedených v ustanovení § 265 odst. 1 ZP.

Podle ustanovení § 265 odst. 2 ZP posuzuje judikatura případy, kdy při skončení pracovního poměru zaměstnanci jednající jménem zaměstnavatele nevydají zaměstnanci potvrzení o zaměstnání⁷⁴, a on není následně přijat do nového pracovního poměru. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.⁷⁵

Odmítne-li zaměstnance zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr, zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle ustanovení o obecné odpovědnosti, jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné.⁷⁶ V těchto případech lze tedy zaměstnavatele postihnout podle ustanovení § 265 odst. 2 ZP.

Ve smyslu ustanovení § 265 odst. 3 ZP však zaměstnavatel neodpovídá za škodu na dopravním prostředku, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale bez jeho souhlasu. Nejčastěji půjde o používání osobního automobilu zaměstnance při pracovní cestě. V porovnání s dřívějším zákoníkem práce je z odpovědnosti zaměstnavatele navíc vyňata škoda vzniklá na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez souhlasu zaměstnavatele.

⁷³ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. Praha: Polygon, 2008, s. 704

⁷⁴ Srov. § 313 ZP

⁷⁵ Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

⁷⁶ Rozsudek NS ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000

8.3.2 Odpovědnost při odvracení škody

Jedna z povinností uložených zaměstnanci je obsažena v ustanovení § 249 odst. 2 ZP, a to povinnost zakročít, je-li k odvracení škody hrozící zaměstnavateli zákroku neodkladně třeba a zaměstnanci v tom nebrání důležitá okolnost nebo skutečnost, že by zákrokem vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

Nesplní-li zaměstnanec uloženou zakročovací povinnost, ponese následky v podobě vzniklé odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvracení škody podle ustanovení § 251 ZP. Bude-li však aktivně jednat, může tak činit s vědomím, že škodu přitom utrpěnou mu bude zaměstnavatel povinen nahradit. Jedná se o případ zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 266 ZP, jejímž smyslem je právě podněcovat zaměstnance k plnění jeho prevenční povinnosti.

Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu věcné škody (tj. škody vzniklé na určité věci, např. zničeného oděvu, obuvi), kterou utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozícího životu či zdraví, pokud by za takovou škodu odpovídal zaměstnavatel. Zaměstnanec má rovněž nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele jsou tedy následující: vznik věcné škody, případně nákladů účelně vynaložených při odvracení hrozící škody, jejíž nebezpečí však zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal, plnění zakročovací povinnosti, a to způsobem přiměřeným okolnostem, a příčinná souvislost mezi vznikem věcné škody, příp. účelně vynaložených nákladů a plněním zakročovací povinnosti.

V porovnání s obecnou odpovědností zaměstnavatele se zde nevyžaduje porušení právní povinnosti, jedná se o odpovědnost za výsledek, za škodnou událost.

Utrpí-li zaměstnanec při odvracení škody újmu na zdraví, odpovídá za ni zaměstnavatel v rámci odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Přestože se zaměstnavatel může uvedené odpovědnosti ze zákonem stanovených důvodů zprostit, je v této souvislosti třeba mít na paměti ustanovení § 368 ZP, vylučující možnost jeho liberace v případě, kdy zaměstnanec utrpí pracovní úraz při odvracení škody hrozící

zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

8.3.3 Odpovědnost na odložených věcech

Úpravou tohoto druhu zvláštní odpovědnosti poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu zaměstnanci týkající se věcí, které při výkonu práce odkládá, a dočasně tak přichází o možnost bezprostředního dohledu a dispozice s nimi. Odpovědnost zaměstnavatele je velice rozsáhlá, neboť poškozený zaměstnanec je povinen prokázat pouze následující předpoklady: odložení věci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu určeném nebo obvyklém, a vznik škody na této věci (např. ve formě poškození, ztráty věci).

Zákonná úprava ponechává na vůli zaměstnavatele, aby určil místo, kam mají být věci odkládány. Může tak učinit ve vnitřních předpisech, pokynem vedoucího zaměstnance nebo také fakticky, např. předáním šatní skříňky. Pokud by je však nijak nevymezil, nesl by odpovědnost i za škodu na věcech odložených v místech, kam se podle ustálené praxe obvykle odkládají, např. na volně přístupný věšák, opěradlo židle apod.

Předmětem ochrany uvedeného ustanovení jsou pouze věci, které zaměstnanec odkládá v souvislosti s výkonem práce. Není proto dána odpovědnost u zaměstnance, který si přišel na pracoviště během svého volna pro mzdu (plat) či k vyřízení jiných svých záležitostí.⁷⁷ V opačném případě by totiž odpovědnost zaměstnavatele byla rozšířena i na případy, kdy zaměstnanec neplní povinnosti vyplývající pro něj z pracovněprávního vztahu, kdy tedy ani není důvod poskytovat mu, jako slabší straně, zvýšenou právní ochranu.

Shodně s ostatními druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele se jedná o odpovědnost za výsledek, která zaměstnavatele postihuje bez ohledu na to, zda došlo k porušení právní povinnosti či nikoli. Této odpovědnosti se zaměstnavatel nezproští jednostranným prohlášením, že neodpovídá např. za obsah kapes šatstva nebo za věci odložené na věšáku, a to ani v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli předem podepsal

⁷⁷ Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde Praha, 2008, s. 261

prohlášení, že nebude uplatňovat nárok na náhradu škody za věci, které u zaměstnavatele odloží.⁷⁸

Přesto však zákoník práce poskytuje zaměstnavateli možnosti zmírnění uvedené odpovědnosti. Zaměstnavatel může ve smyslu obecného ustanovení § 270 ZP svoji odpovědnost poměrně omezit, pokud prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec. Dále, již zcela specificky pro tento typ odpovědnosti, ukládá ustanovení § 267 odst. 2 ZP zaměstnanci povinnost ohlásit zaměstnavateli vzniklou škodu bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. Adresátem oznámení může být i nadřízený zaměstnanec poškozeného anebo jiný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.⁷⁹

Nesplnění této povinnosti je sankcionováno zánikem práva na náhradu škody bez ohledu na to, jaké překážky zaměstnanci v ohlášení bránily (jedná se o tzv. prekluzivní lhůtu). Zaměstnavatel je rovněž zvýhodněn z hlediska procesního, neboť v případném soudním sporu přihlédne soud k zániku práva, aniž by jej musel jako účastník řízení namítat. V této souvislosti judikatura stanoví, že v patnáctidenní oznamovací lhůtě nemá zaměstnanec zároveň povinnost uplatnit nárok na náhradu škody na věcech, které u zaměstnavatele odložil.⁸⁰ Pro uplatnění nároku běží zaměstnanci nikoli prekluzivní, ale obecné promlčecí lhůty podle ustanovení § 331 ZP a § 106 OZ.

