

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Rigorózní práce

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU

Zpracovatel: Mgr. Patrik Roman

listopad 2005

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized capital letter 'P' followed by the name 'Roman' in a cursive script.

Mgr. Patrik Roman

OBSAH

OBSAH.....	2
Úvodní poznámka.....	3
I. Historický exkurz.....	4
II. O škodě, odpovědnosti a jejich vzájemném vztahu.....	12
1. Pojem škody a jeho třídění.....	12
2. Pojem odpovědnosti.....	13
3. Funkce odpovědnosti za škodu.....	14
4. Systém odpovědnosti.....	17
4.1 Obecně.....	17
4.2 Odpovědnost závazková a mimozávazková.....	17
4.3 Odpovědnost subjektivní a objektivní.....	18
5. Druhy pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti.....	18
5.1 Odpovědnost v pracovním právu.....	18
5.2 Odpovědnost v právu občanském.....	21
6. Předpoklady vzniku odpovědnosti.....	21
6.1 Subjekt odpovědnostního vztahu.....	22
6.2 Porušení právní povinnosti (protiprávní úkon).....	25
6.3 Následek.....	31
6.4 Příčinná souvislost.....	31
6.5 Zavinění.....	32
III. O odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích.....	34
1. Řídící právní úprava.....	34
2. Rozdílnosti pracovněprávní a občanskoprávní úpravy odpovědnosti za škodu.....	36
3. Podmínky vzniku odpovědnosti za škodu.....	37
4. Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	43
4.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.....	44
4.2 Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody.....	46
4.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	47
4.4 Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů.....	53
4.5 Odpovědnost za vyrobení zmetku.....	55
4.6 Společná ustanovení o uplatňování náhrady škody způsobené zaměstnancem.....	57
5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.....	60
5.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.....	61
5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	63
5.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....	68
5.4 Odpovědnost při odvrácení hrozící škody.....	70
5.5 Způsob a rozsah náhrady škody.....	71
5.6 Omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.....	72
5.7 Regresní nároky zaměstnavatele.....	73
5.8 Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	74
5.9 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.....	85
6. Uplatnění nároku na náhradu škody.....	86
6.1 Uplatnění nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci.....	86
6.2 Uplatnění nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli.....	87
6.3 Lhůty pro uplatnění nároků na náhradu škody.....	90
IV. Odpovědnost za škodu v připravované právní úpravě.....	93
1. Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	95
2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	97
V. Závěr.....	100
Přehled použité literatury:.....	104

Úvodní poznámka

Následující práce je zaměřena na výklad jedné z nejsložitějších a nejdůležitějších částí pracovního práva, a to na problematiku odpovědnosti za škodu. Práce se snaží vytvořit komplexní, nikoliv však vyčerpávající, výklad odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích, a to jak odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem, tak odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavatelem.

Úprava odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích je velmi podrobná a s ohledem na sociální význam zaměstnání, se do značné míry odlišuje od odpovědnosti za škodu v občanskoprávních vztazích.

Práce se zaměřuje především na vytyčení základních principů odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích a na teoretické aspekty této úpravy.

Pro pochopení této odpovědnosti je však nezbytné uvědomit si jednotlivé základní pojmy jako odpovědnost a škoda, její funkci apod. a proto se práce zabývá i obecným výkladem teorie odpovědnosti a ve stručnosti zmiňuje i jiné druhy odpovědnosti.

Při výkladu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích jsem považoval za podstatné uvést i úpravu této odpovědnosti v občanskoprávních vztazích, neboť tato úprava má obecný charakter a úprava odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích z ní vychází a úzce spolu souvisejí.

Práce však neopomíjí ani připravovanou úpravu zákoníku práce, která se dotýká významně zejména odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

I. Historický exkurz

Dříve než podrobněji nahlédneme na samotné principy a zásady odpovědnosti za škodu v pracovním a občanském právu, pojd'me se podívat do historie na vznik a vývoj zákonodárství, které v dobách minulých mělo vztah ke zpracovávanému tématu.

Římské právo

Úvodem tohoto exkurzu do historie se nelze nezmínit o právu římském. Jeho dokonale propracovaný systém mne nepřestává udivovat již od dob studií římského práva na právnické fakultě. Římské právo už po staletí patří mezi základní kameny právního vzdělání a jeho znalost patří k jakémusi bontonu dobrého právníka. Římská jurisprudence vybudovala skvělý právní systém soukromého práva, jehož mnohé instituty a právní koncepce jsou dodnes základem občanského práva většiny civilizovaných zemí.

Recepce římského práva

Co se týče zákonodárství na území našeho státu obecně, můžeme říci, že i zde byl vliv římského práva velmi patrný. Docházelo zde k jeho recepci ve větší míře přibližně od 13. stolení našeho letopočtu, zejména pak díky tvz. glosátorům, později ve 14. století to byli postglosátoři a v průběhu století 16. komentátoři.

Vláda Václava II. a Ius regale montanorum

Z českých panovníků, kteří účelně ve svůj prospěch využili recepce římského práva, můžeme zmínit Václava II., za jehož vlády vznikl i první český horní kodex Ius regale montanorum, který v oblasti těžby nerostů (tehdy šlo zejména o těžbu stříbra, ze kterého se razily mince) chránil jak pozici panovníka samotného, tak i představitele stavu měšťanského a šlechtického. A právě Ius regale montanorum byl i prvním významným dokumentem, který upravoval mimo jiné i některé

právní aspekty týkající se práce. S trochou nadsázky můžeme říct, že to byl takový prapradědeček dnešní pracovněprávní úpravy.

Vývoj práva v 15. až 17. století

S postupující dobou a s počátečním vývojem kapitalistických vztahů se stále zvyšovala potřeba kodifikace a modernizace tehdy platného práva, které pomalu přestávalo držet krok s dobou. Dnes velmi známý Viktorius Kornel ze Všehrd ve svém díle *Knihy devatery* vzniklém na přelomu 15. a 16. století pokusil o kodifikaci, která by odpovídala potřebám své doby. Jeho dílo bylo však příliš pokrokové z pohledu tehdejší vrchnosti a proto se nemohlo v praxi uplatnit a nebylo ani zveřejněno. Jedním z děl, které vyšly tiskem (v roce 1579) byla *Práva městská království Českého* autora Kristiána Koldína.

Jako další vývojové stádium dokumentů majících vztah k výkonu práce můžeme označit smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. V 16. století pak došlo k vyhlášení čeledních řádů (v písemné podobě) prostřednictvím zemských sněmů. Od 17. století pak byly vydávány robotní patenty upravující pracovní vztahy mezi vrchností a poddanými.

Reformní zákonodárství za doby vlády Marie Theresie a Josefa II.

Dalším pokusem o kodifikaci oblasti občanského práva byl ve druhé polovině 18. století *Codex Theresianus*. Ten však nedosáhl takové úrovně, která by reflektovala současný stav ve společnosti, proto ani nikdy nebyl uzákoněn. To, co se nepodařilo *Codexu Theresianus*, to dosáhl pokrokový *Josefínský zákoník* z roku 1786, který mimo jiné reguloval zaměstnávání dětí a také např. hygienické podmínky při práci atp.

Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811

Kodifikační práce pak vyvrcholily uzákoněním Všeobecného rakouského občanského zákoníku z roku 1811, který konečně přinesl tolik žádanou moderní a hlavně komplexní úpravu celé občanskoprávní sféry na velmi dlouhou dobu. Tento zákoník byl též velmi významný z hlediska práva pracovního, neboť obsahoval úpravu námezdní smlouvy.

Rozvoj kapitalismu v 19. století

Pohledem na 19. století stojí ještě za zmínku přetrvávající existence čeledních řádů. Za všechny jmenujme např. čelední řád pro Prahu, pro český venkov a pro venkov moravský. Tyto stanovily práva a povinnosti zaměstnavatelům i zaměstnancům. Jako perličku uveďme, že ještě v této historicky poměrně mladé době měli zaměstnavatelé právo tělesně trestat zaměstnance. S velkým úsměvem na rtech by se dalo říci: „Jak praktické...“.

Horní zákon z roku 1854 představuje další pokrok v pracovněprávním zákonodárství, když ve své dikci pamatuje na ustanovení týkající se ochrany zdraví dělníků a dokonce ukládá zřizování tzv. hornických bratrských pokladen, což je možné považovat za základ důchodového a nemocenského pojištění¹.

Významná ochranná pracovněprávní ustanovení pak přináší několik zákonů vydaných v osmdesátých letech 19. století. Jednalo se zejména o zákon o živnostenských dozorcích a o novelu živnostenského řádu.

Válečná léta I. světové války

V letech 1914 až 1916 se po delší době přistupuje k významnějšímu zásahu do Rakouského občanského zákoníku z roku 1811, a to hned

¹ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. C.H. Beck – 1. vydání, 2001, s. 15

třemi dílčími novelami, které pamatovaly na komercializaci závazkového práva a též na nutnost úpravy pracovních vztahů.

Zákonodárství po roce 1918

Po vzniku samostatné Československé republiky v oblasti občanského práva došlo k převzetí právní úpravy platné za Rakouska-Uherska a to zákonem č.11 z 28. října 1918. Pod vlivem poválečných událostí docházelo k posilování moci dělnické třídy, která si vydobyla řadu výsad. Můžeme jmenovat např. zákon č. 91/1918 Sb., kterým byla ustanovena osmihodinová pracovní doba, zákon č. 143/1920 Sb., který přiznává horníkům právo účasti na správě dolů, zákon č. 144/1920 Sb. reguloval postavení závodních a revírních rad v hornictví a zákon č. 145/1920 Sb., o zřízení a pravomoci hornických rozhodčích soudů.

Dvacátá a třicátá léta 20. století

Ve dvacátých letech se podařilo buržoazii do značné míry eliminovat sílící vliv dělnické třídy, což se projevilo i v zákonodárství, kde docházelo k postupné likvidaci výdobytků dělnické třídy v určitých oblastech. Za všechny můžeme jmenovat např. zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, který tyto výbory zbavil privilegií dříve vydobytých. Zlepšování pracovního zákonodárství pak už jen probíhalo v těch oblastech, na kterých měla buržoazie zájem (např. platový zákon pro státní zaměstnance z roku 1926, zákon o soukromých zaměstnancích z roku 1934 atp.). Světová hospodářská krize v roce 1929 a násl., která dosáhla nebývalých rozměrů, spolu s nastupujícím fašismem a hrozbou války do značné míry ovlivnili pracovní zákonodárství, které v té době značně stagnovalo.

Na první pohled by se zdálo, že se ani na poli občanského práva od počátku dvacátých let do let třicátých nic zvláštního nedělo. Je to však pravda pouze z části. Buržoazie v té době usilovala o kodifikaci a

unifikaci občanského práva. Práce na unifikaci trvaly téměř dvě desetiletí až do roku 1937, kdy vyústily ve vládním návrhu zákona, kterým se vydává občanský zákoník. Uzákonění tohoto návrhu zmařila fašistická okupace Československa.²

Fašistická okupace a vývoj do roku 1950

V letech fašistické okupace našich zemí bylo v platnosti ponecháno dřívější pracovní zákonodárství, do kterého se však vnesly prvky fašismu jako např. nucená práce, diskriminace některých skupin obyvatelstva atp. Občanský zákoník z roku 1950 ve znění novel z roku 1914-1916 u nás platil až do konce roku 1949 a z větší části do roku 1950.³

Co do pracovního zákonodárství té doby, bylo vydáno několik důležitých zákonů jako např. dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené za zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby v hornictví aj.

Občanské právo Československé republiky po r. 1950

V důsledku politických změn po revolučním únoru 1948 nastala velká potřeba přizpůsobit zákonodárství stavu ve společnosti. Naplno se rozebíhaly kodifikační práce v mnoha odvětvích, a to zejména po vyhlášení tzv. právnícké dvouletky. Patrná byla zejména snaha o jakési zjednodušení, či chcete-li zlidovění, právní úpravy a také tendence přiblížit se právní úpravě sovětské. Dne 1.1. 1951 nabyt účinnosti zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, který platil pro celé území tehdejší Československé republiky. Tento zákon však vzhledem k necitlivým úpravám některých oblastí neměl dlouhého trvání a proto na počátku let šedesátých byly započaty další kodifikační práce. Konečně 1.4. 1964

² Knapp, Viktor, Luby, Štefan. Československé občanské právo. Druhé vydání. Orbis Praha, 1974. 55 str.

³ Knapp, Viktor, Knappová, Marta, Švestka Jiří et al. Občanské právo hmotné. Svazek I. První vydání. Codex, 1995. Str.52.

nabyl účinnosti nám známý zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Pro tento zákoník byla příznačná jednak deklaratorní povaha řady norem, jednak jejich kogentní povaha jako projev převahy veřejnoprávních prvků, uplatňujících se cizorodě v typické soukromoprávní oblasti.⁴ Po dlouhých osmnácti letech fungování občanského zákoníku z roku 1964 došlo k jeho novelizace novelou č. 131/1982 Sb. Tato novela do určité míry snížila úlohu veřejnoprávních prvků v občanském zákoníku tím, že do něj vrátila (oproti jeho znění z roku 1964) instituty, které z něj byly dříve vyčleněny k neprospěchu věci (relativní neplatnost právních úkonů, držba, vydržení, věcná břemena, sousedská práva, vydědění aj.).

Pracovněprávní zákonodárství od 50. let 20. století do vydání zákoníku práce

Pro toto období byla příznačná jednotnost úpravy pro všechny pracovníky v pracovním poměru, což mělo být výrazem rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Odráželo se to například v tehdejší úpravě dovolené na zotavenou, či v předpisem týkajících se úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, úpravy odpovědnosti podniku při pracovních úrazech a nemocích z povolání, v úpravě pracovní doby, či v pro nás zajímavé úpravě odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou při výkonu zaměstnání.

Zákoník práce z roku 1965

Po dlouhých dvaceti letech od konce 2. světové války se konečně dospělo ke kodifikaci pracovního práva, která nabyla účinnosti dnem 1.1. 1966 v podobě zákona č. 65/1965 Sb. Pro zákoník práce byly typické zejména jeho jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění.⁵

⁴ Knapp, Viktor, Knappová, Marta, Švestka Jiří et al. Občanské právo hmotné. Svazek I. První vydání. Codex, 1995. Str.53

⁵ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. C.H. Beck – 1. vydání, 2001, str.22

Občanský zákoník po revoluci v roce 1989

Je zřejmé, že po dlouhých letech totalitního režimu a návratu k demokratickému režimu a tržnímu hospodářství, bylo nutné co nejdříve provést rozsáhlé změny v oblasti téměř celého právního řádu Československé republiky. Času bylo málo a tak novela občanského zákoníku byla doslova šita „horkou jehlou“, aby s účinností ke dni 1.1. 1992 byla vyhlášena zákonem č. 509/1991 Sb. Po této novele nezůstal téměř kámen na kameni z původního občanského zákoníku z roku 1964 ve znění novely č. 132/1982 Sb. To se však netýká mnou zpracovávaného téma, neboť právě část VI. pojednávající o odpovědnosti za způsobenou škodu a o bezdůvodném obohacení zůstala v platnosti. Po zániku československé federace a vzniku České republiky se tehdejší federální občanský zákoník ve svém novelizovaném znění stal dle článku I ústavního zákona č. 4/1993 Sb. občanským zákoníkem České republiky. Od té doby prošel několika novelami, které v oblasti úpravy odpovědnosti za škodu zejména nahradily pojem „organizace“ pojmem „každý“, kdy s rozvojem podnikání fyzických osob bylo třeba úprava odpovědnosti vztáhnout i na nové subjekty vstupující do občanskoprávních vztahů na straně dodavatelů, prodávajících apod. Rovněž byly do občanského zákoníku začleněny i nové druhy objektivní odpovědnosti za škodu, např. odpovědnost za škodu způsobená okolnostmi majícími původ v povaze přístroje nebo jiné věci, které bylo použito při plnění závazku.

Zákoník práce po revoluci v roce 1989

Po několika novelách z let sedmdesátých a osmdesátých dochází po pádu totalitního režimu k návratu soukromého podnikání, jež dřívější úprava v podstatě vylučovala. Klíčovou změnu přinesl zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností. V návaznosti na zákon č. 105/1990 Sb.

bylo vydáno nařízení vlády ČSFR č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů, které řešilo pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli - fyzickými osobami. Toto nařízení sice stanovilo, že vztahy mezi těmito osobami se řídí zásadně zákoníkem práce, nicméně obsahovalo i taxativní výčet ustanovení zákoníku práce, jež se na tyto vztahy nepoužily. Toto nařízení tak reagovalo na skutečnost, že zákoník práce byl původně koncipován pro zaměstnavatele – státní organizace, které měly velké množství zaměstnanců. Rozdíly mezi zaměstnavateli – fyzickými osobami a zaměstnavateli - právníckými osobami byly odstraněny až novelou zákoníku práce č. 74/1994 Sb. V oblasti pracovněprávní úpravy pak došlo i ke změně pracovní doby a k doplnění a zpřísnění ustanovení sloužících k bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců. Co se týče oblasti odpovědnosti za škodu, nepřinesly novely žádné převratné změny. Pojmy „organizace“ a „pracovník“ byly nahrazeny pojmy „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“. Moderační právo ohledně výše škody pak bylo svěřeno soudům.

II. O škodě, odpovědnosti a jejich vzájemném vztahu

1. Pojem škody a jeho třídění

Budeme-li níže pojednávat o aspektech, souvislostech a důležitých otázkách náhrady škody, považuji za účelné vymezit, co se vlastně pod pojmem náhrady škody rozumí. Výklady na téma, co je to škoda, se různí, v občanském zákoníku ani v zákoníku práce tento pojem upraven není. Proto pro výklad pojmu škody musíme do občanskoprávní teorie, či ještě lépe do soudních rozhodnutí, např. R 55/1977. Soudy a teorie škodu chápou jako újmu, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi, a je tedy (nedochází-li k naturální restituci) napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz. Skutečnou škodou se rozumí újma spočívající ve zmenšení majetkového stavu poškozeného a reprezentující majetkové hodnoty, které bylo nutno vynaložit, aby došlo k uvedení věci do předešlého stavu.

Pro oblast občanskoprávní je právě vznik majetkové újmy klíčový, protože pokud nedojde ke vzniku majetkové újmy, nedojde ani ke vzniku odpovědnosti za škodu.

Občanský zákoník pak v § 442 rozlišuje škodu na škodu skutečnou (*damnum emergens*) a to, co poškozenému ušlo, tzv. ušlý zisk (*lucrum cessans*), který je újmu spočívající v tom, že u poškozeného nedojde v důsledku škodní události k rozmnožení majetkových hodnot, ač se to dalo očekávat s ohledem na pravidelný běh věcí.⁶ Skutečnou škodou je např. při autohavárii vedle škody vzniklé na vozidle také hodnota spotřebovaných pohonných hmot.⁷ Ušlým ziskem pak je např. medový výnos k němuž došlo v důsledku úhynu včel⁸, nebo ztráta z předpokládaného zisku provozovatele prodejny za dobu uzavření prodejny při provádění mimořádné inventury např. po vyloupání do

⁶ Srov. R 55/1971, s. 152

⁷ Srov. R 27/1977, s. 116

⁸ Srov. R 61/1970

prodejny. Vždy však platí, že nestačí pouze obecný, hypotetický zisk, nýbrž se musí jednat o prospěch, který se dal podle obvyklého chodu věci na základě dostatečně ověřených věcných podkladů reálně očekávat.

