

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou
zaměstnavateli**

Konzultant - Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.
Zpracoval – Mgr. Jaroslav Drahovzal

Praha, prosinec 2010

Charles University in Prague
Faculty of Law

RIGOROSUM THESIS

**The Liability of the Employee for the Damage
caused to the Employer**

Tutor - Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Author – Mgr. Jaroslav Drahovzal

Prague, December 2010

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány, práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Abstrakt: Rigorózní práce je zaměřena na institut odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovním právu. Nejprve je rozebrán obecně pojem odpovědnost v pracovním právu a poté odpovědnost za škodu. Těžištěm rigorózní práce je rozbor jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu a otázka rozsahu náhrady škody. Rigorózní práce dále věnuje pozornost otázce prevence v pracovním právu, nástinu úpravy pracovního práva Evropské unie se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za škodu a možnosti zaměstnance pojistit se proti odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Abstract: The rigorosum thesis is focussed on the responsibility of an employee for damages caused to the employer. The work firstly describes the problem of the law responsibility in general and then responsibility for the damage. The main part of this work is shaped by the description of individual kinds of the responsibility of an employee for the loss and by the question of the extend of compensation. Attention is also paid to the prevention of the damage, labour law of the European Union and the options of the employee to insure against liability for any material damage caused to the employer.

OBSAH

1. ÚVOD.....	7
2. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU.....	9
2.1. POJEM ODPOVĚDNOSTI.....	9
2.2. DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI.....	12
2.3. FUNKCE PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI.....	16
3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU.....	21
3.1. ODPOVĚDNOSTNÍ SKUTKOVÁ PODSTATA.....	21
3.1.1. Subjekt a objekt.....	22
3.1.2. Škoda.....	23
3.1.3. Chování subjektu.....	26
3.1.4. Protiprávnost.....	33
3.1.5. Zavinění.....	37
3.1.6. Příčinná souvislost.....	40
4. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU.....	43
4.1. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA A DRUHY.....	43
4.2. OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU.....	45
4.3. ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRACENÍ ŠKODY.....	55
4.4. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA HODNOTÁCH SVĚŘENÝCH K VYÚČTOVÁNÍ.....	58
4.5. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ.....	72

4.6. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU.....	77
4.6.1. Způsob a rozsah náhrady škody.....	77
4.6.2. Omezení a vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	89
4.7. ZAJIŠTĚNÍ NÁROKŮ NA NÁHRADU ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZAMĚSTNAVATELI.....	91
5. PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM – PREVENČNÍ POVINNOST.....	96
6. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU A EVROPSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO.....	100
7. MOŽNOST POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU PŘI VÝKONU POVOLÁNÍ.....	103
8. ZÁVĚR.....	106
SUMMARY.....	108
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ.....	110
SEZNAM PŘÍLOH.....	113
PŘÍLOHY.....	114
KEYWORDS.....	120

1. ÚVOD

Pracovní právo je jedním z odvětví českého právního řádu. Je definováno jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související. Jedná se o vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jako nejdůležitějšími subjekty pracovního práva. Jako takové se pracovní právo bezprostředně dotýká široké vrstvy obyvatelstva, je neustále v centru pozornosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Jeho celospolečenský význam je dán zejména tím, že řada lidí nabízí svou práci na trhu a získává finanční prostředky závislou činností.

Úprava odpovědnosti, prevence a náhrady škody tvoří jednu z nejdůležitějších částí pracovního práva. Tento závěr vyplývá z významu, který odpovědnosti a náhradě škody přikládá každodenní praxe. Záměrem této práce je pojednání o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tato skutečnost je velice citlivá pro naprostou většinu účastníků pracovněprávních vztahů. Vzhledem ke změnám v ekonomickém systému České republiky po roce 1989 a přechodu na tržní hospodářství nabývala a nabývá problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu na důležitosti a významu. Z těchto důvodů jsem si zvolil tuto oblast pracovního práva jako téma své rigorózní práce. Měla by nastínit problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu z teoretického a v některých částech i z praktického pohledu.

Na tématu odpovědnosti zaměstnance za škodu lze demonstrovat úzký vztah a propojenost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy. Odpovědnost v pracovním právu nemůžeme správně pochopit a interpretovat bez znalosti obecných principů právní odpovědnosti a současně bez přihlédnutí ke specifickým funkcím, kterými je odůvodněna zvláštní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažená v zákoníku práce. Tomu je přizpůsobeno i obsahové zaměření této práce.