Při posuzování rozsahu odpovědnosti je ve smyslu ustanovení § 268 odst. 2 ZP třeba vycházet z povahy předmětných věcí, tj. ze skutečnosti, zda se věci do práce obvykle nosí či nikoli. K výkladu pojmu věcí, které se obvykle do zaměstnání nosí, může posloužit ustanovení § 226 ZP, ukládající zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Zpravidla půjde o oděv a obuv, peněženky, kabelky, mobilní telefony, obvyklé peněžní částky, snubní prsteny apod.

Na rozdíl od dřívější právní úpravy nestanoví dnes zákoník práce povinnost zaměstnavateli zajistit bezpečnou úschovu obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci používají na cestě do zaměstnání a zpět. Podle důvodové zprávy

⁷⁸ S III, s. 94 - 95

⁷⁹ S IV, s. 981

⁸⁰ Rozsudek KS v Ostravě, sp. zn. 16 Co 94/87

k zákoníku práce je tomu tak proto, že v době vyspělé motorizace, která se realizuje zejména prostřednictvím osobních automobilů, by to kladlo na zaměstnavatele enormní nároky na budování hlídaných parkovišť.⁸¹

S takovým odůvodněním nesouhlasí D. Brůha, neboť podle něj ani z dřívějšího zákoníku práce nevyplývala povinnost zajistit úschovu osobních vozů zaměstnanců, natož nést náklady na hlídaná parkoviště, protože osobní automobil nebyl podle ustanovení § 145 DZP považován za obvyklý dopravní prostředek. Naopak za obvyklý dopravní prostředek judikatura uznávala především jízdní kola, jejichž úschovu ovšem dnes již zaměstnavatel zajišťovat nemusí a za odložená kola tak nenese pracovní právní odpovědnost ve smyslu věcí odložených zaměstnancem. Dle D. Brůhy toto ve svých důsledcích povede k neekologickému chování zaměstnanců, neboť nejsou motivováni používat jízdní kola místo osobních automobilů při cestě do zaměstnání.⁸²

Vznikne-li škoda na věcech, které zaměstnanec obvykle nosí do práce, je zaměstnavatel povinen nahradit ji v plné výši. Jedná-li se však o věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí (např. klenoty, jiné cennosti či větší částky peněz) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy (např. do trezoru), odpovídá zaměstnavatel podle ustanovení § 268 odst. 2 ZP za vzniklou škodu pouze omezeně, a to do částky 10 000 Kč. Podle judikatury je okruh těchto věcí nutno posuzovat z obecného hlediska, nikoliv jen ze subjektivního hlediska jednotlivého zaměstnance. Přitom je třeba uvážit celkovou konkrétní situaci s přihlédnutím k povaze a místní situaci pracoviště, k pracovní náplni obvyklé u zaměstnanců určité kategorie a případně i k tomu, v kterém ročním období došlo ke škodě na odložených věcech.⁸³

Charakter vnesených věcí se tak hodnotí podle okolností každého konkrétního případu, a tutéž věc je možné v odlišných situacích posuzovat rozdílně. Soudní praxe např. uvádí, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci odcizením mzdy v den výplaty není omezena částkou 10 000 Kč.⁸⁴ Naopak, byla-li by zaměstnanci

⁸¹ Sněmovní tisk č. 1153/0, který byl vládou předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR dne 27. 9. 2005, www.psp.cz

⁸² Brůha, D. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. Práce a mzda, č. 9/2007, s. 19 - 20

⁸³ S III, s. 93

⁸⁴ S IV, s. 982

odcizena peněžní suma ve stejné výši, ale v jiný den, nejednalo by se již o věc obvyklou, a rozsah odpovědnosti zaměstnavatele by byl limitován.

Převzal-li však zaměstnavatel věci, včetně těch, které se obvykle do práce nenosí, do zvláštní úschovy nebo způsobil-li škodu na věcech jiný zaměstnanec, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plném rozsahu. Proto se doporučuje, aby zaměstnanci v obdobných případech požádali zaměstnavatele o převzetí větších peněžních částek či jiných cenností do zvláštní úschovy po dobu výkonu práce.⁸⁵ Novelou zákoníku práce byla stanovena patnáctidenní prekluzivní lhůta pro ohlášení vzniku škody i pro případy škody na věcech, které se obvykle do práce nenosí.⁸⁶

8.3.4 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek, tj. za újmu na zdraví, jež zaměstnanci vznikla při výkonu práce.

Systematicky je úprava tohoto druhu odpovědnosti zařazena až do Přejížděných ustanovení části čtrnácté, konkrétně ustanovení § 365 a násl. ZP. Zákoník práce tak řeší úpravu odpovědnosti v období po zrušení dřívějšího zákoníku práce do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Předpokladem odpovědnosti je vznik škody na straně zaměstnance, příp. pozůstalých, pokud zaměstnanec zemřel, dále pracovní úraz nebo nemoc z povolání a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem, příp. nemocí z povolání, a vznikem škody. Shodně s ostatními druhy odpovědnosti zaměstnavatele je tato koncipována jako odpovědnost objektivní. Navíc se jedná o odpovědnost za výsledek, a pro vznik odpovědnosti není proto rozhodující, zda byly porušeny povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁸⁵ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: Polygon, 2008, s. 710

⁸⁶ § 268 odst. 3 ZP, srov. § 267 odst. 2 ZP týkající se věcí, které se obvykle nosí do práce

Oproti předchozí právní úpravě, která pojem pracovního úrazu nevymezovala, jej současný zákoník práce definuje v ustanovení § 380 odst. 1. Dřívější praxe vycházela z výkladu judikatury, který posloužil k zakotvení tohoto pojmu do zákoníku práce. Pracovním úrazem se pro účely zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovním úrazem je také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. V podstatě shodnou definici obsahuje i ustanovení § 10 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Z hlediska praxe mnoha současných firem je zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu, který se zabýval úrazem utrpěným během lyžování na pracovní cestě, jejímž hlavním smyslem bylo vytvoření a stmelení manažerského týmu, tzv. team-building.