2. Pojem odpovědnosti

Pro výklad pojmu odpovědnosti budeme opět muset zabrousit do teorie občanského práva, kde jsou již po desetiletí (a to je řeč jen o „moderní“ právní historii) vedeny debaty a snahy o vymezení tohoto pojmu. Důvod v komplikované definici pojmu odpovědnosti spočívá zřejmě v tom, že tento termín bývá používán v různých smyslech. Důsledkem této nejednoznačnosti bylo vytvoření několika základních koncepcí, ke kterým se hlásili významní čeští či slovenští právní teoretikové.

Za všechny jmenujme dvě protichůdné koncepce, tedy koncepce aktivní a pasivní právní odpovědnosti.

U *koncepce aktivní* právní odpovědnosti se má za to, právní odpovědnost vzniká již se vznikem primární právní povinnosti (základního právního vztahu). Odpovědnost je chápána jako odpovědný vztah fyzické či právnické osoby k náležitému plnění právních povinností. Současně je s takto chápanou odpovědností spojena hrozba sankce pro případ nesplnění právních povinností. Zastáncem první z koncepcí byl zejména Viktor Knapp, který dospěl k názoru, že subjekt povinnosti odpovídá za to, že svou povinnost splní. Takové pojetí není dle mého názoru dostačující pro právní odpovědnost. Okamžikem vzniku právního vztahu chráněného sankcí sice začíná působit hrozba sankcí, ale tato hrozba působí pouze psychicky a je právně irelevantní. Pokud bychom připustili odpovědnost jako hrozbu sankcí, došlo by k prolínání odpovědnosti s původní povinností a odpovědnost by tak ztratila svůj právní význam.

Naproti tomu *koncepce pasivní* právní odpovědnosti vychází z toho, že právní odpovědnost vzniká až v důsledku porušení primární

právní povinnosti (při naplnění všech zákonem stanovených podmínek). Jedná se tedy o odpovědnost za porušení primární povinnosti a je s ní spojen vznik odvozeného, sekundárního odpovědnostního vztahu. Toto pojetí bývá také někdy označováno jako tzv. deliktní či sankční odpovědnost. K zastáncům této teorie můžeme řadit např. Štefana Lubyho, který je považován za jejího nejvýznačnějšího představitele, ale můžeme říct, že k této koncepci kloní i naprostá většina ostatních autorů.

Další z význačných autorů, Marie Kalenská pak zvolila jakousi střední cestu, kdy dovozovala, že odpovědnost má dvě fáze. Podle jejího názoru první fáze nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce za její porušení a kdy druhá fáze nastupuje nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložením sankce) nebo sankčního vztahu.⁹

Já osobně se plně kloním k názoru, že odpovědnost je sankcí, která nastupuje tehdy, pokud dojde k porušení primární právní povinnosti.

Teorie pracovněprávní odpovědnosti vychází z koncepce pasivní právní odpovědnosti a konstruuje pracovně právní odpovědnost za porušení primární právní povinnosti. Můžeme pak dovodit, že pracovněprávní odpovědnost je nový, odvozený pracovněprávní vztah, který vzniká porušením povinnosti subjektů základního pracovněprávního vztahu. Tento nový odpovědnostní právní vztah je vztahem sankčním a má podobu relativního, závazkového vztahu¹⁰.

3. Funkce odpovědnosti za škodu

Na tomto místě bych chtěl pojednat o tom, jakou roli v našem právním řádu hraje odpovědnost, respektive jaké jsou základní funkce odpovědnosti za škodu. Úprava odpovědnosti se dotýká jednak života a zdraví osob, jednak majetkových vztahů, zejména vlastnictví.

⁹ Kalenská, Marie et. al. Československé pracovní právo, Panorama Praha, 1988. Str. 294.

¹⁰ Galvas, Milan et. al. Pracovní právo České republiky, Brno 1997. Str. 301

S přihlédnutím k výše uvedenému můžeme mluvit o těchto funkcích odpovědnosti za škodu:

- a) preventivně výchovná funkce,
- b) reparační funkce (satisfakční)
- c) sankční funkce.

Ad a) Zásada prevence tvoří jednu ze stěžejních zásad, které ovládají celou oblast úpravy občanskoprávních a tím i soukromoprávních vztahů. Je to do značné míry logické, protože vždy je lepší škodám předcházet, než je pak nahrazovat. Obecná úprava prevence je obsažena jak v občanském zákoníku (§ 415 až 419), kde se mimo jiné stanoví, že každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku, na přírodě a životním prostředí, tak v zákoníku práce (§170 a 171). Zákoník práce zde ukládá zaměstnavateli zejména zajistit jeho zaměstnancům podmínky, které jim umožní konat práci řádně a bez ohrožení zdraví a majetku a ukládá mu také povinnost soustavné kontroly zaměstnanců a jejich úkolů tak, aby nedocházelo ke škodám. Samozřejmě, že zákoník práce pamatuje i na povinnosti zaměstnanců ve vztahu k prevenci škod a ukládá jim počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku a oproti občanskoprávní úpravě ještě navíc i k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce.

Jak občanskoprávní, tak pracovněprávní úprava zakotvují zvláštní (speciální) prevenční právní povinnost k odvrácení již hrozící škody. Tato speciální prevence v občanském právu spočívá v povinnosti každého, komu škoda v konkrétním případě již hrozí, tj. každého ohroženého, zakročit k odvrácení hrozící škody aktivně sám, a to způsobem přiměřeným konkrétnímu ohrožení. Tzv. zakročovací povinnost vychází ze zásady „a maiori ad minus“.

Pracovněprávní úprava pak jde ještě dále (srov. § 171 odst.1 a 2 zákoníku práce), když zákoník práce na rozdíl od občanského zákoníku ukládá zaměstnanci výslovně právní povinnost v případě hrozící škody na tuto hrozbu upozornit vedoucího zaměstnance (tzv. upozorňovací povinnost). Je-li však k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je i podle § 171 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanec povinen zakročit, ledaže by mu v tom bránila důležitá okolnost či jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř.osoby blízké. Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, ani nezakročil proti hrozící škodě, ačkoli by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může dokonce zaměstnavatel požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem, pokud není možno ji uhradit jinak.

Ad b) I přes sebelepší preventivní opatření se stane, že dojde ke vzniku škody, a proto zákonná úprava jak v občanském, tak v pracovním právu zakotvuje tzv. reparační funkci odpovědnosti za škodu. Jde zejména o to, aby v souladu se zásadou *neminem laedere*, byly co nejdříve odstraněny následky způsobené škody. Hmotněprávní ochrana spočívá v oblasti občanského práva v tom, že škoda, která byla poškozenému způsobena, bude škůdcem plně nahrazena, a to formou buď náhrady v penězích (kompenzace) nebo náhrady *in natura* (restituce) či formou přiměřeného peněžního zadostiučinění (tzv. materiální satisfakci) za vytrpěné bolesti i za ztížené společenské uplatnění.¹¹ Pracovněprávní odpovědnost jako součást odpovědnostního systému práva plní také reparační funkci. Její působení je však značně omezeno, zejména pak při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou

¹¹ Knappová, Marta; Švestka Jiří a kol., *Občanské právo hmotné – ASPI 3. vydání, 2002 - Svazek II.* str. 423

zaměstnavateli, kde je reparační funkce odpovědnosti značně potlačena.¹²

Ad c) Represivní funkce spočívá v postihu subjektu za jeho protiprávní chování tím, že ukládá povinnost snášet nepříznivé důsledky stanovené jako sankce za jeho protiprávní chování. V českém občanském a pracovním právu však nelze až na výjimky (úroky z prodlení) uložit náhradu škody jako trest. Tuto funkci přenechává český právní řád právu trestnímu, resp. správnímu.

4. Systém odpovědnosti

4.1 Obecně

Odpovědnost je pojmem obecným, jenž se dá dále třídit podle různých kritérií. Základním dělením je klasifikace odpovědnosti podle systému práva a v jeho rámci podle jednotlivých právních odvětví. Další dělení lze použít k rozlišení různých druhů odpovědnosti v jednom odvětví, vedle toho ale existují i kritéria členění, která mají meziodvětvové uplatnění.

4.2 Odpovědnost závazková a mimozávazková

V oblasti soukromého práva se používá členění na odpovědnost závazkovou (tj. za porušení obligační povinnosti) a odpovědnost mimozávazkovou (tj. za porušení jiné, než obligační povinnosti). Toto dělení má největší význam v občanském právu. V pracovním právu se neuplatňuje, protože toto rozlišování má význam zejména u náhrady škody a v pracovním právu ČR se v zásadě nerozlišuje smluvní nebo mimosmluvní základ povinnosti k náhradě škody.¹³

¹² Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve své dikci § 179 odst. 1 uvádí, že výše náhrady škody z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterou způsobil škodu.

¹³ Bělina, Miroslav. Druhy odpovědnosti v československém právu. In Právník. 1983 č. 1 s. 22.

4.3 Odpovědnost subjektivní a objektivní

Jedno z členění, které se uplatňuje nadodvětvově, je rozdělení na odpovědnost subjektivní a objektivní. Kritérium této klasifikace vychází z toho, zda ke vzniku odpovědnosti je třeba zavinění nebo není. Proto můžeme také hovořit o odpovědnosti za zavinění, kdy ke vzniku odpovědnosti je vedle protiprávního úkonu, resp. porušení právní povinnosti, vzniku škody a příčinné souvislosti mezi nimi nutná existence zavinění a o odpovědnosti bez zřetele na zavinění. Objektivní odpovědnost nastává i za situace, kdy je škoda způsobena právní událostí a nemusí dojít ani k porušení právní povinnosti. Aby byla zmírněna přílišná tvrdost objektivní odpovědnosti, umožňuje zákon subjektům, aby se odpovědnosti zprostily prokázáním zvláště stanovených osvobozujících (liberačních, exoneračních) důvodů. Pokud zákon liberaci umožňuje, hovoří se o objektivní odpovědnosti prosté, jestliže však možnost odvrátit odpovědnost prokázáním existence liberačních důvodů není, jde o odpovědnost absolutní.

5. Druhy pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti

5.1 Odpovědnost v pracovním právu

Všeobecně se v pracovním právu rozlišují tyto druhy odpovědnosti:

- hmotná odpovědnost
- jiná než hmotná odpovědnost a
- odpovědnost za bezdůvodné obohacení.

A. Hmotná odpovědnost

Rozlišování hmotné a jiné, než hmotné odpovědnosti vychází z předmětu odpovědnostní povinnosti. O hmotné odpovědnosti se hovoří tehdy, když tento předmět má hmotnou podstatu. Většinou je předmětem

peněžité plnění, mohlo by se ale jednat o povinnost uvést věc v předešlý stav nebo nést nebezpečí ztráty nebo poškození věci.

V pracovním právu lze za hmotnou odpovědnost považovat:

- odpovědnost za škodu,
- odpovědnost za vadné plnění,
- odpovědnost za prodlení,
- odpovědnost organizace za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě,
- odpovědnost zaměstnavatele za neplatné rozvázání pracovního poměru,
- odpovědnost zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 54 zákoníku práce.

B. Jiná, než hmotná odpovědnost

V pracovním právu se vedle hmotné odpovědnosti setkáváme i s jinou než hmotnou odpovědností. Pro tuto odpovědnost je charakteristické, že vychází ze skutečnosti, že existují odpovědnostní povinnosti, jejichž předmětem není hmotné plnění.

Do tohoto druhu odpovědnosti lze zařadit:

- povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem za předpokladu, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodu porušení právní povinnosti,
- odstoupení od pracovní smlouvy podle § 33 odst. 2 zákoníku práce¹⁴,
- povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené na zotavenou za neomluvenou nepřítomnost v práci.

C. Odpovědnost za bezdůvodné obohacení

Bezdůvodné obohacení je právní teorií zpravidla považováno za zvláštní druh odpovědnosti. Odpovědnost za získání bezdůvodného

obohacení považuje teorie občanského práva za mimozávazkovou odpovědnost (deliktní odpovědnost). Získání bezdůvodného obohacení bývá považováno za kvazidelikt¹⁵. Pokud však definujeme odpovědnost jako sankci stanovenou za porušení právní povinnosti, tradiční řazení bezdůvodného obohacení vyvolává pochybnost, neboť při bližším zkoumání je zjevné, že bezdůvodné obohacení nesplňuje definiční předpoklady odpovědnosti.

U bezdůvodného obohacení chybí jeden ze základních předpokladů odpovědnosti, kterým je porušení právní povinnosti ze strany neoprávněně obohacené osoby. Ke vzniku bezdůvodného obohacení není třeba žádného protiprávního jednání, když bezdůvodné obohacení většinou vzniká bez ohledu na vůli obohacené osoby a bez jakéhokoli jejího přičinění.

Stav vyvolaný bezdůvodným obohacením připomíná situaci odpovědnosti založené na objektivním principu, kdy odpovědný subjekt odpovídá za protiprávní stav bez ohledu na zavinění. Zásadní rozdíl je ale v tom, že u objektivní odpovědnosti je nutné, aby ke vzniku škody došlo při stanovené činnosti, která zvýšenou měrou ohrožuje okolí a z které má prospěch právě odpovědný subjekt. V případě bezdůvodného obohacení tomu tak není a odpovědná osoba odpovídá za protiprávní stav, bez ohledu na to, zda se na jeho vzniku podílela.

Právě proto, že bezdůvodné obohacení některými svými prvky připomíná odpovědnost, zůstává i nadále teoreticky řazeno v rámci odpovědnosti. Aby se však zdůraznily jeho odlišnosti, hovoří se o bezdůvodném obohacení jako o kvaziodpovědnosti.

¹⁴ Tj. pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce.

¹⁵ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. C.H. Beck – 1. vydání, 2001, str.333

5.2 Odpovědnost v právu občanském

Pro srovnání a doplnění výše uvedeného zde uvádím základní druhy občanskoprávní odpovědnosti:

- odpovědnost za škodu,
- odpovědnost za prodlení (dlužníka či věřitele)
- odpovědnost za vady.

V praxi občanského práva pak vznikají jednoznačně vyhraněné případy odpovědnosti, ale vyskytují se i případy, kdy porušením jedné a téže právní povinnosti vznikne souběžně více forem odpovědnosti. Tak např. porušením smluvní právní povinnosti plnit bez vady vzniká odpovědnost za vady; pokud by však byla vadným plněním navíc způsobena škoda, vznikne subjektu, kterému bylo poskytnuto vadného plnění zároveň i právo vyplývající z odpovědnosti za škodu. Nastává tedy kumulace různých druhů občanskoprávní odpovědnosti.¹⁶

6. Předpoklady vzniku odpovědnosti

Pro vznik každého odpovědnostního vztahu jsou stanoveny určité předpoklady, bez jejichž splnění se nemůže jednat o vztah odpovědnostní.

Takovými předpoklady jsou zejména:

- odpovědný subjekt,
- porušení právní povinnosti, následek a příčinná souvislost,
- zavinění¹⁷.

Zvláštní postavení zde má pracovněprávní odpovědnost za škodu, protože k jejímu vzniku se zásadně vyžaduje, aby ke škodě došlo při

¹⁶ Knappová, Marta; Švestka Jiří a kol., Občanské právo hmotné – ASPI 3. vydání, 2002 - Svazek II. str.44

¹⁷ Je nutno připomenout, že zavinění se nevyskytuje u všech druhů odpovědností, jeho existence se stává podmínkou pouze v případě odpovědnosti založené na subjektivním principu.

plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tento znak se pak stává dalším kvalifikačním předpokladem odpovědnosti.

6.1 Subjekt odpovědnostního vztahu

Základním předpokladem vzniku odpovědnosti je existence deliktně způsobilého subjektu. Jestliže někdo způsobí škodu a nemá přitom způsobilost nést odpovědnost za tuto škodu, nemůže vůbec odpovědnostní vztah vzniknout.¹⁸ Jinak řečeno, aby se určitá osoba mohla stát subjektem odpovědnostního vztahu, musí tato osoba být deliktně způsobilá. Deliktní způsobilost je podmínkou jak subjektivní, tak i objektivní odpovědnosti. Tato způsobilost se tak vztahuje nejen k zaviněným protiprávním úkonům, ale přiznává se ve vymezených případech i tomu, kdo právo nezaviněně porušil a kdo odpovídá za škodlivý následek. Deliktní způsobilost je možno též charakterizovat jako způsobilost nést odpovědnost za zaviněné protiprávní úkony a ve vymezených případech za škodnou událost.

V občanském právu obecně vzniká způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu zletilostí¹⁹, tj. dosažením osmnáctého roku.²⁰ Tímto však není řečeno, že nezletilí nemají způsobilost k právním úkonům. Občanský zákoník v ustanovení § 9 přiznává nezletilým způsobilost k takovým právním úkonům, které jsou svou povahou přiměřené rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku.

V pracovním právu vzniká deliktní způsobilost jako součást pracovněprávní subjektivity. Při určení, kdy osoba nabývá deliktní způsobilost, se postupuje rozdílně u fyzických a právnických osob.

¹⁸ Galvas, Milan et. al. Pracovní právo České republiky, Brno 1997. Str.305

¹⁹ S výjimkou případů, kdy u konkrétních osob dochází ke zbavení nebo omezení jejich způsobilosti k právním úkonům.

²⁰ Výjimku tvoří nabytí zletilosti uzavřením manželství, kdy v určitých případech může způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu nabyt i nezletilec starší 16 let (právní fikcí).

Fyzická osoba zaměstnanec nabývá deliktní způsobilost ve stejném okamžiku jako způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilosti vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, tzn. dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Deliktní způsobilost ale fyzická osoba nenabývá v plném rozsahu, neboť nemůže být subjektem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Tento druh odpovědnosti zaměstnance za škodu vyžaduje uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, kterou z pohledu zákoníku práce může zaměstnanec uzavřít nejdříve od dovršení věku 18 let.

Zaměstnavatel fyzická osoba nabývá deliktní způsobilost stejně jako způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích, tzn. dosažením 18 let věku.

Jinak je tomu u právnických osob. Zde bude nutné vyjít z obecné úpravy způsobilosti právnických osob v občanském zákoníku. U právnických osob vznikne deliktní způsobilost zároveň s právní subjektivitou a způsobilostí k právním úkonům, a to vznikem právnické osoby, tedy dnem jejího zápisu do zákonem určené evidence.

Pokud deliktní způsobilost vznikla, neznamena to, že u osoby je možné automaticky deliktní způsobilost dovozovat. Deliktní způsobilost může zaniknout, a to i bez ohledu na trvání existence subjektu. Zánik může proběhnout v podstatě dvojnásobným způsobem. V prvním případě zanikne společně se zánikem způsobilosti k právům a povinnostem. Zákoník práce však zánik této způsobilosti neupravuje, proto bude zapotřebí připustit analogii iuris a použít na tomto místě úpravu občanského zákoníku. Způsobilost fyzické osoby zaměstnance i zaměstnavatele tak zanikne její smrtí. Zánik způsobilosti právnických osob se bude, stejně jako její vznik, řídit ustanoveními občanského

zákoníku o právnických osobách. K zániku způsobilosti právnické osoby proto v souladu s občanským zákoníkem dojde dnem jejího výmazu ze zákonem určené evidence.