V právní větě Nejvyšší soud uvádí, že tzv. team-building bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity, apod. Kdyby bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit při takové akci bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat – nazíráno jak z hlediska pořádajícího zaměstnavatele, tak z hlediska věcného (vnitřního účelového) jednotlivého zaměstnance – o „účast na školení k prohloubení kvalifikace“, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit, a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁸⁷ Poté by bylo možné kvalifikovat takový úraz jako úraz pracovní.

Za pracovní úraz nepovažujeme jen fyzické poranění, může se jednat i o poškození psychické, kdy většinou není patrná vnější příčina zdravotních obtíží. Musí však i v tomto případě být prokázána přímá souvislost s pracovní činností.

⁸⁷ Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

Újma na zdraví vzniklá zaměstnanci při pracovní činnosti může mít různou povahu a mnohdy je na uvážení, zda ji lze kvalifikovat jako pracovní úraz. Za pracovní úraz lze za určitých podmínek považovat např. infarkt myokardu (srdečního svalu). Jeho bezprostřední příčinou musí být psychické či fyzické trauma v důsledku náhlého vypětí, velké a nezvyklé námahy, kdy pracovní úkon zaměstnance přesahuje hranici obvyklé práce, či v důsledku obvykle těžké práce, vykonávané ovšem za nepříznivých okolností či práce, na kterou není organismus zaměstnance uzpůsoben nebo na niž zaměstnanec fyzickými schopnostmi nestačí.

Aby se jednalo o pracovní úraz, musí k tomuto vypětí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Je-li např. úředník nucen kvůli množství práce pracovat přesčas a při této práci utrpí infarkt myokardu, považuje se s ohledem na příčinnou souvislost s plněním pracovních úkolů, jež byly nad rámec jeho běžné pracovní náplně, takový úraz za úraz pracovní. Pracovním úrazem naopak není např. náhlá cévní příhoda, jež byla vyvolána tím, že nadřízený zaměstnanec nepříznivě hodnotil zaměstnance a odvolal jej z funkce, neboť k poruše zdraví tu nedošlo v důsledku duševního vypětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením.

K dalším netypickým pracovním úrazům patří např. úžeh či úpal, k němuž dochází v pracovním procesu v důsledku nezabezpečení vhodných podmínek zaměstnavatelem. Při takovémto poškození zdraví je jedním z nejvýznamnějších důkazů znalecký posudek lékaře. Lékař musí potvrdit úrazový děj, tedy příčinnou souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou, příp. další okolnosti, např. vliv pracovního zatížení na vznik úrazu, zdravotní stav zaměstnance apod.⁸⁸

Zákoník práce výslovně stanoví, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět (§ 380 odst. 3 ZP). Tím se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět (§ 387 odst. 1 ZP).

⁸⁸ Jouza, L. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. Bulletin advokacie, č. 10/2008, s. 34 - 36

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci nejen za škodu vzniklou pracovním úrazem, ale také nemocí z povolání. Ve smyslu ustanovení § 380 odst. 4 ZP se jedná o nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu, jímž je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Jako nemoc z povolání se 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 do seznamu (§ 366 odst. 3 ZP).

Uvedené nařízení nemocemi z povolání rozumí nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Nemoci z povolání tak vznikají zpravidla dlouhodobějším působením rizikových faktorů pracovního prostředí na zaměstnance. Z právní praxe však vyplývá, že nemoc z povolání může v některých případech vzniknout i jednorázovým působením těchto vlivů, například při otravě olovem.⁸⁹

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž nemoc z povolání, která jej postihla, vzniká. Judikatura uvádí, že byla-li zjištěna u zaměstnance nemoc z povolání a pracoval-li zaměstnanec před jejím zjištěním u zaměstnavatele za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká, odpovídá zaměstnavatel za škodu z nemoci z povolání bez ohledu na to, že snad zaměstnanec byl zvýšenou měrou disponován pro onemocnění touto nemocí.⁹⁰

Ačkoli je odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání pojmána dosti široce, je třeba také reagovat na případné nežádoucí jednání ze strany zaměstnance. V taxativně stanovených případech se proto zaměstnavatel může odpovědnosti zcela či zčásti zprostit. Existenci liberačních důvodů je však povinen vždy prokázat.

⁸⁹ Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. Olomouc: ANAG, 2008, s. 818

⁹⁰ R 69/1970

Podle ustanovení § 367 odst. 1 písm. a) ZP se zaměstnavatel zproští odpovědnosti prokáže-li, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Judikatura uvádí, že musí jít o předpis nebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru nemůže mít za následek právní účinky uvedené v ustanoveních o zproštění se odpovědnosti.⁹¹

Zaměstnavatel musí navíc prokázat, že zaměstnance s uvedenými předpisy či pokyny řádně seznámil. Podle soudní praxe nejde o řádné seznámení zaměstnance s předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jestliže by se zaměstnavatel omezil pouze na to, že by zaměstnanci dal k přečtení příslušné bezpečnostní předpisy. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby zaměstnanec svým podpisem potvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.⁹²

Druhým liberačním důvodem podle ustanovení § 367 odst. 1 písm. b) ZP je skutečnost, že škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Pojem opilství zákoník práce ve svých ustanoveních nedefinuje. Především je zřejmé, že každé požití alkoholického nápoje nemusí vždy vést k opilosti.

Podle judikatury stav opilosti podle zákoníku práce nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k požití alkoholického nápoje musí tu dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.⁹³ K posouzení vlivu alkoholu na snížení duševních schopností zaměstnance bude v praxi sloužit důkaz znalcem-lékařem.