Druhý případ se týká pouze fyzických osob. K zániku jejich deliktní způsobilosti může dojít spolu se zbavením nebo omezením jejich způsobilosti k právním úkonům. Zákoník práce tento způsob zániku způsobilosti upravuje pouze u zaměstnanců. V případě fyzických osob zaměstnavatelů bude nutné použít analogii legis a postupovat podle této úpravy. Jestliže fyzická osoba není pro duševní poruchu, která není jen přechodná, vůbec schopna činit právní úkony, soud ji svým rozhodnutím způsobilosti zbaví. V takovém případě deliktní způsobilost fyzické osoby zaniká v plném rozsahu, protože u takovéto osoby došlo k takové ztrátě ovládací nebo rozpoznávací schopnosti, že ji nelze činit odpovědnou za její jednání. Jestliže je však fyzická osoba pro duševní chorobu, která je jen přechodná, schopna činit některé právní úkony, soud její způsobilost pouze omezí. V takovém případě nelze jednoznačně vyloučit její deliktní odpovědnost. Skutečnost, že fyzická osoba má omezenou způsobilost k právním úkonům, však předznamenává, že u této osoby bude ve značné míře snížena ovládací nebo rozpoznávací schopnost. Proto při zkoumání, zda došlo ke vzniku odpovědnosti bude u takové osoby třeba vždy zkoumat, zda její schopnost ovládat své jednání a rozpoznat jeho nebezpečnost pro společnost je zachována v takové míře, aby ji bylo možné za konkrétní jednání činit odpovědnou.

Zjišťování deliktní způsobilosti při rozhodování o odpovědnosti v konkrétním případě však nelze založit na pouhé existenci či neexistenci soudního rozhodnutí o zbavení či omezení způsobilosti. Toto rozhodnutí jen zdůrazňuje nutnost zabývat se otázkou deliktní způsobilosti. Běžně se totiž předpokládá psychický stav bez duševní poruchy a teprve pokud

okolnosti nasvědčují možnosti duševní poruchy, zkoumá se schopnost osoby ovládat své jednání a rozpoznat jeho nebezpečnost pro společnost.

Rozdílná situace nastává, pokud má fyzická osoba sníženou ovládací a rozpoznávací schopnost v důsledku nadměrného požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů. Zatímco způsobilost k právním úkonům lze z tohoto důvodu omezit, na deliktní způsobilost to nebude mít vliv. Osoba, která se dopustí protiprávního jednání pod vlivem těchto látek, sice nemohla ovládnout nebo rozpoznat své jednání, její odpovědnost je však možné vyvodit již z toho, že se do tohoto stavu přivedla vlastní vinou.

6.2 Porušení právní povinnosti (protiprávní úkon)

Protiprávnost úkonu spočívá v rozporu tohoto úkonu fyzické osoby či úkonu (činnosti) právnické osoby s objektivním právem jako jednotným celkem²¹. V teorii evropského práva je pak kladen důraz na to, že protiprávní úkon je úkon, který zasahuje do subjektivních práv jiné fyzické či právnické osoby, respektive i do jejich subjektivních práv.

O rozpor úkonu fyzické osoby či činnosti právnické osoby s objektivním právem jde nejen tehdy, porušuje-li tento úkon či činnost zákon přímo, ale protiprávním úkonem je i takový úkon či činnost, které stanovenou normu obcházejí (*in fraudem legis*).

V českém právním řádu je protiprávnost specifikována zejména v obecném ustanovení § 420 občanského zákoníku, kde se uvádí, že každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti. Není pak rozhodné zda takové porušení právní povinnosti vyplynulo ze smlouvy nebo z porušení právní povinnosti, která se smlouvou spjata není. Z ustanovení § 415 občanského zákoníku pak můžeme obecně

subsidiárně dovodit, že protiprávní úkon je každý úkon či činnost, při které se dotyčné fyzické či právnické osoby nechovaly natolik pozorně, aby nedošlo ke škodě na zdraví, majetku, přírodě či životním prostředí.

Na tomto místě je pak zapotřebí upozornit na skutečnost, že protiprávní úkon nemusí být vždy zahrnut zaviněním, jakožto subjektivním předpokladem. Rozpor s objektivním právem totiž může vzniknout jak zaviněně, tak bez zavinění. Platí totiž, že i při nedostatku zavinění úkon zůstává, je-li v rozporu s právem, objektivně protiprávním.

Protiprávnost právního úkonu může spočívat jak v tom, že se subjekt chová nedovoleným způsobem, tzn., že svým konáním škodlivě působí na chráněné společenské zájmy, (komisivní právní úkon), tak v tom, že subjekt opomene konat takový úkon, ke kterému je povinen ze zákona (omisivní protiprávní úkon).

Považujeme-li protiprávnost za jednání, které je v rozporu s právem, měli bychom vymezit případy, kdy se nejedná o jednání protiprávní, ačkoli byl chráněný zájem porušen. Řeč bude o okolnostech vylučujících protiprávnost.

Jedná se o následující případy:

- a. plnění zákonné povinnosti,
- b. výkon subjektivního práva,
- c. svépomoc,
- d. jednání v nutné obraně,
- e. jednání v krajní nouzi,
- f. svolení poškozeného,
- g. hospodářské riziko.

²¹ Knappová, Marta; Švestka Jiří a kol., Občanské právo hmotné – ASPI 3. vydání, 2002 - Svazek II. str. 431

Co se týče výše uvedených okolností vylučujících protiprávnost, ne všechny se uplatňují v pracovním právu. Zákoník práce upravuje pouze plnění zákonné povinnosti, výkon subjektivního práva, krajní nouzi a dovolené riziko ve výrobě.

Ad a) Plnění zákonné povinnosti

Zde jde o případy, kdy povinnost určitým způsobem vykonat nějakou činnost plyne buď přímo ze zákona, anebo je taková zákonem uložená povinnost dále individualizována či konkretizována. To se děje zejména v podobě rozkazů či příkazů a takové úkony jsou většinou spojeny s výkonem určitého povolání či funkce. Uposlechnutí takových rozkazů či příkazů není proto protiprávní i když samozřejmě existují výjimky²². Zákoník práce ve svém ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) stanoví, že zaměstnanec je za své jednání odpovědný i tehdy, pokud jeho jednání bude směřovat ke splnění pokynu vedoucího zaměstnance, který je v rozporu s právním předpisem. K vykonání takového pokynu není ze zákona povinen.

Ad b) Výkon subjektivního práva

Při výkonu subjektivního práva vycházíme ze zásady, že každý, kdo má nějaké právo, je oprávněn ho vykonávat²³. Subjekt se dokonce může domáhat realizace výkonu svého práva příslušnými orgány, zejména pak soudy.

²² Např. § 28 odst. 2 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, podle kterého je policista povinen odepřít splnění rozkazu nadřízeného tehdy, jestliže by jeho splněním spáchal trestný čin.

V pracovním právu se u plnění povinnosti uplatní interpretační pravidlo ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce o zákazu zneužití práva, které bez právního důvodu nesmí zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

²³ Je třeba poznamenat, že existuje celá řada předpisů, které dávají možnost zejména pracovníkům určitých orgánů či pracovníkům určitých organizací např. právo vstupovat na cizí pozemek a konat tam určité práce, aniž má majitel právo na náhradu újmy tím vzniklé (jedná se např. o zeměměřiče, hasiče, hygieniky, protipovodňovou službu atp.)

Výkon subjektivního práva však bude vyloučen z kategorie protiprávnosti pouze tehdy, když při jeho výkonu budou splněna určitá pravidla, která jsou vyjádřena zejména v ustanovení § 3 občanského zákoníku. Stane-li se, že dojde k zásahu do práv a oprávněných zájmů jiného, výkon práva překročí zákonný rámec a střetne se s jiným právem, jde o exces při výkonu práva a rušitel bude postižen.

Ad c) Svépomoc

Ani svépomocné jednání nemá charakter protiprávního úkonu, splňuje-li zákonné podmínky stanovené obecně v § 6 občanského zákoníku, tzn., že musí jít o:

- neoprávněný zásah do práv ohroženého,
- právo je neoprávněným zásahem bezprostředně ohroženo,
- svépomoc musí být provedena přiměřeným způsobem a
- může ji vykonat pouze sám ohrožený.

Co se týče zákoníku práce, ten institut svépomoci nezná. Vzhledem k tomu, že ustanovení občanského zákoníku zde subsidiárně použít nemůžeme, lze konstatovat, že svépomoc není v pracovněprávních vztazích přípustná, tzn. že není pro tuto oblast okolností vylučující protiprávnost.

Ad d) Jednání v nutné obraně

Podmínky jednání v nutné obraně stanoví § 418 odst. 2 občanského zákoníku, kde se uvádí, že musí směřovat proti hrozícímu nebo trvajícím protiprávnímu útoku na chráněné občanskoprávní vztahy. Takový útok bude mít zpravidla povahu konání, nelze však vyloučit ani útok opomenutím a bude veden ze strany fyzické nebo právnické osoby. Může směřovat nejen proti zdraví, majetku a občanské cti jednotlivce, nýbrž i proti občanskoprávním zájmům kolektivu. Tento útok musí také bezprostředně hrozit nebo musí v době nutné obrany trvat a obrana nesmí

být zřejmě nepřiměřená povaze a nebezpečnosti útoku. Dlužno ještě dodat, že v nutné obraně může jednat každá fyzická osoba a platí, že dojde-li k vybočení z nutné obrany, není již jednání ohroženého prosto protiprávností.

Ad e) Jednání v krajní nouzi

Protiprávnost vylučuje rovněž jednání v krajní nouzi. Pojem krajní nouze vymezuje v občanském právu § 418 odst. 1 občanského zákoníku tím, že vymezuje podmínky, za nichž subjekt jedná v krajní nouzi. Jednou z hlavních podmínek je existence přímo hrozícího nebezpečí, které nemusí být vyvoláno pouze jednáním člověka, nýbrž i přírodní událostí či nevyvolaným útokem zvířete. Další podmínkou je, aby toto přímo hrozící nebezpečí nebylo za daných okolností možno odvrátit i jinak a aby následek odvracení nebyl zřejmě stejně závažný nebo ještě závažnější než ten, který v nebezpečí hrozil. V souladu s právním cítěním společnosti je dokonce zakotven požadavek, že ten, kdo odvracel hrozící škodu, má právo na náhradu škody, kterou při tom utrpěl, a na náhradu účelně vynaložených nákladů; nárok má pak nejen vůči škůdci, ale i vůči tomu, v jehož zájmu byl zákrok podniknout za předpokladu, že výše náhrady nepřesáhne rozsah odpovídající odvrácené škodě.

Co se týče pracovněprávní úpravy krajní nouze, musí být splněny podmínky ustanovení § 178b odst. 1 zákoníku práce, tj. musí se jednat o odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo o nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Dále pak takový stav nesmí vyvolat sám zaměstnanec a stejně jako v občanskoprávní úpravě si nesmí počínat způsobem nepřiměřeným okolnostem. Pokud by některá z těchto podmínek nebyla splněna, jednalo by se o jednání protiprávní (tzv. exces z krajní nouze).

Ad f) Svolení poškozeného

Protiprávnost jednání je vyloučena i tam, kde se jednání, jímž byla způsobena škoda, stalo se svolením poškozeného (zásada volenti non fit iniuria). I zde samozřejmě platí určitá pravidla, která musí být dodržena, aby bylo zachováno vyloučení protiprávnosti jednání. Předně svolení poškozeného nesmí vyvolávat jakoukoli pochybnost o tom, co jím chtěl poškozený projevit a musí se jednat o svolení zásahu do takových subjektivních práv, o nichž mu právní řád dovoluje rozhodovat, musí splňovat náležitosti právních úkonů a musí být dáno před vznikem škody.

Zákoník práce pak se svolením poškozeného jakožto s okolností vylučující protiprávnost nepočítá, neboť v nerovném postavení zaměstnanec zaměstnavatel by mohlo být tohoto institutu zaměstnavateli zneužíváno. Nehledě k tomu, že svolení poškozeného se uplatní především v oblasti výzkumu a pro jeho úpravu v rámci pracovněprávních vztahů neexistují žádné rozumné důvody.

Ad g) Hospodářské riziko

Pro oblast pracovněprávní platí, že zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. Zákoník práce to stanoví ve svém § 178b odstavec 2, ale už konkrétně nedefinuje, co pojem hospodářského rizika znamená a ponechává to na teorii a soudní praxi. Ta vykládá pojem hospodářského rizika jako škody a ztráty, které vznikly nepatrným přehlédnutím nebo nepozorností a nepřesahují stanovené procento výrobků a dále je jím i škoda způsobená ve zkušební výrobě. Jde o škodu způsobenou selháním lidí, úmyslně způsobená škoda není hospodářským rizikem²⁴.

²⁴ Knappová, Marta; Švestka Jiří a kol., Občanské právo hmotné – ASPI 3. vydání, 2002 - Svazek II. str. 444

6.3 Následek

Následek jako předpoklad vzniku odpovědnosti vychází z toho, že výsledkem každého protiprávního úkonu je újma na právem chráněném zájmu. Vzniklou újmu můžeme obecně rozdělit na újmu *skutečnou (materiální)*, tzn. vyjádřitelnou v penězích a spočívající ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiného znehodnocení již existujícího majetku poškozeného a na *újmu imateriální*, která pak spočívá např. v zásahu do osobnostních práv, tělesné integrity člověka nebo má podobu zhoršených životních podmínek.

Hovoříme-li o materiální újmě, máme na mysli újmu, která má přímý dopad do majetkové sféry poškozeného a kterou lze vyčíslit v penězích. Tuto újmu právní teorie označuje jako škodu. O rozlišení škody je v této práci pojednáno výše.

V případě újmy imateriální s ohledem na porušený zájem lze v určitých případech jen velmi těžko zhodnotit vzniklou újmu peněžitým ekvivalentem. Peněžitý ekvivalent má zde pouze zmírnit způsobený následek a proto neplní funkci náhrady vzniklé majetkové újmy, nýbrž jde o poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (satisfakci).

6.4 Příčinná souvislost

Zjištění příčinné souvislosti (tzv. kauzálního nexu) mezi protiprávním jednáním škůdce a vzniklým škodlivým následkem je nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti. Platí, že příčinou následků je takové jednání, bez něhož by škodlivý následek nenastal. Absence příčinné souvislosti má za následek vyloučení odpovědnosti.

6.5 Zavinění

Vycházíme-li při definování pojmu zavinění z právní teorie, můžeme jej charakterizovat jako vnitřní vztah odpovědného subjektu k jeho protiprávnímu úkonu a k škodlivému následku tohoto úkonu.²⁵

Zavinění závisí jak na prvku vědění, tak na prvku vůle. Z pohledu dělení podle těchto kritérií pak rozlišujeme na různé formy a stupně zavinění:

a) **úmysl (předpokládá se, že škůdce chtěl způsobit určitý následek, takže kromě prvku vědění zahrnuje i prvek vůle):**

- *přímý* (dolus directus), tzn. stav, kdy jednající věděl, že škodu způsobí, respektive, že ji může způsobit a chtěl ji způsobit,
- *nepřímý* (dolus eventualis), tzn. stav, kdy jednající věděl, že škodu může způsobit a pro případ, že ke škodě dojde, byl s tím srozuměn.

b) **nedbalost (postavena na prvku vědění, prvek vůle neobsahuje):**

- *vědomá*, tzn., že jednající věděl o možnosti způsobení škody, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že škodu nezpůsobí,
- *nevědomá*, tzn., že jednající nevěděl, že může způsobit škodu, ačkoli to vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

Vycházíme-li z občanskoprávní úpravy, můžeme konstatovat, že ta je založena na principu odpovědnosti za předpokládané (presumované) zavinění. Znamená to, že poškozený musí prokazovat, že došlo k porušení právní povinnosti a že škoda a její výše je v příčinné souvislosti s tímto porušením. Naopak důkazní břemeno směřující k vyvrácení domněnky zavinění nese škůdce, který, chce-li se vyvinit,

²⁵ Boguszak, Jiří. Čapek, Jiří. Teorie práva. Strana 154.

musí prokázat, že vznik škody nezavinil. Konstrukce zavinění vychází z toho, že způsobit k zavinění může být jen subjekt, který je schopen rozeznat následek svého jednání a toto jednání ovládnout. Chce-li se tedy škůdce zprostit odpovědnosti za škodu, nestačí, že prokáže, že učinil vše podle svých subjektivních schopností a znalostí. Kritérium takového hodnocení musí být objektivní, tedy rozhodující musí být míra úsilí, kterou je možno požadovat od každého subjektu. Toto měřítko musí být aplikováno konkrétně, tedy s přihlédnutím k určité situaci a diferencovaně. Výše uvedená domněnka se týká pouze nedbalosti a nevztahuje se na úmysl. Jestliže by se tedy poškozený snažil dovodit úmysl škůdce směřující ke způsobení škody, musel by své tvrzení prokázat.

III. O odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích

1. Řídící právní úprava

Z dosud platného principu výlučnosti právní úpravy pracovněprávních vztahů provedené zákoníkem práce vyplývá, že i při řešení otázek spojených s realizací nároků a povinností souvisejících se vznikem škody v rámci pracovněprávních vztahů, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, je třeba postupovat výhradně podle zákoníku práce. Občanskoprávní předpisy nelze na tyto odpovědnostní vztahy v žádném případě použít, a to ani analogicky. To je také důvod, proč zákoník práce upravuje celou tuto problematiku samostatně a vyčerpávajícím způsobem ve své části druhé, hlavě osmé (§170 až 206).

To však platí pouze v případech, kdy jsou splněny všechny podmínky pro vznik odpovědnosti za škodu podle pracovněprávních předpisů. Základním a rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda se odpovědnost za škodu bude řídit pracovněprávními nebo občanskoprávními předpisy je okolnost, zda škoda byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi či nikoliv. Nyní můžeme konstatovat, že vznikne-li škoda v důsledku jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele mimo takto vymezený rámec, tedy jde-li z pohledu pracovněprávních předpisů o náhradu škody o tzv. excés, je naopak odpovědnost za škodu v těchto případech třeba řešit podle občanskoprávních předpisů, respektive podle občanského zákoníku a zákoník práce nelze na řešení odpovědnosti za škodu použít. Postavení škůdce a poškozeného se v těchto případech řídí pouze občanským zákoníkem bez ohledu na to, že jsou ve vzájemné pozici zaměstnance a zaměstnavatele podle zákoníku práce. Podle občanského zákoníku se bude postupovat i v případech řešení odpovědnosti za škodu vzniklou v souvislosti se stávkou nebo výlukou podle zákona o kolektivním vyjednávání, a v některých případech odpovědnosti za škodu vzniklou

v souvislosti s prací konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti).

Lze tedy říci, že pro pracovněprávní odpovědnost je charakteristické, že může vzniknout jedině, pokud existuje nebo existoval některý ze základních pracovněprávních vztahů, k němuž se váže. Odpovědnostní pracovněprávní vztah je vztahem odvozeným, neboť ve svém vzniku se odvíjí od pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud se odpovědnostní vztah neváže k pracovněprávnímu vztahu založenému pracovní smlouvou nebo některou z dohod konaných mimo pracovní poměr, nejedná se o pracovněprávní odpovědnost, nýbrž o občanskoprávní nebo jinou odpovědnost. Odpovědnostní pracovněprávní vztah je však zároveň i vztahem samostatným, protože ve své další existenci není omezen trváním základního pracovněprávního vztahu. Na pracovněprávní povahu odpovědnostního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak nemá žádný vliv ani okolnost, že tento právní odpovědnostní vztah vznikl (mohl vzniknout) teprve po skončení pracovního poměru zaměstnance. Např. nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené pracovněprávními předpisy, odpovídá za škodu zaměstnanci tím vzniklou podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce, neboť jde o škodu, kterou způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.²⁶

²⁶ Srov. JC 36/2002

2. Rozdílnosti pracovněprávní a občanskoprávní úpravy odpovědnosti za škodu

Úvodem lze konstatovat, že úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu se výrazně liší od odpovědnosti za škodu v právu občanském. Základní rozdíl představuje nerovnoprávnost v postavení jednotlivých subjektů v pracovněprávní úpravě. Zákoník práce na rozdíl od občanského zákoníku, který striktně vychází z rovného postavení subjektů, ze sociálních důvodů posiluje postavení zaměstnance proti zaměstnavateli.

Z této nerovnosti se odvíjí další rozdíly mezi pracovněprávní a občanskoprávní úpravou. Výrazným rozdílem je zavedení objektivního principu pro všechny případy odpovědnosti zaměstnavatele. Naproti tomu občanský zákoník objektivní odpovědnost užívá pouze ve zvláštních případech a obecnou odpovědnost staví výlučně na principu zavinění.

Další výraznou odlišnost můžeme spatřovat v rozdílném způsobu a rozsahu náhrady škody. Zatímco občanský zákoník požaduje úplnou náhradu skutečné škody a zároveň náhradu ušlého zisku, zákoník práce přiznává pouze náhradu skutečné škody, která je ještě ke všemu, v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu, omezena. Ušlý zisk je pak dle pracovněprávní úpravy možné požadovat pouze tehdy, když škoda byla způsobena úmyslně.

Odlišnost obou úprav můžeme spatřovat i v rozdělení důkazní povinnosti mezi poškozeného a škůdce. Podle občanskoprávní úpravy prokazuje poškozený pouze protiprávnost jednání škůdce, existenci příčinné souvislosti a vznik škody. Nedbalostní zavinění škůdce je pak presumováno. Odpovědnosti se škůdce zproští pouze v případě, prokáže-

li, že škodu nezavinil. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je však na zaměstnavateli, aby prokázal i zaměstnancovo zavinění.

Jak zákoník práce, tak občanský zákoník staví náhradu škody v penězích (*restitutio in re*) na první místo, neboť vyjadřuje zřejmě nejjednodušší možnost nápravy vzniklé újmy. Oba zákoníky rovněž pamatují vedle peněžité náhrady vzniklé újmy i na možnost dosažení náhrady uvedením do původního stavu. Rozdíl pak spočívá v tom, že v občanském právu je pro volbu způsobu náhrady vzniklé újmy rozhodující přání poškozeného, pracovněprávní úprava dává možnost této volby škůdci.

3. Podmínky vzniku odpovědnosti za škodu

U odpovědnosti za škodu v pracovním právu rozlišujeme dvě základní kategorie odpovědností:

- a) Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli,
- b) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Pro vznik každé z výše uvedených kategorií odpovědnosti musí být splněny určité podmínky:

Ad a) Aby bylo možno konstatovat, že vzniklá majetková újma na straně zaměstnavatele je skutečnou škodou, a že za tuto škodu je odpovědný zaměstnanec, je obecně nezbytné, aby vždy byly splněny tyto předpoklady:

- existence odpovědného zaměstnance,
- porušení právních povinností,
- plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,
- vznik škody,

- příčinná souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnancem nebo jeho úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody a
- zavinění zaměstnance.

Ad b) Na druhé straně pak odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci vznikne za těchto předpokladů:

- existence odpovědného zaměstnavatele
- porušení pracovněprávních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,
- vznik škody
 - plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a
 - příčinná souvislost mezi porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody.

K výše uvedenému je třeba podotknout, že stanovené podmínky pro vznik odpovědnosti zaměstnance i podmínky pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele musí být vždy splněny v každém individuálním případě vzniku škody současně. Nestačí proto např. prokázat, že zaměstnanec porušil své povinnosti vyplývající z jeho pracovněprávního vztahu a že tyto povinnosti porušil zaviněně, pokud důsledkem tohoto jednání nevznikla škoda. Stejně tak nelze hovořit o odpovědnosti ani v případě, kdy došlo k zaviněnému porušení povinnosti zaměstnancem a zaměstnavateli vznikla škoda, ale tato škoda nevznikla důsledkem jednání zaměstnance, nýbrž měla jinou příčinu.

Jelikož o odpovědném subjektu a některých dalších předpokladech vzniku odpovědnosti bylo pojednáno již výše, chtěl bych nyní šířeji rozvést některé další podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu tak, jak byly uvedeny výše.

i) Porušení povinností při plnění pracovních úkolů je porušení všech povinností vyplývajících pro zaměstnance z pracovněprávního vztahu, ať již přímo a výslovně, nebo jde-li o povinnosti založené právní úpravou pouze obecně. Jde tedy o všechny povinnosti, které ukládá zaměstnanci nejen zákoník práce, ale všechny ostatní pracovněprávní předpisy bez rozdílu jejich právní síly, či předmětu úpravy.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost zaměstnance vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, výkon činností, k jejichž realizaci byla nařízena zaměstnanci pracovní cesta, činnost konaná pro zaměstnavatele z podnětu odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dalších zaměstnanců, i činnost vykonávaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy²⁷. Plněním pracovních úkolů je dále i činnost při dobrovolné výpomoci organizované zaměstnavatelem. Při pracovní cestě je plněním pracovních úkolů výkon činnosti, která je předmětem pracovní cesty.

ii) Činnostmi (úkony) v přímé souvislosti²⁸ s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Za činnosti v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považují i úkony obvyklé během přestávek v práci na jídlo a oddech, jsou-li ovšem konány v objektu zaměstnavatele.

²⁷ Podmínkou, aby výkon této činnosti byl považován za plnění pracovních úkolů je, že k ní zaměstnanec nepotřebuje mít zvláštní oprávnění nebo tak nečiní přes výslovný zákaz zaměstnavatele. Za takovou činnost proto není možné považovat např. případ, kdyby zaměstnanec z vlastní iniciativy pro zaměstnavatele použil služební vozidlo, aniž je řidičem „z povolení“ nebo není k řízení tohoto vozidla oprávněn podle zvláštní smlouvy (tzv. referentská vozidla).

²⁸ R 65/1969 – Pokud zaměstnanci žalobce oslavovali ve skladu prodejny vyplacení odměny za dobré umístění v soutěži prodejen o nejlepší výzdobu výloh, přičemž došlo k požáru, když žalovaná zapomněla před opuštěním místnosti vypnout elektrický rychlovařič, na kterém vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné – pokud jde o počínání žalované – hovořit o zaviněném porušení povinností z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Takovými činnostmi jsou i vyšetření ve zdravotnických zařízeních prováděná z příkazu zaměstnavatele, vyšetření prováděná v souvislosti s povinnostmi vyplývajícími z ustanovení zákoníku práce o noční práci, ošetření při první pomoci. Za tyto činnosti se považuje i cesta k takovým vyšetřením a zpět.

Stejně tak jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo jeho nadřízeným orgánem, nebo odborovou organizací, jde-li o školení za účelem zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců.

Při pracovní cestě je nutným úkonem před počátkem a po skončení pracovní cesty cesta z bydliště zaměstnance na pracoviště v jiné obci (pracoviště v jiné obci, která byla určena jako cíl pracovní cesty určené k výkonu činnosti, pro kterou byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán) nebo do místa ubytování v obci určené vysílajícím zaměstnavatelem jako cíl pracovní cesty a zpět (do místa pravidelného pracoviště, respektive do místa, které bylo zaměstnavatelem určeno jako místo ukončení pracovní cesty). Podmínkou je v obou případech, aby cílová obec pracovní cesty nebo obec, v níž se nachází zaměstnavatelem určené místo ubytování na pracovní cestě, nebyla současně obcí, v níž má zaměstnanec pravidelné pracoviště²⁹. Pravidelným pracovištěm podle dikce zákoníku práce je zpravidla místo výkonu práce zaměstnance určené v pracovní smlouvě, určené v souvislosti se jmenováním nebo volbou, nebo určené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo jiné místo se zaměstnancem pro účely realizace pracovní cesty dohodnuté.

Za úkony nezbytné před počátkem a po skončení práce lze dále považovat například provádění nezbytných kontrol služebních vozidel

²⁹ Kocourek, Jiří. Komentář k zákoníku práce. Eurounion Praha, 2004. Str. 431.

před zahájením jízdy, přípravu a úklid strojů a další činnosti podle konkrétních podmínek vyplývajících z charakteru zaměstnancem vykonávané práce.

Za plnění pracovních úkolů ani za výkon činností s ním souvisejících naopak nelze považovat v žádném případě cesty z místa bydliště zaměstnance do zaměstnání a zpět, nebo, v případě zaměstnavatelů v lesnictví, zemědělství a stavebnictví, cesty z bydliště zaměstnance na určené shromaždiště a zpět. Cesta do zaměstnání a zpět končí a začíná před vstupem do objektu zaměstnavatele.

iii) Dobré mravy lze interpretovat obdobně jako v občanském právu. Jde v podstatě o obecně uznávané mínění o tom, co je slušnost a jakými obecnými nepsanými pravidly se mají spravovat vztahy mezi jednotlivými subjekty, v tomto případě v pozici zaměstnanců. Při posuzování této poněkud problematické podmínky je třeba vycházet ze zásad mravního řádu demokratické společnosti. Výčet případů, o nichž lze jednoznačně konstatovat, že se tomuto požadavku příčí, a lze tuto skutečnost proto spojovat s právními důsledky, v podstatě určit nelze. Na druhé straně však lze říci, že některá konkrétní jednání bude za exces jistě možno označit. Většinou pak půjde o zcela výrazná vybočení, o nichž nebude obecně možno pochybovat. Vzhledem k tomu, že toto kritérium se vyvíjí v čase a závisí často i na místních poměrech, je případný závěr o tom, zda je či není konkrétní jednání v rozporu s těmito principy vždy věcí konkrétního objektivního posouzení individuálního případu ve vztahu k aktuálnímu společenskému povědomí a ke všem dalším okolnostem.

iv) Zkoumání příčinné souvislosti v případě odpovědnosti za škodu činí nemalé obtíže, neboť jde o to určit, zpravidla z celé škály možných příčin, která konkrétní příčina je z hlediska pracovního práva relevantní

příčinou vzniku škody. Proto je zapotřebí se při zkoumání příčinné souvislosti zaměřit na ty příčiny a následky, které jsou relevantní z hlediska pracovněprávní odpovědnosti za škodu. Škodu je tedy třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně a z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal v přírodě a ve společnosti. Usilujeme zde o zjištění objektivní skutečnosti, tedy o skutkové zjištění a nikoliv o hodnocení. Účel zjišťování příčinné souvislosti, a tím izolace jevů jako příčin a následků, není ve všech oborech vědeckého poznání stejný. S tím souvisí hledisko, ze kterého se při izolaci jevů vychází. Nejprve se izoluje pracovněprávní relevantní následek, kterým je v případě odpovědnosti za škodu majetková újma a v případě odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání i penězi ocenitelná bolest a ztížení společenského uplatnění. Následně poté se izoluje též pracovněprávní relevantní příčina. Tou je v širokém komplexu příčin pouze taková, se kterou je spojen vznik pracovněprávní odpovědnosti za škodu, tedy buď protiprávní úkon nebo zákonem kvalifikovaná událost.

Poté, co jsou zjištěny všechny relevantní následky a příčiny, se bude zjišťovat, zda právě ony byly v konkrétním případě důvodem ke vzniku škody. Přitom se nelze omezit na pouhou časovou návaznost. Jestliže by relevantních příčin vzniku škody bylo více, uvažuje se o tzv. gradaci příčinné souvislosti, kdy se odstupňuje význam jednotlivých příčin pro vznik škody. Nejdůležitější otázkou tedy bude otázka, která příčina je skutečně v konkrétním případě příčinou vzniku škody. V řešení tohoto problému není jednota, a tak vznikla řada různých přístupů, které se souhrnně označují jako teorie kauzality.

Závěrem tedy můžeme konstatovat, že příčinná souvislost je dána tehdy, jestliže porušení stanovených povinností je vlastní příčinou vzniku

škody. Musí být tedy jednoznačně prokázáno, že kdyby k porušení povinností nedošlo, škoda by jako důsledek tohoto porušení nevznikla. O příčinnou souvislost proto nejde, jestliže například zaměstnanec sice porušil své povinnosti, ale škoda zaměstnavateli vznikla v důsledku jiné okolnosti, nezávisle na jednání zaměstnance.

v) Zavinění zaměstnance je psychickým, osobním vztahem zaměstnance k jeho protiprávnímu jednání a k důsledku tohoto jednání. Jak již bylo v této práci zmíněno, může jít o zavinění úmyslné nebo nedbalostní.

4. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je podle zákoníku práce charakterizována tím, že se jedná zásadně o odpovědnost za zavinění, a to v řadě případů navíc s omezeným rozsahem odpovědnosti.

Zákoník práce rozlišuje v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu tyto druhy jeho odpovědnosti:

- a) obecná odpovědnost (§ 172 ZP),
- b) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 174 ZP),
- c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 ZP),
- d) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 ZP),
- e) odpovědnost za vyrobení zmetku (§ 184),

přičemž platí pravidlo, že obecná ustanovení zákoníku práce se použijí pouze tehdy, pokud se na konkrétní případ nevztahuje některá z úprav zvláštních [viz odpovědnosti b) až e)].

Odpovědnost zaměstnance za škodu je založena na subjektivním principu, což ve své podstatě znamená, že ke vzniku této odpovědnosti je nezbytně zapotřebí zavinění.

4.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

V souladu s dikcí § 172 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pojem „plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním“ je definován v ustanovení § 25 prováděcího nařízení vlády č. 108/1994 Sb. a byl vysvětlen již výše.

Pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli musejí být splněny tyto podmínky:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- b) porušení právních povinností ze strany zaměstnance,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance a
- d) zavinění zaměstnance ve formě úmyslu či nedbalosti.

Odpovědnost zaměstnance nastupuje teprve tehdy, jsou-li splněny všechny výše uvedené podmínky vzniku odpovědnosti.

Zákoník práce pak na roveň porušení právních povinností stanoví ve svém ust. § 178a odst.3 i úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům.

Co se týče zavinění zaměstnance, je třeba zdůraznit, že toto zavinění musí být vždy prokázáno zaměstnavatelem, jinak řečeno, důkazní břemeno leží na straně zaměstnavatele. Nepodaří-li se

zaměstnavateli spolehlivě prokázat (nestačí neověřené informace, domněnky či předpoklady) odpovědnost zaměstnance v konkrétním případě, nemůže na zaměstnanci požadovat náhradu vzniklé škody z titulu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Na druhé straně zaměstnanec musí nést důkazní břemeno u obecné odpovědnosti pouze v tom případě, že tvrdí, že škoda byla způsobena nejen jeho počínáním, nýbrž i porušením povinností ze strany zaměstnavatele. Pokud prokáže, že se na vzniku škody podílel i zaměstnavatel porušením svých povinností, odpovídá zaměstnanec pouze za takovou část celkové výše vzniklé škody, která odpovídá jeho podílu na jejím vzniku.

Pokud vznikne škoda, na jejímž vzniku se podílelo odpovědností více zaměstnanců, je každý z nich povinen nahradit poměrnou část vzniklé škody úměrnou míře svého dílu zavinění.

Jak již bylo v této práci uvedeno, na rozdíl od občanskoprávní úpravy náhrady škody je odpovědnost za způsobenou škodu v pracovním právu omezená. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec způsobí škodu nedbalostním zaviněním. V takovém případě se náhrada způsobené škody omezí pouze na částku rovnající se čtyřapůlnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterou způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek. V takovém případě má zaměstnavatel právo na náhradu škody v plném rozsahu. V případě úmyslně způsobené škody pak zákoník práce přiznává zaměstnavateli právo požadovat i náhradu jiné škody, kterou se rozumí ušlý zisk.

4.2 Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Zákoník práce v § 175 ukládá zaměstnanci povinnost k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu za nesplnění povinností k odvrácení škody. Těmito povinnostmi jsou povinnost upozornit vedoucího zaměstnance na hrozící škodu a povinnost zakročit proti hrozící škodě.

Předpoklady vzniku odpovědnosti za nesplnění povinností k odvrácení škody jsou:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- b) porušení tzv. prevenčních povinností (upozornění na škodu či zakročení proti hrozící škodě),
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti,
- d) zavinění zaměstnance (toto zavinění musí mít minimálně formu vědomé nedbalosti; pokud v konkrétním případě půjde pouze o nedbalost nevědomou, odpovědnost za škodu nevznikne),
- e) skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak (tj. například tehdy, když nebylo možno zjistit přímého škůdce).

Je zde použita konstrukce opomenutí tam, kde zaměstnanec byl povinen aktivně jednat. Odpovědnost zaměstnance lze považovat za subsidiární, neboť se uplatní tehdy, pokud škodu zaměstnavatele nelze uhradit jinak, např. v případě, že škůdce se nepodařilo zjistit nebo že škůdce není schopen uhradit škodu v plném rozsahu. Tato subsidiarita se projevuje jednak tím, že zaměstnanec je povinen k úhradě škody pouze přispět v rozsahu přiměřeném okolnostem a jednak tím, že výše této náhrady je omezena.

Při stanovení výše náhrady škody se přihlíží k tomu, co bránilo zaměstnanci ve splnění prevenčních povinností i k osobním majetkovým

poměrům zaměstnance a ke společenskému významu škody. Ze zákona je stanovena maximální hranice výše náhrady škody, která nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance.

Z výše uvedeného jsou patrné mírnější formulace směřující k odpovědnosti zaměstnance. Smyslem je zde zejména přimět zaměstnance k ostražitosti a k ochraně zájmů jeho zaměstnavatele a ne to, aby na zaměstnance byla přenesena odpovědnost za vznik škody. Tomuto odpovídá také zákonná formulace uvedená v § 175 zákoníku práce „...může zaměstnavatel požadovat, *aby přispěl* (myšleno zaměstnanec) k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu...“

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

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je zvláštním druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu. Otázky spojené s tímto druhem odpovědnosti je zásadně zapotřebí řešit podle zvláštní právní úpravy zákoníku práce.

Předpokladem vzniku odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat jsou:

- a) vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách,
- b) uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti, která musí mít písemnou podobu,
- c) zavinění zaměstnance, které se presumuje.

Podstatou tohoto druhu odpovědnosti je existence zvláštní dohody o hmotné odpovědnosti, na základě které zaměstnanec přebírá

odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat. Jedná se o přísnější odpovědnost zaměstnance u svěřených hodnot, s nimiž manipulace vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav³⁰.

Dohodu o hmotné odpovědnosti lze sjednat nejen v rámci pracovního poměru, ale i v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. S ohledem na důležitost dohody o hmotné odpovědnosti a na důsledky spojenými s případy, kdy taková dohoda nebude dodržena jsou v zákoníku práce stanoveny pro její uzavření zvláštní podmínky. Tak například zatímco pracovněprávní subjektivita vzniká obecně, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15. roku věku, dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít pouze se zaměstnancem, který dosáhne 18. roku věku.

Obsahem dohody o hmotné odpovědnosti je ujednání o tom, že:

- zaměstnavatel svěřuje zaměstnanci v dohodě určené hodnoty,
- stanovení povinnosti zaměstnance tyto hodnoty vyúčtovat,
- stanovení odpovědnosti za případně vzniklý schodek.

V dohodě je vhodné sjednat i další podmínky, které ji co nejvíce upřesní tak, aby od její účinnosti nebylo pochyb o způsobu realizace vztahů z dohody. Jedná se především o situace, kdy na jednom pracovišti pracuje více zaměstnanců, kteří také mají uzavřenu dohodu o hmotné odpovědnosti.