Aby se zaměstnavatel zcela odpovědnosti zprostil, musí prokázat, že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Pokud byly jen jednou z příčin jejího vzniku, mohl by se zaměstnavatel odpovědnosti zprostit pouze zčásti. Vedle uvedených skutečností je podle ustanovení § 367 odst. 2 písm. b) ZP důvodem částečné liberace zaměstnavatele ještě

⁹¹ R 11/1976, s. 38

⁹² R 32/1963, s. 99 - 100

⁹³ R 11/1976, s. 41

tzv. lehkomyšlnost. V takovém případě vznikla škoda proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoli neporušil žádný právní nebo jiný předpis nebo pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Postihuje se tak jednání, které, přestože je nebezpečné, žádný bezpečnostní předpis či pokyn nezakazuje (např. je zbytečné právním předpisem ukládat zaměstnancům povinnost neklouzat se po podlaze, nejezdit po zábradlí apod.). Z hlediska možné liberace zaměstnavatele je nezbytné rozlišovat mezi běžnou neopatrností či jednáním vyplývajícím z rizika práce, které zákoník práce za zprošťovací důvod neuznává, a lehkomyšlným jednáním zaměstnance. Tím je podle soudní praxe takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců).⁹⁴ Naproti tomu o neopatrnost nebo o jednání vyplývající z rizika práce jde tehdy, pokud zaměstnanec postupuje běžným způsobem, který je obvyklý při výkonu určité činnosti, jeho pozornost je soustředěna na práci a přitom se nevědomě dopustí chyby, která se může stát každému zaměstnanci.

Rozdíl mezi lehkomyšlností a neopatrností lze demonstrovat na případu, kdy má skladník ve skladu sundat bednu s nářadím, která se nachází na nejvyšší polici. Pokud místo obvyklého postupu, tj. použití žebříku, šplhá po regálech a přitom uklouzne a utrpí úraz, bude se takové jednání posuzovat jako lehkomyšlné, neboť zaměstnanec věděl, že takto postupovat nemá a že může utrpět úraz, avšak lehkomyšlně spoléhal na to, že se mu nic nestane. Použije-li ale zaměstnanec žebřík a utrpí úraz v důsledku uklouznutí po příčce, půjde o obvyklý způsob chování při práci, o běžnou neopatrnost, která se při uvedené činnosti může přihodit každému.

Zprostí-li se zaměstnavatel odpovědnosti zcela, nebude za vznik škody vůbec odpovídat. Při částečném zproštění odpovědnosti určí zaměstnavatel část škody, kterou

⁹⁴ R 35/1970

nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění, ovšem v případě liberace pro lehkomyšlné jednání je zaměstnavatel povinen uhradit vždy alespoň jednu třetinu škody.⁹⁵

Podle ustanovení § 368 ZP je však liberace zaměstnavatele zcela vyloučena, pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu a zdraví. Toto ustanovení chrání zaměstnance pro případ, že při plnění své prevenční zakročovací povinnosti utrpí újmu na zdraví. Podmínkou však je, že zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal.

V případě, že poškození zdraví vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním není možno kvalifikovat jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání, lze požadovat odškodnění takové újmy na zdraví prostřednictvím obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 ZP.⁹⁶

Jelikož utrpěný pracovní úraz či nemoc z povolání znamená podstatný zásah do života poškozeného, je smyslem právní úpravy nejen nahradit jeho finanční nároky, ale také mu znovu umožnit plnohodnotné společenské zařazení. Podle ustanovení § 369 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu za: ztrátu na výdělku, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu. Jedná se o samostatné dílčí nároky zaměstnance, které vznikají nezávisle na sobě, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odlišné.

V případě náhrady za ztrátu na výdělku je nutno rozlišovat mezi náhradou za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhradou za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Po dobu pracovní neschopnosti se zaměstnanci vyplácí místo mzdy či platu nemocenské, přičemž od účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, tj. od 1. ledna 2009, mu po dobu prvních 14 dnů místo nemocenských dávek náleží náhrada mzdy poskytovaná zaměstnavatelem. Po dobu pracovní neschopnosti se zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 370 odst. 1 ZP hradí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady

⁹⁵ Jouza, L. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1 – 2/2009, s. 10 - 15

⁹⁶ Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. Olomouc: ANAG, 2008, s. 819

mzdy či platu a plnou výší nemocenského. Jde o opětující se nárok, přičemž každá pracovní neschopnost zakládá samostatný dílčí nárok zaměstnance na tuto náhradu.

Pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání zanechá na zdraví zaměstnance dlouhodobější následky, pak poškozenému podle ustanovení § 371 ZP přísluší náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti. Výše této náhrady činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Smyslem této úpravy je odškodnit zaměstnance, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže dosahovat takového výdělkem, který měl před tímto poškozením zdraví. I zde jde o opakující se nárok. Oba typy těchto náhrad představují samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe a nastávají při splnění odlišných předpokladů.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění náleží zaměstnanci za vzniklou nemajetkovou újmu. Smyslem této dávky je materiálně odškodnit bolest a negativní vliv újmy na zdraví na uplatnění zaměstnance v pracovním i civilním životě. Ustanovení § 372 ZP obsahuje pouze rámcovou úpravu, přičemž podrobnosti stanoví vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. Tato náhrada se poskytuje jednorázově.

Výše odškodnění se určuje na základě bodového ohodnocení stanoveného lékařským posudkem, který zpracovává posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného, u nemoci z povolání jej vydává zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemocí z povolání, jehož posuzující lékař posudek zpracoval. Výše náhrady závisí na počtu bodů, kdy hodnota jednoho bodu činí 120 Kč. Odškodňuje se bolest způsobená škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků; za bolest se přitom považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Bolestné je náhradou za bolesti už vytrpěné. Nelze ho požadovat do budoucnosti a určit peněžitou náhradou za bolesti jako rentu.⁹⁷

⁹⁷ R 99/1953

Ztížení společenského uplatnění se odškodňuje, pokud poškození zdraví zanechá následky trvalého rázu a má prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného ve společnosti a v životě, např. ve výkonu jeho dosavadního povolání, v životě soukromém, rodinném, politickém, kulturním apod.

Nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením vzniká až poté, co byly vynaloženy, a ve smyslu ustanovení § 373 ZP přísluší tomu, kdo je vynaložil. Zákoník práce neuvádí, co se těmito náklady rozumí. Z povahy věci vyplývá, že to mohou být jakékoliv náklady vynaložené v souvislosti s úkony, které přispívají ke zlepšení či úpravě následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za předpokladu, že byly vynaloženy účelně.⁹⁸ Jedná se např. o náklady vzniklé úhradou za léky, náklady spojené s přibráním ošetřovatele apod. Zvýšené náklady se mohou projevit i při nutnosti zvláštního stravování. Judikatura dovodila, že náklady na dietní stravování např. při infekční žloutence jako nemoci z povolání jsou po dobu, po kterou potřeba tohoto stravování trvá, účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením.⁹⁹

Mezi účelně vynaložené náklady náleží rovněž náklady za jízdné k lékaři. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům; náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poškozeného zaměstnance nižší.¹⁰⁰

Dále se poskytuje náhrada za věcnou škodu, např. za poškozený, zničený oděv, obuv, osobní předměty apod. Věcná škoda může však mít i jinou podobu. Judikatura uvádí, že náklady, které vznikají poškozené tím, že pro následky pracovního úrazu nemůže obstarávat svou domácnost, kterou před úrazem obstarávala, a musí za ni tyto práce nebo jejich část vykonávat někdo jiný, byť i příslušník rodiny, tedy také manžel, který tyto práce před úrazem nevykonával, nutno zahrnout pod pojem věcné škody.¹⁰¹

⁹⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 951

⁹⁹ R 44/1978

¹⁰⁰ Rozsudek NS ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

¹⁰¹ S IV, s. 970

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel podle ustanovení § 375 odst. 1 ZP povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout pozůstalým: náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody. Smyslem této úpravy je zmírnit sociální dopad smrti zaměstnance na jeho nejbližší a osoby na něm v určitém směru odkázané. Těmto pak náleží uvedené nároky bez ohledu na to, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody.

Koncepce náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je totožná s pojetím náhrady takových nákladů v případě, kdy zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání nezemřel.

Mezi náklady spojené s pohřbem patří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení. Náklady na smuteční ošacení přísluší pouze osobám blízkým (§ 116 OZ). Také náhrada těchto nákladů se poskytuje osobě, která je skutečně vynaložila.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, jimž zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Následkem smrti zaměstnance tyto osoby přicházejí o pravidelný příjem, který získávaly od zemřelého z jeho odměny za práci. Zákoník práce zde zohledňuje nejen osoby, vůči nimž měl zaměstnanec vyživovací povinnost podle zákona o rodině,¹⁰² ale také osoby, jimž fakticky výživu poskytoval, přestože mu zákon vyživovací povinnost neukládal. Proto podle soudní praxe náhrada nákladů na výživu náleží i pozůstalé družce zemřelého zaměstnance, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost.¹⁰³

Výše náhrady činí 50 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, pokud poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat pouze jedné osobě. Pokud výživu

¹⁰² Srov. § 85 a násl. zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰³ R 26/1971

poskytoval nebo byl povinen ji poskytovat více osobám, přísluší pozůstalým 80 % průměrného výdělku zaměstnance.

Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí ve svém úhrnu přesáhnout částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. K tomu judikatura uvádí, že v tom rozsahu, v jakém by byla jednomu z pozůstalých přiznána náhrada vyšší, musí být ostatním pozůstalým přiznána v rámci dané limitace náhrada nižší.¹⁰⁴

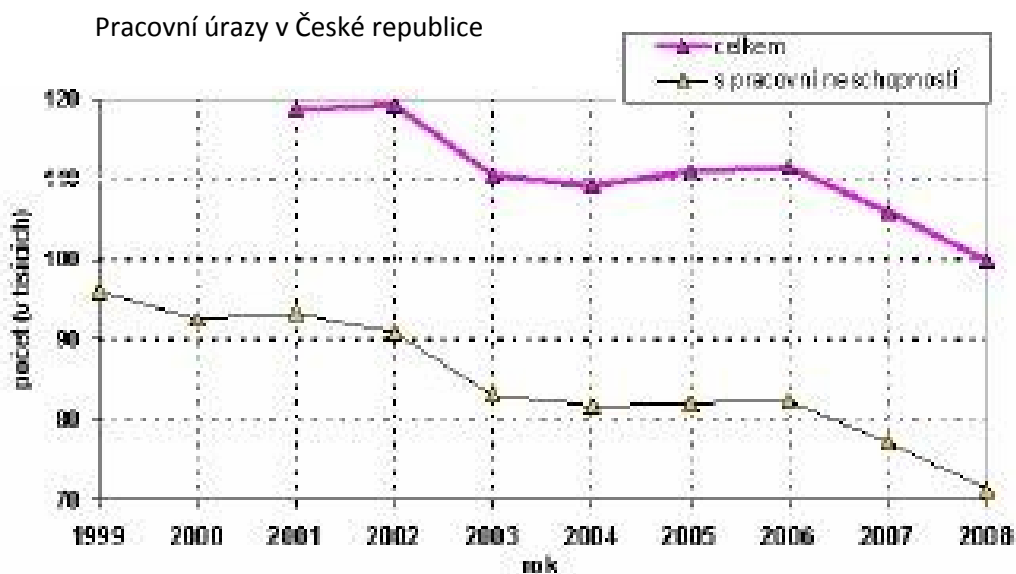
Jednorázové odškodnění pozůstalých náleží pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč. Rodičům zemřelého pak za podmínky, že s ním žili ve společné domácnosti (§ 115 OZ), v úhrnné výši 240 000 Kč. Odškodnění ve výši 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým žil v domácnosti pouze jeden rodič. Ve srovnání s předchozím nárokem nenáleží však toto právo družce či druhovi zemřelého.

I v případě úmrtí zaměstnance se poskytuje náhrada věcné škody, která přísluší dědicům po zemřelém. Věcnou škodou se podle judikatury rozumí taková majetková újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného. Jestliže zaměstnanec zemřel při pracovním úrazu, je věcnou škodou pouze škoda na věci. Za věcnou škodu nelze proto v takovém případě považovat náhradu za práce v domácnosti, které zaměstnanec před svou smrtí vykonával.¹⁰⁵ Naopak, pokud zaměstnanec následkem takové škodné události nezemřel, je věcná škoda pojímána v širším smyslu než jako pouhá škoda na věci.

¹⁰⁴ Rozsudek NS ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003

¹⁰⁵ R 17/1978

Jelikož problematice pracovní úrazovosti je věnována stále větší pozornost, je zajímavé posoudit vývoj četnosti pracovních úrazů v České republice v posledních letech.



106

Z grafu vyplývá, že zejména od roku 2006 je klesající tendence počtu pracovních úrazů, a to jak pracovních úrazů s pracovní neschopností tak i bez pracovní neschopnosti. Tento vývoj musíme hodnotit kladně, neboť důsledky pracovních úrazů jsou značné, a to nejen v oblasti ekonomické, ale též oblasti sociální. Musíme brát v úvahu nejen samotné poškození zdraví, ale i následující změnu pracovního uplatnění, změnu společenského postavení týkající se nejen postiženého, ale celé jeho rodiny.