Co se týče dohody o hmotné odpovědnosti, není nutné, aby byla uzavřena odděleně od pracovní smlouvy³¹. Pro dohodu o hmotné odpovědnosti platí samozřejmě ustanovení o smlouvách obsažená v §

³⁰ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. C.H. Beck – 1. vydání, 2001, str. 325

244 a 245 ZP. Platí tedy, že dohoda je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu svými platnými právními úkony. Na obou stranách musí jít o projev výslovný (§ 240 odst. 1, 2 zákoníku práce). V dohodě si rovněž lze sjednat důvody k odstoupení od dohody.

Dohoda o hmotné odpovědnosti není platná, pokud by se v ní zaměstnanec předem vzdával svých práv (například co do možnosti zproštění se odpovědnosti, nebo co se týká pracovních podmínek); nebo která by se přičila zájmům společnosti; nebo, kterou by zaměstnanec uzavřel v duševní poruše, která by ho činila k tomuto právnímu úkonu neschopným, i když by přitom pracovník nebyl zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům. Kompetentním k rozhodnutí o tom, zda jde o takovou neplatnost, by nakonec byl soud.

Dohoda o hmotné odpovědnosti by byla platná, i kdyby nebyla provedena inventura při realizaci dohody převzetím určité funkce³². Mám však za to, že zaměstnanec si může ve smlouvě podle § 245 odst. 1 zákoníku práce vyhradit právo odstoupit od smlouvy, kdyby dohodnutá inventura při nástupu do funkce nebyla provedena.

Z ustanovení § 176 odst. 1 zákoníku práce plyne, že dohoda o hmotné odpovědnosti se týká svěřených:

- hotovostí,
- cenin,
- zboží,
- zásob materiálu,
- jiných hodnot,

³¹ Srov. R 12/1976 (str. 62 odst.4 a 5, str. 63 odst.1)

³² R 12/1976 Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti není provedení inventarizace hodnot, za něž má pracovník odpovídat. Má to však pro organizaci ty důsledky, že musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, za něž pracovník převzal hmotnou odpovědnost, a skutečnost, zda došlo ke škodě (ke schodku na svěřených hodnotách).

jestliže jejich svěřením bylo spojeno se vznikem povinnosti pro zaměstnance vyúčtovat to, co jim bylo svěřeno.

Z tohoto lze dovodit, že jde o věci určené k oběhu nebo obratu, a že svěřením neznamena jen převzetí svěřených hodnot, ale také možnost výhradní dispozice se svěřenými hodnotami po celou dobu svěřením.³³

Charakteristickými znaky svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je jejich určení pro oběh nebo obrat a osobní dispozice odpovědného pracovníka s nimi po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny. Z okruhu těchto hodnot jsou vyloučeny základní prostředky (např. motorová vozidla) a drobné krátkodobé předměty užívání (například inventární předměty). Dohody o hmotné odpovědnosti, jejichž předmětem jsou motorová vozidla, jsou neplatné a odpovědnost řidiče za svěřený automobil je možno posuzovat pouze podle ustanovení § 172 zákoníku práce. Převážené zboží představuje však hodnotu ve smyslu § 176 zákoníku práce i tehdy, pokud má povahu základních prostředků nebo předmětů postupné spotřeby.

Za předmět hmotné odpovědnosti je také třeba považovat návratné obaly. Je však zapotřebí rozlišovat mezi převzatou hmotnou odpovědností za obaly (jejich nevyúčtování se považuje za schodek) a mezi případy, kdy obaly k vyúčtování svěřeny nebyly (v těchto případech půjde o obecnou odpovědnost podle § 172 zákoníku práce).

K přesnému vyčíslení hodnot, které jsou předmětem hmotné odpovědnosti a podléhají vyúčtování, se provádí tzv. inventarizace.

Povinně se inventarizace provádí:

- při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti,

³³ R 70/1972: Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být jen hodnoty určené k oběhu, s nimiž má odpovědný pracovník možnost nakládat po celý čas, po který jsou mu hodnoty svěřeny.

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

V případě existence společné hmotné odpovědnosti se musí inventarizace provést:

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

Specifické důsledky má neprovedení inventarizace pro zaměstnance se společnou hmotnou odpovědností v případě, že opouští kolektiv společně odpovědných zaměstnanců, protože mu skončil pracovní poměr, byl převeden na jinou práci nebo byl přeložen na jiné pracoviště. Pokud takový zaměstnanec nepožádá o současné provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. V podobné situaci bude zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností. Jestliže nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Dohoda o hmotné odpovědnosti pak zaniká:

- dnem skončení pracovního poměru,
- dnem odstoupení od dohody a

mimo to může zaměstnanec za dobu trvání svého pracovního poměru od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit v případě, že:

- je převáděn na jinou práci, je-li zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo
- pokud zaměstnavatel v době do jednoho měsíce od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

Pokud má zaměstnanec za dobu trvání svého pracovního poměru společnou hmotnou odpovědnost, může od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit také tehdy, když:

- je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo
- je ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce.

Na rozdíl od obecné úpravy odstoupení od smlouvy, podle které právní účinky odstoupení od smlouvy nastávají *ex tunc*, tedy právní úkon jakoby neexistoval, odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti se projeví *ex nunc*, to znamená dnem odstoupení.

Konečně se dostáváme k tomu, abychom pojednali blíže o pojmu „schodek“. Můžeme konstatovat, že jde-li o vyúčtování svěřených hodnot, představuje schodek účetní rozdíl mezi celkovou hodnotou věcí řádně svěřených a zaúčtovaných na straně jedné a mezi hodnotou věcí a hodnot jednak shledaných a jednak řádně vyúčtovaných (např. krytých odvedenými tržbami). Schodek se vyčísluje v maloobchodních cenách.³⁴ Předpokladem vzniku odpovědnosti, pokud jde o schodek, je tedy

³⁴ Holub, Milan a kol. Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Linde Praha – 2. aktualizované vydání, 2004, str.291.

skutečnost, že určité hodnoty chybí. Jejich pouhé poškození nebo zničení odpovědnost za schodek nezakládá.

Jak je to s otázkou zavinění jsme naznačili již shora. Pro upřesnění rozdílu mezi obecnou odpovědností a odpovědností za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, uveďme, že zatímco v případech obecné odpovědnosti za škodu se, vedle dalších podmínek, vyžaduje, aby zaměstnanci bylo prokázáno zavinění, v případech odpovědnosti za schodek se zavinění předpokládá. Je pak pouze na zaměstnanci, aby prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Odpovědnosti za vzniklý schodek se může zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit pouze v případě, že se mu takový důkaz podaří. V tomto případě jde totiž v podstatě o presumpci viny³⁵ s možnostmi jejího vyvrácení. Za schodek zaměstnanec neodpovídá pouze tehdy, prokáže-li, že jeho vznik nezavinil. Prokáže-li tuto skutečnost pouze, pokud jde o část vzniklého schodku, odpovídá za jeho zbývající část.

4.4 Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů

Tento další druh zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je postaven na velmi podobných principech jako odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.

I v tomto případě zvláštní odpovědnosti se vychází z presumpce zavinění zaměstnance. Zaměstnanec takto odpovídá za vzniklou ztrátu

³⁵ Srov. R 12/1976 (str. 90 odst. 5 a 6, str. 91 odst.1): Organizace nemá povinnost prokázat, že pracovník zavinil schodek. Její povinnost je dokázat, že schodek vznikl a že byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti se žalovaným pracovníkem. Prokáže-li hmotně odpovědný pracovník, že schodek nebo jeho část nezavinil, není povinen škodu (její část nahradit). Důvody zbavení odpovědnosti za schodek (jeho část) mohou být různé. Schodek může vzniknout i událostí, kterou nikdo nezapříčinil. Pracovník se může zcela nebo zčásti zprostit své odpovědnosti i tehdy, dokáže-li, že schodek vznikl nedbalostí jiného. Pracovník se zprostit odpovědnosti i tehdy, prokáže-li, že schodek vznikl tím, že mu organizace nevytvořila přiměřené podmínky.

jemu svěřených předmětů. Stejně jako v případě odpovědnosti za schodek, zaměstnanec, pokud se chce zbavit odpovědnosti za škodu, musí prokazovat, že není odpovědný za ztrátu svěřených předmětů.³⁶ Zaměstnavatel není povinen prokazovat, že škoda, která mu byla způsobena, vznikla zaviněním zaměstnance.

Zaměstnavatel zde prokazuje pouze to, že:

- řádně vydal některou z uvedených věcí na písemné potvrzení a
- že zaměstnanec onu svěřenou věc nevrátil.

Při vzniku tohoto zvláštního druhu odpovědnosti může škoda vzniknout pouze tím způsobem, že dojde ke ztrátě předmětů, které byly zaměstnanci svěřeny. Pokud tedy svěřený předmět bude například poškozen z viny zaměstnance, nejedná se již o zvláštní druh odpovědnosti za škodu, nýbrž bude uplatněna obecná odpovědnost podle § 172 zákoníku práce.

U svěřených předmětů platí, že tyto předměty musí být individuálně určitelné a zaměstnanec je má ve své osobní péči. Jiné předměty (například předměty užívané více zaměstnanci) nepodléhají režimu této zvláštní odpovědnosti. Dále platí, že musí jít o předměty, které se užíváním nespotřebují a u kterých lze rozumně uvažovat o vrácení. Zpravidla se jedná o předměty drobnějšího charakteru, které může mít zaměstnanec ve své dispoziční sféře, a které lze např. přenášet z pracoviště do bytu zaměstnance. Svěřit zaměstnanci podle tohoto druhu

³⁶ R 64/1961, str. 251: Zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu jemu svěřených předmětů na základě písemného potvrzení, když například doloží, že měl věci v uzamčené skřínce nebo, že se v důsledku utrpeného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se zjistí, že například podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí, a důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.

odpovědnosti nelze například stroje umístěné trvale ve výrobní hale apod.³⁷

Jak již bylo výše naznačeno, předměty svěřované zaměstnanci, mu musí být předány na základě písemného potvrzení, které zaměstnanec podepíše. Toto potvrzení musí být rovněž datováno a musí obsahovat přesný popis svěřovaných předmětů tak, aby nemohlo dojít k záměně.

Svěřené předměty se vždy svěřují do péče pouze jednoho konkrétního zaměstnance, svěření předmětů společně několika zaměstnancům v žádném případě nelze.

Nevrácení věcí³⁸ (náradí, nástrojů) zaměstnancem zaměstnavateli nezakládá automaticky nárok podle ustanovení § 178 zákoníku práce. Pokud není prokázáno, že jde o věci ztracené, není ovšem vyloučena ani ochrana vlastnického práva na vydání takové věci (např. reivindikační žalobou podle občanského zákoníku). Teprve v případě, že taková žaloba není možná, protože zaměstnanec věc již nemá, může vlastník věci (zpravidla zaměstnavatel) požadovat na žalovaném obecnou cenu věci.³⁹

4.5 Odpovědnost za vyrobení zmetku

Posledním z řady zvláštních odpovědností za škodu je odpovědnost za škodu způsobená vyrobením vadného výrobku (zmetku). Vedle toho, že zaměstnanci při výrobě zmetku vzniká odpovědnost za škodu, vzniká mu také odpovědnost za vadné plnění podle § 9 zákona

³⁷ Srov. 3 Cz 40/76 Výběr 8/78 – č. 20: Odpovědnost pracovníka podle § 178 zákoníku práce předpokládá, že jde o předmět, který pracovník sám a výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit jeho ochranu. Není tomu tak, pokud svěřený předmět používají i jiní pracovníci v rámci své pracovní činnosti vyplývající jim z pracovních povinností (například svářečský agregát).

³⁸ Doba vrácení předmětu může být určena podle předpisu nebo dohodou anebo musí uplynout tři dny ode dne, kdy zaměstnavatel o vrácení předmětu zaměstnance požádal. Tímto dnem také podle § 253 odst. 1 a 2 zákoníku práce vzniká nárok zaměstnavatele a počíná běh dvouleté subjektivní lhůty podle § 263 odst. 3 zákoníku práce.

³⁹ Viz. R 26/1975, str. 160

č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Specifikem tohoto druhu odpovědnosti je omezení se pouze na jednu formu zavinění, kterou je nedbalost. Tuto skutkovou podstatu pak nelze použít při úmyslném vyrobení zmetku.

Za výrobek se zde považují i montážní práce, opravy, úpravy a stavební práce. I z jejich nekvalitního provedení vyplývá pro zaměstnance odpovědnost.

Do náhrady škody se zahrnují vynaložené náklady na výrobní materiál konkrétního výrobku, mzdové náklady s výrobou spojené nebo náklady na opravu vadně vyrobeného výrobku nebo na opravu stroje nebo zařízení, které bylo při výrobě vadného výrobku poškozeno.⁴⁰

Maximální částka, kterou je zaměstnanec, který vyrobil vadný výrobek, povinen zaplatit, je limitována polovinou jeho průměrného měsíčního výdělku. Přitom platí, že škody způsobené zaměstnancem v jednom kalendářním měsíci se sčítají. Platí se skutečná výše škody, ale vždy pouze do již zmíněné výše poloviny měsíčního průměrného výdělku odpovědného zaměstnance. Pokud škoda bude nižší než polovina průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, zaplatí zaměstnanec jen tuto škodu.

Zaměstnavatel může také náhradu škody zaměstnanci přiměřeně snížit a to zejména v tom případě, že se jedná o výjimku z jinak stabilně kvalitní práce zaměstnance. Výše náhrady musí vždy představovat alespoň jednu třetinu skutečné škody, a pokud takto vzniklá škoda

⁴⁰ Tuto povinnost však zaměstnanec nemá, neuložil-li mu zaměstnavatel zastavit práci poté, co mu zaměstnanec oznámil závadu.

přesahuje polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, musí náhrada činit nejméně jednu šestinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Pokud zaměstnanec způsobil škodu v opilosti, nebo pod vlivem zneužití jiných návykových látek, je povinen k zaplacení skutečné škody v plné výši.

4.6 Společná ustanovení o uplatňování náhrady škody způsobené zaměstnancem

Rozsah náhrady škody vyplývá z funkcí, které odpovědnost zaměstnance plní a dále z formy zavinění, druhu odpovědnosti apod. Velmi výrazně se zde uplatňuje sociální ochrana zaměstnance. Odpovědnost zaměstnance má zde spíše charakter preventivní než reparační, což se projevuje zejména limitací rozsahu náhrady škody. Plnou škodu hradí zaměstnanec v případě odpovědnosti za schodek a v případě ztráty svěřených předmětů. Jinak až na výjimky⁴¹ platí, že maximální možná hranice limitu náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti je zákonem omezena na zákonem určený násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, např. u obecné odpovědnosti na čtyřapůlnásobek. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody.

Při určování výše náhrady škody, kterou lze požadovat na zaměstnanci je zapotřebí hodnotit několik hledisek:

- je zapotřebí zjistit, jaká škoda se v konkrétním případě hradí (zda pouze škoda skutečná, nebo i ušlý zisk),

⁴¹ Omezení čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance se neuplatní v případě, kdy zaměstnanec škodu způsobil v opilosti nebo po požití jiných návykových látek – v tomto případě je zaměstnanec povinen k náhradě škody v plném rozsahu bez jakéhokoliv omezení.

- určení případného podílu zaměstnance, který na něj z celkově vzniklého druhu škody připadá,
- zjištění maximální výše náhrady škody, kterou zákoník práce v jednotlivých případech náhrad připouští.

Pro vztah mezi výší náhrady škody, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli uhradit a nepřekročitelnou maximální výší náhrady škody platí, že je-li povinnost zaměstnance v konkrétním případě nižší než tato maximální výše náhrady, hradí náhradu v plném rozsahu. Byla-li však určená náhrada škody připadající na zaměstnance vyšší než tato maximální výše, je zaměstnanec povinen pouze k náhradě škody v této maximální výši. Výjimkou jsou samozřejmě výše zmíněné případy náhrady škody, kdy omezení celkové částky náhrady škody není limitováno.

Při spoluodpovědnosti několika zaměstnanců je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění – odpovědnost v tomto případě není solidární, nýbrž dělená.

Určitou zvláštností je limitace náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnance za vyrobení zmetku. Hradí se zde škoda skutečná, maximálně však do výše poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Celou vzniklou škodu musí zaměstnanec zaplatit pouze v případě, že škodu způsobil v opilosti nebo pod vlivem zneužití jiných návykových látek.

Zvláštním způsobem je rozsah náhrady škody upraven i v případě společné odpovědnosti zaměstnanců za schodek. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné

výši. Takto stanovený podíl náhrady nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Pro případ, že se zjistí, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci shora určenými podíly.

Výši požadované škody určuje zaměstnavatel a při určení její výše se vychází z ceny v době poškození. Zaměstnavatel je povinen projednat výši požadované náhrady se zaměstnancem, zpravidla nejpozději do jednoho měsíce od dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Pokud zaměstnanec svůj závazek uzná a dohodne se se zaměstnavatelem o způsobu náhrady, musí tento souhlasný projev vůle mít písemnou formu pod sankcí neplatnosti⁴². Pokud náhrada škody přesahuje částku 1000,- Kč a nejedná se o náhradu škody způsobené vyroběním zmetku, podílí se na řešení případu i příslušný odborový orgán. Zaměstnavatel je povinen projednat s příslušným odborovým orgánem výši požadované náhrady i obsah dohody o způsobu úhrady, který může spočívat v uhrazení škody v penězích či v uvedení v předešlý stav. V souladu s ustanovením § 179 odst. 1 zákoníku práce se pro způsob náhrady může rozhodnout sám odpovědný zaměstnanec, pokud se jedná o obecnou odpovědnost. Pro ostatní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli není způsob náhrady škody výslovně předeepsán, avšak vzhledem k charakteru zvláštních druhů odpovědnosti připadá v úvahu náhrada v penězích.

⁴² Srov. R 12/1976 (stanovisko), str. 78-79

Při stanovení rozsahu náhrady škody se uplatňuje tzv. **moderační právo soudu**. V souladu s ustanovením § 183 zákoníku práce totiž platí, že soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec nesouhlasí s výší náhrady škody a požádá v soudním řízení soud, aby zmírnil výši náhrady škody, kterou mu stanovil jeho zaměstnavatel. Poté je potenciální snížení náhrady škody zcela ponecháno na rozhodnutí soudu, který v tomto není nikterak limitován. Soud pouze musí zvážit, zda je naplněna podmínka existence důvodů hodných zvláštního zřetele, přičemž se v potaz berou zejména okolnosti vzniku škody, osobní a majetkové poměry odpovědného zaměstnance, forma a míra zavinění zaměstnance aj. K možnosti uplatnění tzv. moderačního práva soudu nutno dodat, že toto právo se může uplatnit pouze teprve tehdy, když je vznik odpovědnosti nesporný⁴³.

5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

Stejně tak, jako v případě odpovědnosti za škodu, za kterou odpovídá zaměstnanec, i v opačném případě odpovědnosti za škodu, kterou nese zaměstnavatel vůči zaměstnanci, rozlišuje právní úprava odpovědnost obecnou a případy odpovědnosti zvláštní.

Platí tedy, že podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je třeba posuzovat všechny případy odpovědnosti za vzniklou škodu, které nelze podřadit pod některý z druhů zvláštních odpovědností.

Druhy zvláštních odpovědností rozlišujeme na :

⁴³ Jestliže je například možné omezit rozsah odpovědnosti zaměstnance z důvodů spoluúčasti zaměstnavatele na vzniku škody, nelze moderační právo použít – viz. R 12/76, str. 83.

- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání,
- odpovědnost za škodu na odložených věcech a
- odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.

S ohledem na to, co je uvedeno výše, musíme mít stále na paměti, že odpovědnost za škodu lze posuzovat podle zákoníku práce pouze tehdy, jde-li o případy, které nastávají za podmínek v zákoníku práce stanovených, tedy v rovině pracovněprávních vztahů. Vznikla-li by sice škoda, ale za podmínek jiných, než zákoníkem práce stanovených, je nutno škodní událost posuzovat i z hlediska, zda nejsou naplněny podmínky vzniku občanskoprávní odpovědnosti.

5.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

V souladu s právní úpravou obsaženou v § 187 odst. 1 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Předpokladem vzniku obecné odpovědnosti na straně zaměstnavatele je:

- škoda na straně zaměstnance vzniklá v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
- porušení právních povinností (popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům) ze strany kohokoliv,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce, tj. v případě, kdy zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, která byla zaměstnanci způsobena porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem, jsou:

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

Pod obecnou odpovědnost se podřazuje ještě jeden typ odpovědnosti, někdy označovaný jako smíšená odpovědnost. Jde o odpovědnost za újmu na zdraví, kterou utrpí zaměstnanec, pokud ji nelze kvalifikovat jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání. V tomto případě se uplatní kombinace úpravy obecné odpovědnosti za škodu a odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Pro vznik této odpovědnosti jsou rozhodné předpoklady stanovené pro obecnou odpovědnost, ale pro poskytnutí náhrady škody se použije ustanovení platné pro pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Co do charakteru odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, můžeme konstatovat, že se jedná o *odpovědnost objektivní*, proto není zapotřebí zkoumání, zda zaměstnavatel způsobil škodu jednáním, které mělo formu zavinění v podobě úmyslu či nedbalosti. Výjimku představuje vznik škody následkem jednání proti dobrým mravům, neboť zákoník práce vyžaduje, aby se jednalo o úmyslné jednání, to znamená, že v tomto případě vyžaduje zavinění ve formě úmyslu. Zaměstnavatel se nemůže odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci zprostit. Jeho odpovědnost může být však omezena, a to v případě, že se prokáže, že

škoda vznikla také v důsledku jednání poškozeného zaměstnance. V takovém případě dochází k dělení odpovědnosti v podílu, který odpovídá míře zavinění každého z nich.

Zaměstnavatel pak neodpovídá za škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.

5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání patří mezi skutkové podstaty budované na principu odpovědnosti za výsledek, tj. bez porušení konkrétní právní povinnosti vzniká odpovědnost na základě právní události. Odpovědnost za výsledek musí být jednoznačně doplněna liberací, a to úplnou nebo částečnou.

Pro vznik tohoto druhu odpovědnosti stanovil zákoník práce následující předpoklady:

- vznik škody na straně zaměstnance nebo pozůstalých ,
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a vznikem škody.

Pokud jsou splněny tyto předpoklady, odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době pracovního úrazu v pracovním poměru. Při nemoci z povolání odpovídá za škodu zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Zaměstnanec nemusí prokazovat příčinnou souvislost mezi onemocněním a pracovními podmínkami,

stačí, že v rámci pracovního procesu existují podmínky způsobilé vyvolat určitou nemoc⁴⁴.

5.2.1 Pracovní úraz

Zákoník práce nevymezuje pojem úraz, pouze konstatuje, kdy se úraz považuje za pracovní. Ve smyslu § 190 odst. 1 zákoníku práce je pracovním úrazem úraz, který má za následek poškození zdraví nebo smrt zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti⁴⁵ s ním. K definování toho, co znamená „přímá souvislost s plněním pracovních úkolů“, můžeme použít následující vymezení:

- jde o úkony potřebné k výkonu práce,
- úkony obvyklé během práce,
- úkonu nutné před počátkem práce,
- úkony nutné po ukončení práce,
- úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele.

Pro definici samotného pojmu úraz musíme sáhnout do judikatury. Podle ní úraz znamená poškození zdraví působením zevních vlivů, které nejsou závislé na vůli pracovníka a jsou krátkodobé, náhlé, násilné. Jako pracovní úraz se posuzuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Zde se jedná o jiný typ přímé souvislosti s plněním

⁴⁴ Rc 12/72: Byla-li u pracovníka zjištěna nemoc z povolání a pracoval-li pracovník před jejím zjištěním u organizace za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká, odpovídá organizace za škodu z nemoci z povolání bez ohledu na to, že snad pracovník byl zvýšenou měrou disponován pro onemocnění touto nemocí.

⁴⁵ R 11/1976 (Strana 31 odst. 2): V případě infarktu myokardu platí, že i když zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít v tomto případě o úrazový děj, jde-li o náhlé poškození zdraví, které vzniklo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklému úsilí, kdy tedy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé každodenně vykonávané práce, anebo je sice konán v hranici obvykle těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranici obvykle namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben, nebo na které svými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je totiž psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkolů) nebo fyzické trauma (neobvyklé, běžnému zatížení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí).

pracovních úkolů. Pracovním úrazem však není úraz, který zaměstnanec utrpěl při cestě do zaměstnání a zpět a při stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

5.2.2 Nemoci z povolání

Nemocemi z povolání pak označujeme ty nemoci, které jsou zahrnuty v seznamu nemocí z povolání, jestliže vznikly za podmínek v něm uvedených. Seznam nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a který definuje nemoc z povolání jako nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikla za podmínek v seznamu uvedených. V souladu s ustanovením § 190 odst. 4 zákoníku práce se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.

5.2.3 Příčinná souvislost

Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a škodou je nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele. Mezi úrazovým dějem a poškozením zaměstnance na zdraví musí být příčinná souvislost. Nestačí proto pouze připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje⁴⁶. Důkazní břemeno zde spočívá na poškozeném zaměstnanci. Dále je třeba konstatovat, že úrazový děj nemusí být jedinou příčinou vzniku poškození zdraví. Mohou se na něm podílet i jiné vlivy, zejména vrozené či získané choroby či genetické

⁴⁶ Příčinnou souvislost mezi jednáním škůdce a vzniklou škodou nelze dovodit ze skutečnosti, která je již sama následkem, za který škůdce odpovídá z jiného právního důvodu. Dle R 7/1979 neuznal NS odpovědnost organizace pořádající vyhlídkové lety za psychický šok žalobkyně ze smrti svého syna, jenž zemřel na následky úrazu při vyhlídkovém letu (příčina šoku byla v úrazu syna žalobkyně, což byl sám následek, za nějž organizace odpovídala jako přímý důsledek, zatímco škoda žalobkyně je až důsledek úrazu a následné smrti jejího syna.

predispozice. Zjištění příčinné souvislosti může být v některých případech obtížné a je věcí znaleckého posouzení. Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví nemusí být vždy dána jednotně vůči všem dílčím nárokům na náhradu škody⁴⁷.

5.2.4 Škoda vzniklá z pracovního úrazu

V této souvislosti musíme odlišit poškození na zdraví a škodu. Poškození na zdraví je tu prvotní; škoda, jež se hradí, vzniká na základě poškození na zdraví. Podle zákona zde vlastně vzniká odpovědnost až se vznikem škody. Vedle poškozovacího děje musíme tedy rozlišovat i škodný děj, u kterého škodnou událostí je pracovní úraz. Nejde tu o vznik jakékoli škody, ale takové škody, která se hradí podle ustanovení zákona při pracovním úrazu⁴⁸. Pro splnění podmínek ke vzniku odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem postačí vznik kterékoli relevantní škody hrazené podle ustanovení § 193 a násl. zákoníku práce, jestliže je dána příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou.

5.2.5 Zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti za škodu

Zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, aniž by musel zaměstnanec prokazovat jeho zavinění nebo porušení právních předpisů, tedy na základě objektivního principu. Zákoník práce upravuje důvody, při jejichž naplnění dochází ke zmírnění tvrdosti zákona vůči zaměstnavateli a jeho odpovědnosti. Zákoník práce zde dává zaměstnavateli možnost se zcela či alespoň částečně zprostit odpovědnosti. Tzv. liberační důvody jsou zákonem taxativně vymezeny jak pro liberaci úplnou, tak pro liberaci částečnou.

⁴⁷ 5 Cz 148/89 MS ČSR: Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví nemusí být dána vždy u všech žalovaných dílčích nároků. Není vyloučena situace, kdy v příčinné souvislosti není ztížení společenského uplatnění, ale je v příčinné souvislosti s úrazovým dějem poškození na zdraví zakládající nárok na náhradu za ztrátu na výdělku ve smyslu ustanovení § 194 zákoníku práce, popřípadě ustanovení § 195 zákoníku práce.

⁴⁸ Srov. R 55/1971 (str. 151)

Zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti v případech, kdy prokáže, že škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁴⁹, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Druhým zákonným důvodem pro úplné zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je to, že škodu si postižený zaměstnanec přivodil svou opilostí⁵⁰ nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

V obou případech se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za předpokladu, že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou vzniklé škody.

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

- postižený zaměstnanec porušil svým zaviněným jednáním právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a že toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- jednou z příčin škody byla opilost poškozeného zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek zaměstnancem,
- zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil žádné

⁴⁹ Co se rozumí pod právními a ostatními předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je vymezeno v § 273 zákoníku práce.

⁵⁰ Rc 43/69 Opilost postiženého pracovníka, která je důvodem úplného nebo částečného zbavení odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovním úrazem, je už takový stupeň alkoholového opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.

předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

Při částečné liberaci se určí míra odpovědnosti podle míry zavinění zaměstnance. Při posuzování, zda zaměstnanec porušil předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se není možno dovolávat jen všeobecných ustanovení bezpečnostních předpisů, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval své zdraví a zdraví jiných osob, ale musí jít o porušení konkrétní povinnosti stanovené předpisem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo o porušení konkrétního pokynu⁵¹.

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal⁵².

5.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele se vztahuje k věcem, které zaměstnanec odložil u zaměstnavatele v rámci plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. Tato zvláštní odpovědnost se uplatňuje v případech, kdy věci:

⁵¹ Rc 69/68 Předpokladem částečného zproštění se odpovědnosti organizace ve smyslu § 191 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaviněné porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci postiženým; proto je povinností soudu, aby také zkoumal, zda postižený pracovník vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda mu, zejména se zřetelem ke své duševní vyspělosti porozuměl.

⁵² Srov. Rc 10/80 U této nemožnosti zproštění se odpovědnosti navíc platí, že nelze vycházet jen z rozsahu hrozící škody (například z hodnoty zachraňované věci).

- byly odloženy zaměstnancem u zaměstnavatele, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
- byly odloženy na místě k tomu určeném nebo na místě obvyklém a
- došlo ke vzniku škody na těchto věcech.

Za věci, které zaměstnanci obvykle do zaměstnání nosí, nese v případě jejich poškození nebo ztráty zaměstnavatel odpovědnost v plné prokázané výši. V praxi často činí problém určit, které věci se do zaměstnání nosí obvykle a které ne. Dikce § 204 zákoníku práce obsahuje pouze negativní vymezení, kdy uvádí výčet věcí, které se běžně do zaměstnání nenosí. Z tohoto hlediska pak nezbyvá, než obrátit pozornost k judikatuře, která vychází z názoru, že okruh věcí, které se obvykle nenosí do zaměstnání, je nutné posuzovat z obecného hlediska, nikoliv jen ze subjektivního hlediska jednotlivého zaměstnance.⁵³ Obnáší to tedy, že v konkrétním případě se posuzuje skutečnost, o jakého zaměstnavatele se jedná, jaké je pracovní zařazení zaměstnance a jaké věci obvykle nosí do stejného či obdobného zařazení.

Za věci, které se obvykle do zaměstnání nenosí (např. větší finanční hotovost, šperky, klenoty a jiné cenné věci) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel pouze do výše 5.000,- Kč. Bez omezení je zaměstnavatel povinen uhradit vzniklou škodu pouze tehdy, když škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele, nebo došlo-li ke škodě přesto, že tyto věci převzal zaměstnavatel do zvláštní úschovy. Povinnost zajistit pro zaměstnance bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů má zaměstnavatel za základě ustanovení § 145 zákoníku práce.

⁵³ S III str. 93.

Shrneme-li výše uvedené, můžeme konstatovat, že se v tomto případě jedná o objektivní odpovědnost zaměstnavatele⁵⁴, k jejímuž vzniku se nevyžaduje zavinění a že zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci bez ohledu na skutečnost, kdo škodu způsobil, zda jiný zaměstnanec či třetí osoba. Rozhodující je, že ke vzniku škody došlo na věcech odložených u zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Oba tyto předpoklady musejí být splněny současně. Pokud by škoda vznikla při plnění pracovních úkolů jinde, než u zaměstnavatele, odpovídal by zaměstnavatel podle ustanovení o obecné odpovědnosti. V případě, že by škoda nevznikla ani při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi, musel by se zaměstnanec domáhat náhrady škody podle občanskoprávních předpisů, neboť by se nemohlo jednat o odpovědnost pracovněprávní.

Má-li být zaměstnanci přiznán nárok na náhradu škody na odložených věcech, je zaměstnanec povinen splnit oznamovací povinnost stanovenou v ust. § 204 odst. 3 zákoníku práce a bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl, uvědomit o této škodě zaměstnavatele. Nesplní-li zaměstnanec svoji oznamovací povinnost ve stanovené prekluzivní lhůtě, jeho nárok na náhradu škody zanikne a nelze mu ho již přiznat.

5.4 Odpovědnost při odvracení hrozící škody

V souladu s ustanovením § 171 zákoníku práce je zaměstnanec povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce a hrozí-li škoda, je na ni zaměstnanec povinen upozornit svého zaměstnavatele, příp. zakročit k jejímu odvrácení. V případě, že zaměstnanci vznikne při plnění jeho zakročovací povinnosti škoda,

⁵⁴ R 70/70 Jsou-li dány zákonné podmínky (§ 204 zákoníku práce) této odpovědnosti, nepřichází do úvahy eventuální spoluzavinění škody pracovníkem, popřípadě zproštění organizace odpovědnosti za škodu.

podléhá řešení její náhrady zvláštním ustanovením zákoníku práce. Aby byl zaměstnavatel odpovědný za škodu, která vznikne jeho zaměstnanci při odvracení hrozící škody, musí být splněny tyto podmínky:

- zaměstnanec utrpěl škodu, když odvracel jinou škodu, hrozící zaměstnavateli,
- nebo zaměstnanec odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel,
- nebezpečí nevyvolal sám zaměstnanec a počínal si při odvracení škody způsobem přiměřeným okolnostem,
- vznik věcné škody

V souladu se skutkovou podstatou uvedenou v § 205 zákoníku práce přísluší zaměstnanci pouze náhrada věcné škody a náhrada účelně vynaložených nákladů. Zde se opět jedná o případ odpovědnosti založené na objektivním principu, což znamená, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění prevenčních povinností vždy, když jsou naplněny výše uvedené podmínky. Pokud však zaměstnanec utrpěl při odvracení škody pracovní úraz, obdrží náhradu věcné škody v rámci odpovědnosti za škodu vzniklou při pracovních úrazech.

5.5 Způsob a rozsah náhrady škody

Způsob a rozsah náhrady škody je upraven v zákoníku práce, a to jednak ve společných ustanoveních o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a jednak v souvislosti s úpravou jednotlivých zvláštních odpovědností zaměstnavatele.

Obecná pravidla odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou podobná jako u odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zaměstnavatel je tak povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích,

pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jiná škoda (ušlý zisk) se nahrazuje jen v případě, jde-li o škodu způsobenou škůdcem úmyslně. Vznikne-li zaměstnanci škoda na zdraví z jiného důvodu než z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, použije se pro rozsah a způsob náhrady této škody ustanovení o pracovních úrazech s tím, že jednorázové odškodnění pozůstalým nepřísluší.

Co se týče škody na věci, vychází se při určení výše škody z ceny věci v době poškození.

Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za škodu, neobsahují ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu moderační právo soudu. Z této skutečnosti je pak nutné vyvodit závěr, že zákoník práce v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu moderační právo soudu nepřipouští.

5.6 Omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele je založena na objektivním principu bez ohledu na zavinění a proto mu zákoník práce přiznává právo na poměrné omezení odpovědnosti, prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec. Podle ust. § 205a zákoníku práce může být odpovědnost zaměstnavatele omezena jen poměrně, což znamená, že ji ani při prokázání spoluzavinění poškozeného zaměstnance nelze zcela vyloučit. Možnost omezení odpovědnosti platí jak pro obecnou odpovědnost zaměstnavatele tak pro zvláštní druhy odpovědnosti vyjma odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kde se uplatní liberační důvody uvedené shora u této odpovědnosti.

5.7 Regresní nároky zaměstnavatele

V rámci společných ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnavatele jsou upraveny i regresní nároky zaměstnavatele, které k této odpovědnosti neodlučitelně patří. Zaměstnavatel je totiž povinen nahradit zaměstnanci škodu vždy, bez ohledu na to, jestli ji zaměstnanci způsobil zaměstnavatel, příp. jeho zaměstnanci nebo ji zaměstnanci způsobil třetí osoba. Zaměstnavateli pak musí vzniknout vůči škůdci právo na náhradu, kterou musel poskytnout zaměstnanci.

V rámci uplatňování regresního nároku může v zásadě dojít ke dvěma situacím. Jestliže škodu, za kterou odpovídá zaměstnavatel, způsobil poškozenému zaměstnanci jiný zaměstnanec zaměstnavatele v rámci plnění úkolů zaměstnavatele nebo v souvislosti s ním, může zaměstnavatel vůči tomuto škůdci postupovat jen podle ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pokud škodu způsobil zaměstnanci třetí osoba nebo jiný zaměstnanec zaměstnavatele mimo plnění pracovních úkolů nebo mimo souvislost s jejich plněním, uplatní se ustanovení § 205c zákoníku práce.

Podle ustanovení § 205c zákoníku práce přísluší zaměstnavateli, který nahradil poškozenému zaměstnanci škodu, nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak. Odpovědnostní vztah mezi škůdcem a zaměstnavatelem se tak řídí občanskoprávními předpisy a zaměstnavatel může po škůdci zásadně požadovat nároky, které by vůči škůdci dle občanskoprávních předpisů mohl uplatňovat poškozený.

Zvláštní typ regresu je pak upraven v souvislosti s náhradou škody při nemoci z povolání. Při nemoci z povolání hradí zaměstnanci škodu

zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl zaměstnanec postižen. Vzhledem k tomu, že nemoc z povolání nevzniká v jednom okamžiku, ale vzniká postupně a k jejímu vzniku mohl přispět i výkon práce u předchozích zaměstnavatelů, stanoví zákoník práce, že zaměstnavatel, který zaměstnanci nahradil škodu, má nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen. Každý z takovýchto zaměstnavatelů odpovídá za škodu v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval zaměstnanec u těchto zaměstnavatelů za podmínek vyvolávajících nemoc z povolání.

5.8 Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Vznikne-li zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání škoda, je zaměstnavatel povinen v rozsahu, v němž za škodu odpovídá, poskytnout zaměstnanci nároky vyplývající ze zákoníku práce. Podmínkou pro vznik nároku není ani jeho ohlášení ani sepsání záznamu o úrazu. Zaměstnanci podle zákoníku práce přísluší náhrady za:

- ztrátu na výdělku
- bolest a ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- věcnou škodu.

Tyto nároky zaměstnanec jsou samostatné, nezávislé na sobě a naplňují se v různou dobu. Může se dokonce stát, že zaměstnanci vznikne nárok jen na některý z těchto nároků.