Otázkou pracovních úrazů (nemocí z povolání) a jejich odškodňování se na mezinárodní úrovni zabývá zejména Mezinárodní organizace práce. Lze zmínit např. Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 17/1925, o odškodňování pracovníků při úrazech, Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 19/1925, o stejném zacházení s domácími i

¹⁰⁶ http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pu2008.vyv.html, 3. 12. 2009

zahraničními pracovníky při odškodňování pracovníků při úrazech či Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 18/1925, o odškodňování pracovníků při nemocech z povolání.

Této problematice věnuje pozornost rovněž Evropská unie. Pracovní úrazy a nemoci z povolání podstatným způsobem zatěžují v zemích EU jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Každoročně dochází ke 4 miliónům pracovních úrazů, představující pro evropské hospodářství významné ekonomické náklady. Evropští zaměstnanci přicházejí ročně přibližně o jednu miliardu euro z důvodu nepřítomnosti na pracovišti. Zaměstnavatelé nesou náklady spojené s nemocenskou, nahrazováním nepřítomných pracovníků a snížením produktivity. Toto se týká zejména malých a středních podniků, ve kterých dochází k 82 % všech pracovních úrazů a 90 % smrtelných úrazů. Největšímu riziku pracovních úrazů jsou vystaveni pracovníci ve stavebnictví, zemědělství, dopravě a zdravotnictví. Nová strategie pro období 2007 až 2012 si klade za cíl dosáhnout celkového snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání o 25 %. Jedním z opatření, které mají vést k dosažení tohoto cíle je praktické provádění národních strategií přizpůsobených specifickým podmínkám v každém členském státě. Tyto strategie by se měly zaměřit na oblasti a podniky s největšími problémy a určit národní cíle pro snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání.¹⁰⁷

V České republice je jí Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ČR,¹⁰⁸ která se zaměřuje především na odvětví s nečastějším výskytem pracovních úrazů a klade důraz na zlepšování prevence vzniku rizik. Je zřejmé, že důsledné dodržování bezpečnostních předpisů má příznivý efekt na kvalitu a produktivitu práce, čímž napomáhá i ekonomickému vzestupu.

¹⁰⁷ http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/070221_cs.htm, 3. 12. 2009

¹⁰⁸ http://www.mpsv.cz/files/clanky/5599/narodni_politika_CR.pdf, 3. 12. 2009

9. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a úrazové pojištění zaměstnanců

I přes veškerá opatření, která zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce přijme k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, není možné zcela eliminovat možnost vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Jelikož v některých případech škody způsobené vážným pracovním úrazem, příp. nemocí z povolání by poskytnutí náhrady podstatně zasáhlo do provozu zejména menších zaměstnavatelů především proto, že náhrady poskytované zaměstnanci, příp. pozůstalým po zemřelém, mívají zpravidla dlouhodobý charakter, je v České republice zavedeno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání řídí ustanovením § 205d DZP a vyhláškou č. 125/1993 Sb.¹⁰⁹

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, je pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pojištění se týká všech zaměstnavatelů – fyzických i právnických osob, tuzemských i cizozemských, které v České republice zaměstnávají fyzické osoby podle českého zákoníku práce. Výjimku představují zaměstnavatelé, kteří mají postavení organizační složky státu. Zaměstnavatelé jsou pojištěni u jedné ze dvou komerčních pojišťoven – u České pojišťovny, a.s., nebo u Kooperativy, pojišťovny, a.s.

Zaměstnavatel není povinen uzavírat pojistnou smlouvu, neboť zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po celou dobu existence zaměstnavatele. Vznikne-li zaměstnanci následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání škoda, má odpovědný zaměstnavatel právo, aby za něj příslušná pojišťovna škodu nahradila, a to v rozsahu, v jakém za ni odpovídá podle zákoníku práce. Tyto pojišťovny jsou napojeny na státní rozpočet tím, že pokud vznikne pojišťovně provozováním uvedeného pojištění majetková újma, má právo na její

¹⁰⁹ Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů

náhradu ze státního rozpočtu; naopak, vzniklý přebytek je povinna odvádět do státního rozpočtu.¹¹⁰

Koncepce zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele se však změní. V současné době je platný, nikoli však účinný, zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Původně měl zákon nabýt účinnosti 1. ledna 2008. Jeho účinnost však byla posunuta k 1. lednu 2010 a v době psaní této práce až k 1. lednu 2013.

Zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců se přenáší úprava z oblasti pracovního práva do systému sociálního zabezpečení. Jelikož se ve své práci zaměřuji na institut odpovědnosti v rámci pracovního práva, a nikoli na oblast sociálního zabezpečení, zdůrazním zde pouze zásadní koncepční změny, které nový zákon přináší. Odpovědnost za provádění úrazového pojištění nově přejímá stát a orgány úrazového pojištění ve smyslu ustanovení § 2 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení.

Ve shodě s ostatními předpisy sociálního zabezpečení zavádí zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců dávkový systém. Zaměstnancům se tedy nadále nebude poskytovat náhrada škody, ale sociální dávky. Ve smyslu § 17 a násl. zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se budou poskytovat peněžité dávky: úrazový příspěvek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému a úrazová renta pozůstalého. Jako věcná dávka se nově zavádí rehabilitace v úrazovém pojištění. Výběr pojistného a výplatu dávek bude zajišťovat Česká správa sociálního zabezpečení.

Zákon rovněž chce ovlivnit chování zaměstnavatele zavedením zvýšení a slevy z pojistného (§ 43 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců) a přírážky k pojistnému (§ 44 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců). Pojistné se zvýší, pokud úrazová zátěž zaměstnavatele v předchozím kalendářním roce byla vyšší než trojnásobek

¹¹⁰ Spirit, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 212 - 213

průměrné úrazové zátěže. Byla-li naopak úrazová zátěž zaměstnavatele v předchozím kalendářním roce nižší než polovina průměrné úrazové zátěže, bude mít nárok na slevu z pojistného. Zákon o úrazovém pojištění tak motivuje zaměstnavatele k tomu, aby příslušnými preventivními opatřeními předcházel vzniku pracovních úrazů.

Zákon o úrazovém pojištění přináší zcela novou koncepci. Vůči stávajícímu systému bylo vznášeno mnoho námitek např., že nebyla dostatečná podpora co nejrychlejšího zařazení zaměstnance zpět do pracovního procesu, nebyl dostatečný tlak na zaměstnavatele k přijímání preventivních opatření, neexistence hospodářské soutěže u zdravotních pojišťoven apod. Novým zákonem bude úrazové pojištění upraveno jako sociální pojištění pro případ poškození zdraví zaměstnance či jiné osoby při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Nová úprava představuje komplexní řešení upravující hmotněprávní i procesní stránku úrazového pojištění a jeví se jako koncepčně vhodnější.¹¹¹

10. Odpovědnost za škodu při pracích konaných mimo pracovní poměr

Vedle pracovního poměru umožňuje zákoník práce i jiné pracovněprávní vztahy, založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V praxi vykonává zaměstnanec závislou práci zejména v rámci pracovního poměru. Jelikož se ale pracovní poměr vyznačuje především svojí trvalostí, nemusí se např. pro výkon práce kratšího časového trvání či menšího rozsahu jevit zcela vhodným. Proto zákoník práce obsahuje i úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (§ 74 a násl. ZP).

Utrpí-li zaměstnanec či zaměstnavatel při činnosti podle uvedených dohod škodu, pak je nutno řídit se ustanovením § 77 odst. 1 ZP, podle něhož se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, nestanoví-li zákoník práce jinak. Z hlediska náhrady škody tak nečiní, a proto i pro tyto vztahy platí obecná úprava.

¹¹¹ Štefko, M. Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Práce a mzda, č. 7 -8/2006, s. 22 - 26

11. Závěr

Odpovědnost představuje jeden z nejdůležitějších institutů práva a její význam se projevuje rovněž v pracovněprávních vztazích. I zde je třeba postihovat nežádoucí jednání, ať se jej dopustí zaměstnanec či zaměstnavatel. Jak z uvedené práce vyplývá, nedoznal současný zákoník práce v oblasti odpovědnosti podstatných změn a vychází ze shodných principů jako zákoník předchozí.

Právní úprava reflektuje fakticky slabší pozici zaměstnance, kterou kompenzuje zvýšenou právní ochranou. Domnívám se, že uvedená koncepce je správná, neboť je nutno zaměstnanci garantovat tímto způsobem určité sociální jistoty. Pokud by tomu tak nebylo, mohlo by dojít v případě nepřiměřených sankcí k ohrožení společenského postavení nejen jeho samotného, ale též jeho rodinných příslušníků.

Je však žádoucí zachovávat mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu co do odpovědnosti určitou rovnováhu. Zaměstnanec by neměl zneužívat zvýhodněného postavení, měl by ke svým povinnostem přistupovat zodpovědně a nezpůsobovat např. svou nedbalostí ztráty svému zaměstnavateli. Je třeba mít na paměti, že na straně zaměstnavatele nemusí vždy vystupovat pouze ekonomicky silná korporace, ale také menší podnikatelé, jimž by zaměstnanec, vzhledem k limitaci rozsahu náhrady škody způsobené nedbalostním jednáním, mohl přivodit značné, mnohdy až existenční problémy, což ve svém důsledku má nepříznivý dopad i na zaměstnance samého. Je tedy zřejmé, že právní odpovědnost se dotýká většiny z nás, ať již vystupujeme na straně zaměstnance či zaměstnavatele, a proto je tato problematika celospolečensky velice citlivě vnímána.

Nový zákoník práce, jehož přijetí si vynutila změna společenských a ekonomických poměrů, přinesl mnohá pozitiva, zejména rozšířil smluvní volnost stran, vymezil vztah k občanskému zákoníku. Do právní úpravy rovněž podstatně zasáhl náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, který smluvní volnost dále rozšířil a umožnil subsidiární uplatnění občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

Soudím však, že některé změny oproti dřívější právní úpravě mohou být vnímány negativně, zejména z pohledu zaměstnance. Konkrétně by se mohlo jednat např. o problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, zejména o

otázku dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět (jízdni kola, motocykly). Ve smyslu současné právní úpravy nemá již zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnou úschovu takových dopravních prostředků a neneset za případnou škodu na nich vzniklou pracovněprávní odpovědnost. Podle mého názoru by však pro zaměstnavatele nebylo tak finančně zatěžující zabezpečit úschovu těchto dopravních prostředků a následně za ně v režimu zákoníku práce odpovídat.

Do kategorie obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět, nebyly však ani předchozí právní úpravou zahrnuty osobní automobily, ačkoli se jedná o častý dopravní prostředek, jež zaměstnanci při cestě do zaměstnání používají. Přestože by stanovení povinnosti zaměstnavateli zajistit bezpečnou úschovu osobních automobilů a nést za ně pracovněprávní odpovědnost bylo ze strany zaměstnanců jistě pozitivně přijato, nelze toto však po zaměstnavateli požadovat, neboť by se jednalo o technicky obtížně proveditelnou a finančně nákladnou záležitost (související s provozováním hlídaných parkovišť).

V souvislosti s tímto se rovněž nabízí otázka rozlišení kategorie věcí, které se obvykle do práce nosí a věcí, které zaměstnanec obvykle do práce nenesí. Vzhledem k tomu, že zákoník práce jasně nestanoví kritéria, na základě nichž bychom mohli tyto dvě kategorie oddělit, mohou v běžné praxi nastávat určité sporné situace. Domnívám se proto, že by v právní úpravě měla být výslovně stanovena hlediska, k nimž se při posouzení charakteru vnesených věcí bude přihlížet, např. k povaze a místní situaci pracoviště, k charakteru zaměstnancem vykonávané pracovní činnosti apod.

Významnou součástí problematiky pracovněprávní odpovědnosti představuje rovněž odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Otázce pracovních úrazů a obecně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se věnuje značná pozornost nejen na národní, ale také evropské úrovni. Zejména v této oblasti je nezbytné klást důraz na přijímání účinných preventivních opatření, neboť vzniklé škody významnou měrou zatěžují obě strany pracovněprávního vztahu a související náklady rovněž nesou veřejné finance.

Proto lze vítat nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který mj. ekonomickými nástroji motivuje zaměstnavatele k přijímání řady preventivních opatření k předcházení vzniku pracovních úrazů a k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se o systém zvýšení a slev z pojistného a přírážek k pojistnému. Zaměstnavatel by se ve vlastním zájmu měl v rámci svých možností snažit vytvořit zaměstnanci co nejlepší pracovní podmínky, důsledně dbát na preventivní opatření a tím tak omezit riziko práce na minimum.