5.8.1 Náhrada za ztrátu na výdělku

Náhrada za ztrátu na výdělku v sobě zahrnuje jednak nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a jednak nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní

neschopnosti. Jedná se o dva samostatné nároky, které nepřísluší vedle sebe. Oba tyto nároky mají charakter opakujících se plnění a zaměstnavatel je vyplácí pravidelně jednou měsíčně.

Soudy pak již řešily i otázku, jestli lze za ztrátu na výdělků považovat jen ztrátu na mzdě z pracovního poměru nebo i ztrátu na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dle rozhodnutí soudu se ztrátou na výdělků ve smyslu ustanovení § 193 odst. 1 písm. a) zákoníku práce rozumí nejen ztráta na mzdě (platu) pobírané z pracovního poměru, ale i ztráta na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ztráta na příjmu z výdělečné činnosti, konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní správy.⁵⁵ S tímto rozhodnutím lze souhlasit, neboť odpovědnost za škodu a její náhradu, kterou představuje ztráta na výdělků, nelze spojovat pouze se škodou vzniklou při výkonu pracovních úkolů v rámci pracovního poměru, ale je třeba podle ustanovení o náhradě škody postupovat i případě vzniku škody při výkonu pracovních úkolů na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského.

Průměrný výdělek se v souladu s ust. § 275 zákoníku práce zjišťuje podle ustanovení § 17 zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek, tj. výdělek vycházející z hrubé mzdy

⁵⁵ Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR Rc 7/98 3 Cdon 953/96

zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Za rozhodné období je zásadně považováno kalendářní čtvrtletí, jež předchází vzniku škody. V případě, že zaměstnanci vzniklo zaměstnání až v průběhu tohoto čtvrtletí, je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze stanovit, že rozhodným obdobím je předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnný) výdělek. Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na níž by zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek použít, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Jako mzda se pro účely zjišťování průměrného výdělku posuzuje i odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovním poměru.

V zákonem stanovených případech lze při výpočtu ztráty na výdělku vycházet namísto průměrného výdělku z výdělku pravděpodobného. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.

Co se týče výše nemocenského, vychází zákoník práce ze zásady, že se odpočítává plná výše nemocenského. Způsob výpočtu a výplaty nemocenského je nutné hledat v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců. Dle ust. § 15 odst. 2 tohoto zákona se nemocenské poskytuje za kalendářní dny trvání pracovní neschopnosti. Pro výpočet ztráty na výdělku to znamená, že se od průměrného výdělku za příslušný počet pracovních dnů neschopnosti odečítá skutečně vyplacené nemocenské za kalendářní dny pracovní neschopnosti. Tento

způsob výpočtu však neplatí bezvýjimečně. V některých případech totiž může dojít k tomu, že nemocenské bude zaměstnanci dočasně sníženo nebo odňato pro porušení léčebného režimu nebo mu nebude přiznáno. Jelikož si takové snížení, odnětí nemocenského nebo situaci, kdy nárok na nemocenské nevzniká, způsobil zaměstnanec sám svým jednáním, nelze důsledky takového jednání přičítat k tíži zaměstnavatele. V těchto případech tak nebude od průměrného výdělku odečítáno skutečně vyplacené nemocenské, ale nemocenské ve výši, která by zaměstnanci náležela dle zákona bez přihlédnutí k jeho odnětí, snížení či situaci, kdy nárok nevznikl.

Zákoník práce dále upravuje situace, kdy po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance vznikla i další pracovní neschopnost z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V takovém případě zaměstnanci rovněž náleží náhrada škody. Tato náhrada škody vychází zásadně z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže však zaměstnanci před vznikem této další škody příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, tato náhrada mu nebude poskytována a namísto toho se mu poskytne náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, a to do výše částky, do které by mu příslušela náhrada podle § 195 zákoníku práce, kdyby nebyl neschopen práce. Přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje nemocenské.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Po skončení pracovní neschopnosti, při uznání invalidity nebo částečné invalidity přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Tato náhrada za ztrátu na výdělku se stanoví jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

s připočtením případného plného nebo částečného invalidního důchodu. Přitom se nepřihlíží ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, ke snížení tohoto důchodu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

Co se týče výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, je pro její posouzení podstatné zjištění průměrného výdělku před vznikem škody, výše výdělku dosahované po pracovní neschopnosti a případný plný nebo částečný invalidní důchod.

Pro určení výše průměrného výdělku platí stejná pravidla jako při jeho zjišťování pro účely náhrady ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, a to pravidla uvedená v ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Průměrný výdělek se pro účely výpočtu náhrady zjišťuje za období před vznikem škody a poté je již po celou dobu existence nároku neměnný. Vzhledem k tomu, že náhrada spočívá v opětujičích se plnění a v průběhu jejího poskytování by v důsledku vývoje mzdové úrovně mohlo docházet a dochází k reálnému snižování poskytované náhrady, může vláda, na základě zmocnění zakotveného v zákoníku práce, upravovat výši, podmínky a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti. Vláda

pak na základě tohoto zmocnění vydává tzv. valorizační předpisy, které zvyšují průměrný výdělek vzhledem k vývoji mzdové úrovně.

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný též na základě dohody o pracovní činnosti, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

Pro určení výše náhrady se zásadně vychází z výdělků dosahovaného po skončení pracovní neschopnosti, tj. ze skutečně dosahovaného výdělků. V některých případech však spravedlivě nelze vycházet z tohoto výdělků, neboť by se tak stalo bez oprávněného důvodu k tíži zaměstnavatele nebo zaměstnance.

S ohledem na shora uvedené je proto nutné u zaměstnance, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přiznat tomuto zaměstnanci pouze náhradu ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. K tíži zaměstnavatele tak nemůže jít škoda do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul zaměstnanec vydělat. V každém jednotlivém případě pak musí soudy zkoumat, jestli zaměstnanec odmítl nastoupit práci bez vážných důvodů nebo jestli jsou u něj dány důvody, které takové odmítnutí odůvodňují. Při posuzování důvodnosti odmítnutí práce musí soud brát v úvahu nejen důvody související s následky pracovního úrazu (nemoci z povolání), nýbrž i důvody spočívající v okolnostech, zda je zajištěná práce pro zaměstnance vhodná také vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, který s následky pracovního úrazu nesouvisí, do jaké míry tato práce odpovídá schopnostem zaměstnance (psychickým i

fyzickým), a také zda je - pokud možno - přiměřená jeho kvalifikaci. Protože z hlediska oprávněných zájmů zaměstnance není bez významu ani místo, ve kterém má zaměstnanec nabízenou práci vykonávat, je možné přihlížet i při posuzování důvodnosti odmítnutí nabízeného zaměstnání podle ustanovení § 195 odst. 3 zák. práce k tomu, zda ve srovnání s dosavadním stavem lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby vzhledem ke svým osobním a rodinným poměrům přistoupil na nabídku nového zaměstnání v jiném místě, než bylo místo výkonu dosavadní práce.⁵⁶

Při určení náhrady se nebude vycházet z výše dosahovaných výdělků i v případě, kdy poškozený zaměstnanec dosahuje takových výdělků jen zvýšenou námahou nutnou k překonání zvláštních obtíží spojených s poškozením zdraví, přičemž by jich nemohl dosáhnout při běžném pracovním úsilí (popřípadě by při běžném pracovním úsilí nebyl schopen docílit žádného výdělku). K takto dosahovanému výdělku se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku nepřihlíží.⁵⁷

Při výpočtu náhrady je nezbytné vzít v úvahu i případný plný nebo částečný invalidní důchod poskytovaný z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Některé zvláštní případy náhrady upravuje podrobněji nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Např. zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz, popřípadě u nichž byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu prací na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku vždy jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jen lze-li podle

⁵⁶ K tomu srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 906/2000 ZP

⁵⁷ Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu Rc 8/83 6 Cz 18/81

okolností důvodně předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán.

Náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci po dobu, po kterou trvají podmínky pro její přiznání, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku.

5.8.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se poskytují jednorázově. Jedná se o odškodnění nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Předmětem odškodnění je vytrpěná bolest, která byla způsobena poškozením zdraví, jeho léčením nebo odstraňováním jeho následků,⁵⁸ a ztížení společenského uplatnění, kdy poškození zdraví představuje pro poškozeného nepříznivé důsledky pro jeho životní úkony a uspokojování jeho životních a společenských potřeb.

Tyto náhrady stanovené v zákoníku práce jsou dále zejména co se týče jejich výpočtu upraveny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Odškodnění se řídí podle zásad a sazeb systému bodového hodnocení stanovených v shora uvedené vyhlášce. Konkrétní výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění se stanoví na základě bodového ohodnocení stanoveného v lékařském posudku. Pro celkovou výši náhrady nejsou stanoveny žádné limity a ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může soud výši odškodnění stanovenou podle vyhlášky i přiměřeně zvýšit.

⁵⁸ Viz. R 38/1964

Nárok na tyto náhrady představuje osobnostní právo poškozeného zaměstnance, které je neprenosné a zaniká smrtí zaměstnance.

5.8.3 Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

V rámci odpovědnosti za škodu je zaměstnavatel povinen nahradit i náklady spojené s léčením. Náhradu těchto nákladů je zaměstnavatel povinen poskytnout osobě, která je vynaložila. Takovou osobou bude zpravidla poškozený zaměstnanec, ale ne vždy tomu tak musí být. Například v případě smrti poškozeného zaměstnance mohou být oprávněnými osobami jeho pozůstalí. Náhradu těchto nákladů lze uplatnit teprve po jejich vynaložení.

Co se týče charakteru nákladů, jejichž náhradu lze po zaměstnavateli požadovat, jedná se zejména o náklady na zakoupení léků, prostředků zdravotní techniky, které nejsou hrazeny zdravotními pojišťovnami či jsou jimi hrazeny jen částečně, náklady na dietní stravování, návštěvy zaměstnance hospitalizovaného ve zdravotnickém zařízení, jsou-li účelné. Účelnost však nelze posuzovat jen podle objemu vynaložených prostředků, ale především z hlediska přínosu pro odstraňování nebo zmírnění následků pracovního úrazu či nemoci z povolání. Soud proto uznal za účelně vynaložené i náklady na cestu k lékaři, kterého si poškozený zaměstnanec zvolil za svého lékaře.⁵⁹

5.8.4 Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody spočívá v náhradě škody za zmenšení majetku poškozeného. Zpravidla se bude jednat o náhradu škody, která vznikla na věcech zaměstnance, které měl při sobě nebo na sobě v okamžiku pracovního úrazu, např. náhrada škody na oblečení. Jako věcnou škodu lze však posoudit i škodu vzniklou zaměstnanci, který v důsledku poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

⁵⁹ Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu Jc 140/2003 21 Cdo 424/2003

nemůže zcela nebo zčásti vykonávat práce ve své domácnosti a musí si k jejich výkonu zjednat za úplatu cizí osobu.⁶⁰

V případě, že zaměstnanec zemřel, přísluší náhrada věcné škody dědicům. Těm však přísluší v nižším rozsahu, a to v rozsahu škody způsobené na majetku zaměstnance do doby jeho smrti.

5.8.5 Náhrada škody při smrti zaměstnance

Rozsah náhrady škody při smrti zaměstnance způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jednotlivé nároky upravuje rovněž zákoník práce. Tyto nároky přísluší pozůstalým nebo osobám, které vynaložily náklady z důvodu úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance.

Jedná se o:

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

O náhradě věcné škody a účelně vynaložených nákladů spojených s léčením platí to, co bylo uvedeno o těchto nárocích výše.

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Došlo-li ke smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, hradí zaměstnavatel oprávněným osobám náklady spojené s pohřbem. Za oprávněné jsou považovány osoby, které takové náklady vynaložily.

⁶⁰ Např. rozsudek Nejvyššího soudu 3 Cz 49/71

Za náklady spojené s pohřbem se považují dle § 37 nař. vlády 108/1994 Sb. zejména náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu a jedna třetina přiměřených nákladů na smuteční ošacení. Náklady na smuteční ošacení a cestovní výlohy se hradí jen nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti zemřelého. Jako přiměřená náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo desky je stanovena maximální částka 10 000,- Kč.

Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné poskytnuté podle zákona o sociální podpoře, které v současné době činí částku 5.000,- Kč.

Náhradu nákladů na výživu pozůstalých

Touto formou je zajišťována výživa, resp. prostředky na zachování životní úrovně pozůstalých, kterým zemřelý poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Pro zjištění, o jaký okruh osob se jedná, není rozhodný příbuzenský nebo jiný vztah k zemřelému, ale konkrétní zjištění, zda, komu a v jakém rozsahu zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Pod pojmem "pozůstalí" je proto třeba rozumět např. i družku, její děti, popřípadě i jiné osoby, pokud jim zemřelý výživu poskytoval. Při určování okruhu osob, kterým byl zemřelý povinen výživu poskytovat se vychází ze zákona o rodině.⁶¹

Při výpočtu náhrady škody se vychází z průměrného výdělku zemřelého. Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých však nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a může trvat jen do doby, kdy by zemřelý dosáhl věku 65 let, pokud by žil. Co se týče určení náhrady nákladů na výživu jednotlivých pozůstalých, je dána rozsahem

⁶¹ Např. R 26/71

výživného, které náleží nebo by náleželo jednotlivým pozůstalým, tj. je poskytována jen ve výši výživného přiměřeného poměrům účastníků.

Náhrada nákladů pak přísluší jen tehdy, není-li uhrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu.

Poskytovaná náhrada na výživu pozůstalých je rovněž valorizována a to tak, že když dojde ke zvýšení (tzv. valorizaci) průměrného výdělku zaměstnance, je třeba z takto zvýšeného průměrného výdělku vycházet rovněž při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých.⁶²

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění přísluší manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti přísluší ve výši 80 000 Kč, manželu ve výši 50 000 Kč. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 50 000 Kč poskytne též rodičům zemřelého.

V kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit částky vyšší než stanoví zákoník práce.

5.9 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Jelikož v tržním hospodářství dochází často k zániku ekonomických subjektů – zaměstnavatelů, řeší zákoník práce otázku, kdo bude odpovídat za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání po zániku odpovědnostního subjektu. Zákoník práce z tohoto důvodu zavádí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

⁶² Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu Jc 212/2002 21 Cdo 773/2002

Podle úpravy zákoníku práce jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištěni (dále jen "zákonné pojištění") všichni zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance, a to buď u České pojišťovny, akciová společnost, pokud s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992, nebo u Kooperativy, pojišťovny, akciová společnost. Z tohoto pojištění jsou vyňaty pouze organizační složky státu.

Tato úprava znamená, že pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, vzniká poškozenému (pozůstalému) právo na náhradu škody přímo vůči pojišťovně, která je povinna nahradit mu škodu v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

6. Uplatnění nároku na náhradu škody

6.1 Uplatnění nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci

Základním instrumentem při prosazení nároku na náhradu škody je žaloba na náhradu škody. Nelze však vyloučit i mimosoudní dohodu o náhradě škody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zpravidla bude v zájmu obou stran vyřešit otázku náhrady škody a jejího rozsahu co nejdříve a bez zbytečných soudních nákladů.

Zákoník práce dokonce v některých případech ukládá zaměstnavateli postup při uplatňování svého nároku na náhradu škody.

Jedná se zejména o ust. § 185 zákoníku práce, které stanoví, že výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel je požadovanou výši povinen projednat se zaměstnancem a oznámit mu ji nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda

vznikla a že za ni odpovídá tento zaměstnanec. Tato lhůta je však jen pořádková a s jejím nedodržením nejsou pro zaměstnavatele spojeny nepříznivé právní důsledky.

Uzná-li zaměstnanec svůj závazek nahradit škodu a její výši a dohodne-li se se zaměstnavatelem na způsobu její úhrady, musí s ním zaměstnavatel uzavřít takovou dohodu písemně, jinak je neplatná. Písemná forma není vyžadována tehdy, byla-li již škoda uhrazena.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat rovněž s příslušným odborovým orgánem. Jeho případný nesouhlas však nemá vliv na platnost takové dohody.

Nedošlo-li k dohodě o výši a způsobu náhrady škody, může se zaměstnavatel obrátit se svým nárokem na soud.

6.2 Uplatnění nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli

Vznikne-li zaměstnanci nárok na náhradu škody vůči zaměstnavateli, může se svých práv domáhat mimosoudně dohodou se zaměstnavatelem nebo žalobou na náhradu škody.

Zákoník práce preferuje nápravu škody, tj. stanovení její výše a způsobu náhrady, dohodou zaměstnavatele a zaměstnance.

Za účelem mimosoudního řešení náhrady škody ukládá zaměstnavateli v ust. § 193 odst.2 zákoníku práce povinnost projednat způsob a rozsah náhrady škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se zaměstnancem a odborovým orgánem.

V souvislosti s pracovním úrazem by měl zaměstnavatel splnit i svoji povinnost týkající se evidence pracovních úrazů. Provedení záznamu o pracovním úrazu není však podmínkou pro uplatnění nároku zaměstnance na náhradu škody, neboť jeho případné neprovedení nelze přičítat k tíži zaměstnance.

U jiných typů odpovědnosti za škodu, než je odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, sice zákoník práce výslovně nestanoví povinnost zaměstnavatele projednat náhradu škody se zaměstnancem, přesto je vhodné i v těchto případech náhradu škody se zaměstnancem projednat a pokusit se vyřešit způsob její úhrady mimosoudní dohodou.

Co se týče uplatnění nároku na náhradu škody na odložených věcech, musí zaměstnanec tento nárok uplatnit u zaměstnavatele ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o ní dozvěděl, jinak jeho nárok marným uplynutím této lhůty zanikne.

Nedojde-li k mimosoudní dohodě o jakémkoliv nároku zaměstnance na náhradu škody, nezbyvá zaměstnanci než podat na soud žalobu o náhradu škody.

V této souvislosti považuji za vhodné uvést, že zaměstnanec může náhradu škody uplatnit po zaměstnavateli podle pracovněprávních předpisů nebo utrpěl-li škodu zaviněním osoby, která mu za tuto škodu odpovídá a zná-li ji, tak po tomto škůdci podle občanskoprávních předpisů. Již bylo zmíněno, že v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se jedná o objektivní odpovědnost, zatímco v případě odpovědnosti škůdce za škodu se jedná o odpovědnost subjektivní.

Zpravidla tedy zaměstnanec uplatní nárok na náhradu škody vůči zaměstnavateli, nicméně se v praxi již vyskytla otázka, jestli zaměstnanec může svůj nárok uplatnit současně jak po zaměstnavateli a tak i po škůdci nebo po zaměstnavateli a poté i škůdci.

V praxi se objevují jak názory, že rozhodne-li se vymáhat škodu po jednom z těchto dvou odpovědnostních subjektů, nemůže už vymáhat škodu po druhém odpovědnostním subjektu nebo po obou současně, neboť to principy obou těchto dvou odpovědností vzhledem k jejich různosti neumožňují⁶³, tak i názory opačné. Názor, který nutí zaměstnance rozhodnout se vůči kterému z odpovědnostních subjektů bude škodu uplatňovat, vychází z toho, že dělení odpovědností založených na jiných principech a předpisech není možné. Zároveň je třeba poznamenat, že nelze oba subjekty činit solidárně zavázanými.

Opačný názor, tj. názor, že lze škodu uplatňovat po obou odpovědnostních subjektech zastává např. JUDr. Věra Štangová, CSc.⁶⁴ Podle ní možnost poškozeného zaměstnance uplatnit nárok na náhradu škody vůči zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru, podle zákoníku práce nebrání tomu, aby poškozený zaměstnanec úspěšně uplatnil nárok na náhradu škody proti jinému odpovědnému subjektu podle občanskoprávních předpisů. Je tedy možné, aby poškozený zaměstnanec uplatnil nárok na náhradu škody proti zaměstnavateli podle ustanovení zákoníku práce o odškodňování pracovních úrazů a současně i nárok na náhradu škody z téže škodné události proti tomu, kdo za ni odpovídá podle ustanovení občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu, u soudu současně, jednou žalobou. Soud nemůže uložit žalovaným subjektům povinnost zaplatit náhradu škody společně a

⁶³ Viz. JUDr. Milan Holub a kolektiv: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, Linde Praha, a.s. 2003, str. 126

⁶⁴ JUDr. Věra Štangová, CSc: K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu, Právo a zaměstnání 1/97, str.8

nerozdílně, avšak může vyslovit, že plněním jednoho ze žalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého žalovaného. Tento názor lze najít i v soudní judikatuře⁶⁵ a doplnit jej o informaci, že vypořádání náhrady škody způsobené několika škůdci bez ohledu na to, že odpovědnost za škodu jednotlivých škůdců je založena na jiných zásadách (na principu objektivním nebo subjektivním) nebo že skutkové podstaty jejich odpovědnosti jsou uvedeny v různých právních předpisech představuje určitý způsob vypořádání mezi účastníky, což znamená, že soud není v takovém případě vázán petitum žaloby.

6.3 Lhůty pro uplatnění nároků na náhradu škody

Nároky na náhradu škody stejně jako každý jiný nárok je třeba uplatnit u soudu v stanovené lhůtě pro uplatnění příslušného nároku. Není-li nárok uplatněn ve stanovené lhůtě, nastávají marným uplynutím takové lhůty právní důsledky spojené s jejím uplynutím.

Zpravidla uplynutím lhůty dochází k promlčení nároku, což znamená, že soud nemůže účastníkovi, který takový nárok uplatňuje, tento nárok přiznat, jestliže ten, vůči němuž se nárok uplatňuje, se v soudním řízení dovolá námitky promlčení. Marným uplynutím lhůty tak sice nárok nezaniká, nelze se ho však, v případě vznesení námitky promlčení, úspěšně domáhat soudní cestou. Pokud však takový nárok osoba, vůči níž nárok směřuje dobrovolně uspokojí, nemůže se tato osoba domáhat vrácení plnění, které dobrovolně poskytla.

Výjimečně zákoník práce s uplynutím lhůty spojuje prekluzi, tj. zánik nároku. Tak je tomu např. u lhůty pro oznámení škody na odložených věcech zaměstnavateli.

⁶⁵ Viz. Rozsudek Vrchního soudu v Praze, Rc 32/94 6 Cdo 111/93

Co se týče nároků na náhradu škody, zákoník práce stanoví, že se nepromlčují nároky zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví a nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Nároky na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

Pro promlčení nároku na náhradu škody je stanovena jednak subjektivní promlčecí lhůta a jednak objektivní promlčecí lhůta. Subjektivní promlčecí lhůta činí dva roky a počíná běžet ode dne, kdy se poškozený doví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. To znamená, že lhůta počíná běžet teprve tehdy, když se poškozenému stane známo, že vznikla škoda a zná i odpovědnostní subjekt. Objektivní promlčecí doba činí tři roky, v případě škody způsobené úmyslně, deset let a počíná běžet ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. Co se týče vztahu subjektivní a objektivní lhůty, je nutno konstatovat, že subjektivní promlčecí lhůta se uplatní jen v rámci objektivní promlčecí lhůty. Jestliže se poškozený nedozví o odpovědném subjektu nebo o škodě do konce objektivní lhůty a nepodá-li tedy z tohoto důvodu v objektivní promlčecí lhůtě žalobu u soudu, jeho právo se promlčí. Výjimku představuje jen náhrada škody na zdraví, pro jejíž uplatnění se užije jen subjektivní promlčecí lhůta.

Jestliže však škoda vznikla porušením právní povinnosti v důsledku poskytnutí, nabídnutí nebo příslibení úplatku jiným než poškozeným, anebo v důsledku přímého nebo nepřímého vyžadování úplatku od poškozeného (dále jen "korupční jednání"), právo na náhradu takto vzniklé škody se promlčí za tři roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, nejdéle však za deset let ode dne, kdy došlo ke korupčnímu jednání.

V této souvislosti považuji za vhodné upozornit, že nároky na náhradu škody stanovené v zákoníku práce jsou samostatnými dílčími nároky, u nichž lhůty pro uplatnění jednotlivých nároků běží samostatně a počátek lhůty se může lišit podle jednotlivých nároků. Např. o věcné škodě se poškozený doví zpravidla již při vzniku škodné události zatímco u nároku na bolestné a ztížení společenského uplatnění se o výši škody dozví až po ustálení jeho zdravotního stavu.

Uplatní-li účastník u soudu svůj nárok a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. Totéž platí o nároku, který byl pravomocně přiznán a pro který byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

Přísluší-li nárok na základě pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru, musí ten, jehož nárok má být uspokojen, požádat o výkon rozhodnutí ve lhůtě deseti let ode dne, kdy nárok měl být podle pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru uspokojen. Bylo-li plnění rozloženo na splátky, počíná lhůta k požádání o výkon rozhodnutí u jednotlivých splátek běžet ode dne jejich splatnosti. Stane-li se neplněním některé ze splátek splatný celý nárok, počne běžet desetiletá lhůta od splatnosti nesplněné splátky.

Nároky na jednotlivá opětuující se plnění příslušející na základě pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru se promlčují, nebylo-li požádáno o výkon rozhodnutí do tří let ode dne jejich splatnosti.

IV. Odpovědnost za škodu v připravované právní úpravě

Současný zákoník práce pochází z roku 1965, tedy z doby státem řízeného hospodářství a proto dnešním potřebám již neodpovídá. Po revoluci 1989 sice prošel četnými novelami, ale tyto nemohly změnit jeho původní koncepci. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto připravilo návrh zcela nového zákoníku práce, který je v současné době projednáván v poslanecké sněmovně. Pokud půjde jeho projednávání bez průtahů, mohl by nový zákoník práce platit již od 1.7. 2006.

Nový zákoník práce vychází ze zásady, že vše, co není zakázáno je povoleno, tedy z opačné zásady než dosavadní zákoník práce. Přesto si zákonodárce uvědomuje, že postavení zaměstnance a zaměstnavatele není stejné a poskytuje větší míru ochrany zaměstnanci.

Tato skutečnost se projevuje i v úpravě odpovědnosti za škodu, kdy připravovaný zákoník práce stanoví, že od ustanovení, jež upravují odpovědnost za škodu se nelze odchýlit. Jakékoliv dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rozporu s právní úpravou budou tedy neplatné.

Předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu tak jako doposud je vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v důsledku porušení povinností nebo na základě jiné právní skutečnosti. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu se rovněž vyžaduje jeho zavinění. Nová úprava odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance za škodu tak přebírá specifika, která jsou dána odlišným postavením obou subjektů v pracovněprávním vztahu.

Nová úprava rovněž zavádí zákonnou definici plnění pracovních úkolů a úkonů v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Plněním pracovních úkolů se rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti

Nová úprava při definování těchto základních pojmů vychází jednak z vymezení těchto pojmů v judikatuře jednak reaguje na možné další situace, ke kterým může docházet a u nichž je třeba jasně stanovit, že se jedná o plnění pracovních úkolů nebo úkony v přímé souvislosti

s pracovními úkoly, např. činnost zaměstnance na podnět rady zaměstnanců.

1. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu rozlišuje obecnou odpovědnost a zvláštní druhy odpovědnosti. Odpovědnost zaměstnance je závislá na jeho zavinění, i když v některých případech se jeho zavinění předpokládá.

Co se týče obecné odpovědnosti, nová úprava zásadně přebírá úpravu této odpovědnosti v zákoníku práce.

Pokud se jedná o zvláštní druhy odpovědnosti za škodu, upravuje nová úprava odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. V nové úpravě pak chybí úprava odpovědnosti zaměstnance za vyrobení zmetku, což znamená, že zaměstnanec bude za takto způsobenou škodu odpovídat jen podle úpravy obecné odpovědnosti za škodu.

Nová úprava ponechává i limity výše škody způsobené zaměstnancem, a to z důvodu ochrany zaměstnance proti uložení náhrady škody, která by mohla být neúměrná jeho příjmu ze zaměstnání a jejíž uložení by mohlo ohrozit existenci zaměstnance a jeho rodiny.

Oproti současné úpravě odpovědnosti zaměstnance za schodek vymezuje nová úprava přesněji pojem „hodnoty svěřené k vyúčtování“, když stanoví, že za hodnoty svěřené k vyúčtování zaměstnanci se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Nová právní úprava tak výslovně zakotvuje definici těchto hodnot obsaženou dosud jen

v judikatuře. Rovněž nová úprava přebírá některá ustanovení vládního nařízení č. 108/1994 Sb. týkající se povinnosti inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování a odpovědnosti zaměstnance v případě jejího neprovedení.

Nová právní úprava dále rozvádí více odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Na písemné potvrzení lze zaměstnanci svěřit jen nástroje, ochranné pomůcky a jiné podobné předměty, jen pokud jejich cena nepřevyšuje částku 50.000,- Kč. Převyšuje-li cena svěřeného předmětu tuto částku, mohou být zaměstnanci takové předměty svěřeny jen na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů lze uzavřít jen se zaměstnancem, který v den jejího uzavření dosáhne minimálně 18 let věku. Zaměstnanec může od této dohody odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Dohoda pak zaniká dnem, kdy bylo odstoupení doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější, nebo dnem skončení pracovního poměru.

U odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody by se nemělo již nadále přihlížet k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, neboť zaměstnavatel není oprávněn si takové údaje o zaměstnanci zjišťovat, a to z důvodu ochrany osobních údajů a ochrany zaměstnance před možnou diskriminací z těchto důvodů.

Výši požadované škody bude jako doposud určovat zaměstnavatel. Způsobí-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Náhradu škody je

povinen zaměstnavatel oznámit zaměstnanci a zpravidla ji i projednat s odborovým orgánem.

2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy objektivní, bez ohledu na zavinění. Zaměstnavatel odpovídá zásadně za celou škodu vyjma situace, kdy škodu způsobil i zaměstnanec.

Nová úprava rozlišuje mezi obecnou odpovědností zaměstnavatele a zvláštními druhy odpovědnosti. Obecnou odpovědnost přebírá nová úprava ze současného zákoníku práce. Oproti současné úpravě však obecnou odpovědnost dále omezuje, a to tak, že zaměstnavatel neodpovídá za škodu, která vznikne zaměstnanci na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez souhlasu zaměstnavatele.

Zvláštními druhy odpovědnosti jsou odpovědnost při odvracení škody a odpovědnost na odložených věcech. Odpovědnost při odvracení škody zůstává stejná. U odpovědnosti na odložených věcech, které se do práce obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, se zvyšuje částka, do které zaměstnavatel odpovídá za škodu a měla by nově činit 10.000,- Kč.

Nová úprava nepočítá nadále s úpravou odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a předpokládá, že zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bude řešeno úrazovým pojištěním.

Pro případ, že by zákon o úrazovém pojištění nenabyl účinnosti ve stejnou dobu jako nový zákoník práce nebo že by nebyl schválen, stanoví

nová právní úprava v přechodných ustanoveních úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání.

Úprava odpovědnosti v přechodných ustanovení se užije do doby nabytí účinnosti úpravy obsahující úrazové pojištění. Bude-li úprava úrazového pojištění účinná shodně s novým zákoníkem práce, úprava odpovědnosti v přechodných ustanovení se vůbec neužije.

Tato úprava až na některé odlišnosti přebírá úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání obsaženou v současném zákoníku práce, příp. některá ustanovení vl. nař. 108/1994 Sb.

Oproti současné úpravě definuje pojem pracovní úraz, kterým se rozumí poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Za pracovní úraz se považuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Rovněž nová úprava definuje pojem „cesta do zaměstnání“.

Další podstatné změny z úpravy jsou:

- a) náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění,
- b) náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek se bude odečítat důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělků pozůstalých se nepřihlíží.,

- c) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy, a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

V. Závěr

Odpovědnost za škodu představuje jednu z nejvýznamnějších a nejsložitějších problematik v právním řádu, neboť odpovědným za škodu se může stát každý z nás. Vzhledem k složitosti této otázky se jí zabývá celá řada autorů.

Odpovědnost za škodu plní především funkci reparační, kdy jejím cílem je plná náhrada škody způsobené poškozenému. Plní rovněž i funkci preventivní, a to působením právní úpravy na jednotlivé subjekty práva, které tak vědí, jak bude v případě vzniku škody postupováno, rovněž mají možnost z úpravy zjistit, kdy může jejich odpovědnost nastat a podle toho mohou přizpůsobit své chování.

Odpovědnost za škodu v občanskoprávní úpravě a v soukromoprávní úpravě odpovědnosti vůbec zásadně vychází z principu odpovědnosti za zavinění. To znamená, že subjekt práva odpovídá jen za škodu, kterou zavinil, resp. způsobil svým zaviněným jednáním.

Odpovědnost za škodu rovněž vychází z principu rovného zacházení, kdy pro všechny subjekty práva platí tatáž právní úprava a je s nimi při vzniku škody, posouzení jejich odpovědnosti za škodu a určení rozsahu její náhrady nakládáno stejně. V případě více škůdců jsou pak tito zavázáni k náhradě škody solidárně.

Pracovněprávní odpovědnost za škodu je pak upravena zákoníkem práce č. 65/1965 Sb.. Úprava této odpovědnosti sice vychází z občanskoprávní odpovědnosti za škodu, nicméně přináší i řadu odlišností, které jsou dány specifičností pracovního práva.

Předně je třeba si uvědomit, že zaměstnanci vstupují do pracovněprávních vztahů se zaměstnavateli z důvodu zajištění obživy pro sebe a své rodiny; uspokojení jejich životních potřeb je tak závislé na zachování pracovněprávního vztahu k takovému zaměstnavateli.

Vzhledem k specifičnosti pracovního práva nevychází úprava odpovědnosti za škodu z rovného postavení subjektů, ale poskytuje větší ochranu zaměstnanci jakožto slabšímu subjektu pracovněprávního vztahu. Tuto ochranu však nelze chápat tak, že zaměstnanec by za způsobenou škodu neodpovídal. V oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu se tato ochrana projevuje zejména omezením rozsahu náhrady škody. Omezení rozsahu náhrady škody zohledňuje právě skutečnost, že zaměstnanec vstupuje do pracovněprávních vztahů z důvodu obživy, přičemž při výkonu práce může způsobit zaměstnavateli škodu, která podstatně převyšuje jeho odměnu za takovou práci. Dále se zvýšená ochrana projevuje tím, že v případě více osob na straně škůdce odpovídá zásadně každý zaměstnanec za část škody, kterou způsobil on sám. U odpovědnosti za škodu se tak uplatňuje dělená, nikoliv solidární odpovědnost, což je dáno tím, že zaměstnanec nemá zpravidla možnost volby svých spoluzaměstnanců. V oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se tato ochrana projevuje tím, že úprava odpovědnosti je založena na objektivním principu, a to i bez možnosti liberace. Pro zaměstnance by totiž bylo velmi složité prokázat zaměstnavateli zavinění, neboť svědky vzniku škody budou zpravidla jen další zaměstnanci, kteří jsou svoji obživou závislí na zachování pracovněprávního vztahu a bojí se jakkoliv vystoupit proti svému zaměstnavateli.

Vzhledem k shora uvedenému lze s takovými odlišnostmi pracovního práva ve prospěch zaměstnanců souhlasit, nikoliv však bezvýhradně.

Zákoník práce vznikl v době řízeného socialistického hospodářství, kdy zaměstnavateli byly socialistické organizace, které byly napojené na státní rozpočet a které neuhrazení škody v plné výši v případě odpovědnosti za škodu zaměstnance nemohlo ekonomicky ohrozit. V současné době však vystupují na straně zaměstnavatele i drobní živnostníci - fyzické osoby, jejichž podnikání může být vznikem škody způsobené zaměstnancem a neposkytnutím její náhrady kdykoliv vážně ohroženo.

Úprava náhrady škody při odpovědnosti zaměstnance za škodu by tak měla na jedné straně zohledňovat sociální funkci odměny zaměstnance za práci a její výši vzhledem k možné odpovědnosti zaměstnance, na druhé straně by neměla znamenat hrozbu likvidace podniku zaměstnavatele. Vhodným řešením by mohlo být např. pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu, případně úprava limitů náhrady škody. Přípravovaná právní úprava tak například navrhuje zrušení zvláštní úpravy rozsahu náhrady škody při vzniku škody z nedbalosti vyrobením zmetku.

Co se týče odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, nejčastěji se v praxi uplatňuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V souvislosti s náhradou škody při této odpovědnosti je největší otázkou zajištění plnění opětujičích se dávek i po zániku zaměstnavatele bez právního nástupce. Zákoník práce v roce 1965 s možností zániku ekonomických subjektů nepočítal a tak docházelo po obnovení tržního hospodářství k tomu, že odpovědnostní subjekt zanikl a nebyl nikdo, kdo by zaměstnanci hradil nadále vzniklou škodu. Od 1.1. 1993 bylo tak do zákoníku práce zavedeno povinné pojištění zaměstnavatelů v souvislosti s odpovědností za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato úprava

však ještě stále není úrazovým pojištěním tak jak je známe ze západních zemí Evropské unie.

Se skutečným úrazovým pojištěním počítá až připravovaná právní úprava, o níž jsem se v této práci rovněž zmínil. Kromě úrazového pojištění přináší v odpovědnosti za škodu i další změny, které vycházejí ze zkušeností s aplikací dosavadní úpravy, a dále se snaží přenést některé obecné instituty občanského práva i do oblasti pracovního práva a tím obě oblasti více propojit. Tak např. na místo „pojmu osoby sobě blízké“ tak připravovaná právní úprava odkazuje na ust. § 116 občanského zákoníku, kde jsou tyto osoby definovány.

Závěrem lze tak shrnout, že odpovědnost za škodu v pracovním právu i přes její nedostatky tvoří důležitou část soukromoprávní úpravy a její jasná, jednoznačná a předem daná pravidla slouží k zabezpečení právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů a předcházení škodám.

Přehled použité literatury:

Bělina Miroslav a kol.: Pracovní právo, C. H. Beck, 2001

Bělina Miroslav: Druhy odpovědnosti v československém obchodním právu, In Právník, 1983

Brejcha Aleš: Odpovědnost v soukromém a veřejném právu, CODEX BOHEMIA, 2000

Galvas Milan et al.: Pracovní právo České republiky, Brno, Masarykova univerzita, 1997

Holub Milan a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, Linde Praha a.s., 2003

Jakubka Jaroslav: Průvodce euronovelou zákoníku práce, BMSS-Staatspol s.r.o., 2004

Jouza Ladislav: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2001

Kalenská, Marie et. al. Československé pracovní právo, Panorama Praha, 1988

Knapp Viktor a kol.: Československé občanské právo, Orbis Praha, 1974

Knappová Marta: Povinnost a odpovědnost v občanském právu, Prah: ACADEMIA, 1968

Součková a kolektiv: Zákoník práce – Komentář, C.H. Beck, 1997

Škarpa Karel JUDr.: Náhrada škody podle zákoníku práce, odškodňování
pracovních úrazů a nemocí z povolání

Štangová Věra: K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu,
Právo a zaměstnání 1/97

Witz Karel a kolektiv: Československé pracovní právo, Orbis Praha,
1967