Přes určité nedostatky lze však soudit, že koncepce odpovědnosti obsažená ve stávajícím zákoníku práce odpovídá současným společenským podmínkám, navíc po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bude komplexně řešena problematika škod vzniklých při pracovních úrazech a nemocech z povolání, dočasně upravená v přechodných ustanoveních zákoníku práce. Účinnost tohoto zákona budeme však schopni hodnotit až po jeho praktické aplikaci.

Seznam zkratek

ZP, zákoník práce	- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
DZP, dřívější zákoník práce	- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
OZ, občanský zákoník	- zákon č. 40/964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců	- zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
Listina základních práv a svobod	- usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, uveřejněné pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
R	- Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (do 31. 12. 1992) a Nejvyšším soudem ČR (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 o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980

S IV	- Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutích Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha
Ústavní soud	- Ústavní soud České republiky
NS, Nejvyšší soud, Nejvyšší soud ČR	- Nejvyšší soud České republiky
KS	- krajský soud

Seznam literatury

1. Monografie

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2007

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2008

Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004

Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004

Gerloch, A. Teorie práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004

Hloušková, P., Jakubka, J., Tomandlová, L. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. Olomouc: ANAG, 2008

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde Praha, 2008

Hochman, J. Pracovní právo v soudní praxi. Praha: C. H. Beck, 1994

Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. Olomouc: ANAG, 2008

Jakubka, J. Zákoník práce 2009 s výkladem. Praha: Grada Publishing, 2009

Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: Polygon, 2008

Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1988

Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek II. Praha: ASPI, 2005

Kottnauer, A., Týc, J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. Olomouc: ANAG, 2004

Pokorný, M., Hochman, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde Praha, 2008

Spirit, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009

Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: ASPI, 2008

2. Články:

Bělina, M. Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica, č. 3 – 4/1982, s. 215 – 219

Brůha, D. Zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti náhrady škody. Práce a mzda, č. 9/2007, s. 19 - 20

Bukovjan, P. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou odcizením služebního vozidla. Práce a mzda, č. 3/2008, s. 35 – 37

Bukovjan, P. Teambuilding a pracovní úraz. Práce a mzda, č. 4/2009, s. 45 - 46

Havlík, A. Náhrada škody v novém zákoníku práce. Práce a mzda, č. 3/2007, s. 23 – 24

Jakubka, J. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, č. 10/2007, s. 5 - 15

Jakubka, J. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. Práce a mzda, č. 3/2007, s. 15 – 16

Jouza, L. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? Bulletin advokacie, č. 1 – 2/2009, s. 10 – 15

Jouza, L. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. Bulletin advokacie, č. 10/2008, s. 34 - 36

Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi. Bulletin advokacie, č. 5/2007, s. 11 – 12

Jouza, L. Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za nekvalitní a špatnou práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1 – 2/2009, s. 6 - 8

Jouza, L. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. Bulletin advokacie, č. 5/2008, s. 28 - 30

Knapp, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, s. 66 – 75

Novotná, H. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. Právní rozhledy, č. 333 – 335

Štangová, V. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu. Právo a zaměstnání, č. 10/96, s. 8 - 10

Štefko, M. Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Práce a mzda, č. 7 - 8/2006, s. 22 – 26

Šubrt, B. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Práce a mzda, č. 4/2008, s. 10 – 12

3. Internetové zdroje

www.nsoud.cz

www.usoud.cz

http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pu2008.vyv.html

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/070221_cs.htm

http://www.mpsv.cz/files/clanky/5599/narodni_politika_CR.pdf

Odpovědnost v pracovním právu

Liability in Labour Law

Summary

Liability represents one of basic legal institutes which applies in most branches of law, including labour law. However, employment relations have several distinctive features which are also reflected in the conception of liability. Since the consequences of violation of law can substantially affect the position of violator, it is necessary to be aware of one's duties and a possible occurrence of liability.

The aim of my thesis is to analyze liability in labour law according to the legislation in force. Liability in labour law is not only a theoretical concept but it also has practical impacts on both subjects of employment relation, therefore it is desirable to have knowledge of this institute.

Since liability denotes one of the most complicated institutes in law it is, at first, essential to explain the concept of liability in general. Legal theory construes liability in several different ways and it is interesting to mention opinions of various theorists. The next chapter characterises the concept of liability in labour law and describes its main features. The following chapter deals with division of liability in labour law into several kinds from different points of view.

The thesis focuses on liability for damage because of its importance in labour law itself. Chapter five considers liability for damage in labour law in general. The first part provides an outline of legal regulation of this institute and also deals with the conceptual changes made by a judgment of the Constitutional Court. The next parts describe functions of liability for damage in employment relations and presumptions of liability.

Chapter Six characterises liability for damage in civil law and the next one compares liability in these two branches of law. Although the concept of liability is basically the same, there are several differences which should be mentioned.

The next chapter divides liability for damage in labour law into single kinds according to its subjects, an employee and an employer. At first, I compare the principles of liability of these subjects of employment relations and then I classify single types of liability. I don't only deal with this matter according to the legislation in force, but also provide a comparison to the previous Labour Code and point out the main changes included in the contemporary law. For the clarification of terms I use practical examples from judicial decisions and practice.

The next chapter explicates statutory employer liability insurance for damage in an industrial injury or occupational disease and upcoming conceptual changes associated with the Workers' Compensation Insurance Law.

Whereas an employee can perform dependant work not only in an employment relationship but also under agreements on work performed outside an employment relationship, Chapter Ten describes liability for damage sustained in such cases.

Finally, I assess the concept of liability in legislation in force, point out the areas which, from my point of view, could be disputable and mention a possible change in contemporary law. The concept of liability in the Labour Code has not substantially changed in comparison to the previous legal regulation, however, the new Labour Code has limited the list of things for which an employer is liable in terms of damage caused to things brought or deposited which could be negatively perceived by employees. The regulation basically conform to the present social conditions and we can also welcome the new Workers' Compensation Insurance Law which will comprehensively regulate the area of an industrial injury and an occupational disease.

Klíčová slova

předcházení škodám, odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Key words

prevention of damage, liability of an employee for damage, liability of an employer for damage