V první části práce se zaměřuji na vymezení pojmu právní odpovědnosti a odpovědnosti v pracovním právu, na její druhy, funkce a základní rysy. Obsahově nejvýznamnější a nejrozsáhlejší jsou části věnované odpovědnosti za škodu a v jejím rámci odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a také rozboru jednotlivých jejích druhů, včetně vymezení předpokladů vzniku těchto odpovědnostních vztahů a výše, a způsobu náhrady škody.

Rozbor jednotlivých ustanovení platné právní úpravy je doplněn judikaturou. Zmíněny jsou i jednotlivé instituty, které slouží k posílení právního postavení zaměstnavatele při zajištění jeho nároků z těchto odpovědnostních závazkových vztahů.

V závěru práce se věnuji samotné prevenci vzniku škod, odpovědnosti zaměstnance za škodu v souvislosti s evropským pracovním právem a možnosti zaměstnance se proti odpovědnosti za škodu způsobené zaměstnavateli pojistit.

2. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

2.1. POJEM ODPOVĚDNOSTI

Problematika odpovědnosti patří v právní vědě k těm vsutku nejsložitějším a názory na její podstatu se v odborné veřejnosti velmi různí. Vedle právní odpovědnosti existuje odpovědnost morální, politická i jiná, a najít jejich společného jmenovatele se zatím nepodařilo.

I **právní odpovědnost**, o kterou nám jde především, má různé formy. Je možné třídit ji zejména podle jednotlivých právních odvětví. Tak se rozlišuje odpovědnost ústavní, trestní, správní (administrativní), mezinárodněprávní a soukromoprávní (civilní), do které se řadí vedle občanskoprávní odpovědnosti i odpovědnost pracovněprávní. Jednotlivé druhy právní odpovědnosti se vzájemně doplňují a překrývají.

Při vymezování pojmu odpovědnosti se v právní teorii objevily **dvě rozdílné koncepce**.

Zastáncem první z těchto koncepcí, označované jako aktivní, je Viktor Knapp. Ten považuje odpovědnost za hrozbu sankcí a vychází z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti. Tedy že ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní a nikoli teprve za to, že danou povinnost nesplnil.¹ V tomto případě odpovědnost vzniká současně se vznikem primární právní povinnosti a trvá spolu s ní až do porušení této povinnosti.

Druhá koncepce, pasivní, vychází ze závěru, že odpovědnost není považována za hrozbu sankcí, nýbrž je chápána jako samotná sankce, která následuje po porušení primární právní povinnosti ze strany

¹ srov. Knapp, V.: *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu*, Stát a právo I., Nakladatelství ČSAV, Praha 1956, str. 66 a násl.

povinného subjektu. Je s ní spojen vznik odvozeného, sekundárního odpovědnostního vztahu. Tato koncepce se označuje jako sankční, delikt ní odpovědnost a v právní vědě převládá, je určující i pro odvětví pracovního práva.

O odpovědnost se tedy jedná pouze v těch případech, kdy vzniká **sekundární odpovědnostní povinnost** jako následek porušení primární právní povinnosti. To znamená pouze tehdy, kdy dochází ke změně právního postavení narušitele práva, která spočívá vždy ve zhoršení tohoto jeho postavení. Při tom však nezáleží na tom, zda primární povinnost trvá dále nebo zda zanikla. Odpovědnému subjektu vždy vzniká povinnost snášet nepříznivé důsledky právem předvídané, které jsou odlišné od původní primární právní povinnosti.

Se vznikem odpovědnosti současně vzniká **nový právní vztah**, který se označuje jako **odpovědnostní**. Tento nově vzniklý odpovědnostní právní vztah má relativně samostatný právní život, jeho existence není bezprostředně spjata s existencí porušeného právního vztahu. Právním důvodem vzniku odpovědnostního závazkového vztahu je zásadně protiprávní úkon škůdce. Subjekty tohoto vztahu jsou totožné se subjekty primárního právního vztahu, který byl porušen. Obsah odpovědnostního vztahu se ale od obsahu původního vztahu odlišuje. Tvoří jej totiž pouze jedna dvojice práv a povinností, a to povinnost jednoho subjektu strpět negativní následek porušení a právo druhého subjektu požadovat odčinění vzniklé újmy. Objektem odpovědnostního vztahu je ochrana základního právního vztahu a odstranění následků jeho porušení.

Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že: *„Pracovněprávní odpovědnost je nový odvozený pracovněprávní vztah, který vzniká porušením povinností subjektů základního pracovněprávního vztahu. Tento nový odpovědnostní právní vztah je vztahem sankčním a má*

*podobu relativního závazkového vztahu.*² Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů.³ Z tohoto hlediska je vždy vztahem odvozeným, ale na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný.

Pro pracovněprávní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním donucením. Jde o splnění právních povinností pod nátlakem, popř. hrozbou státního donucení. Přitom ovšem za odpovědnost považujeme i případy, kdy je plněno pod hrozbou státního donucení dobrovolně.

Naproti tomu porušení pracovněprávních povinností nemusí vyvolat vždy pouze pracovněprávní odpovědnost, ale ze stejného důvodu mohou být vyvolány i jiné druhy odpovědnosti, jako je trestněprávní, administrativně právní a občanskoprávní odpovědnost. Tyto jednotlivé odpovědnosti se mohou někdy překrývat a v řadě případů porušení pracovněprávních povinností dojde k realizaci více typů odpovědnosti. Jako příklad si můžeme uvést situaci, kdy zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance do bytu zákazníka, aby zde provedl určitou opravu. Zaměstnanec v bytě poruší povinnosti vyplývající z pracovního poměru a tím způsobí škodu na majetku daného zákazníka. Vzniká tak jednak občanskoprávní odpovědnost za škodu mezi zaměstnavatelem, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, a zákazníkem, kterému vznikla škoda, ale i pracovněprávní odpovědnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

² viz Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*, Masarykova univerzita, Brno 2001, str. 419

³ Skupina základních pracovněprávních vztahů je tvořena pracovními poměry a pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

2.2. DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI

Jak již bylo uvedeno výše, za základní klasifikaci druhů odpovědnosti považujeme její **členění podle jednotlivých právních odvětví**, což nám odpovídá na otázku, zda je nutné aplikovat normy občanského, trestního, pracovního nebo jiného práva.

Vedle toho ovšem můžeme třídit druhy odpovědnosti i v rámci jednoho právního odvětví. Tak je možné rozlišovat **odpovědnost hmotnou a jinou než hmotnou**, přičemž hmotná odpovědnost bývá tříděna na odpovědnost za škodu a další druhy hmotné odpovědnosti podle specifik jednotlivých právních odvětví. Stejně třídění se vyskytuje i v pracovním právu.

Hmotná pracovněprávní odpovědnost je zásadně odpovědností za majetkovou újmu, která může být vyvolána různými způsoby jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Na základě toho se rozlišují tyto druhy hmotné odpovědnosti v pracovním právu:

- *Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu*, jejímž obsahem je právo poškozeného požadovat náhradu vzniklé škody a povinnost škůdce tuto škodu uhradit. Odpovědnost za škodu je nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti, a proto se jí budu v jejích hlavních rysech věnovat v samostatné kapitole.
- *Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy* při neplatném rozvázání pracovního poměru a odstupné v případě okamžitého zrušení pracovního poměru

ze strany zaměstnance dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

- *Odpovědnost za prodlení (za neuspokojení nároku)*, jejímž obsahem je právo oprávněného požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy a povinnost povinného tyto úroky zaplatit spolu s přechodem nebezpečí ztráty, poškození nebo zničení věci, jde-li o prodlení s plněním věci. Do prodlení se zásadně dostává ten, kdo nárok neuspokojil řádně a včas, tedy povinný subjekt, ale může dojít i k prodlení na straně oprávněného, a to tím, že včas a řádně nabídnuté plnění nepřijme nebo neposkytne potřebnou součinnost. I tento druh odpovědnosti se v pracovním právu vyskytuje poměrně vzácně.
- *Povinnost uhradit smluvní pokutu*, v případě, kdy zaměstnanec poruší svůj závazek nevykonávat po skončení pracovního poměru činnost soutěžní povahy vůči podnikání zaměstnavatele, a to v případě sjednání smluvní pokuty v konkurenční doložce (§ 310 odst. 3 zákoníku práce).
- *Odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě*. Jestliže zaměstnanec nemohl práci konat, zaměstnavateli vzniká sekundární povinnost poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.⁴

⁴ srov. § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“)

Odlišným typem odpovědnosti je **jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost**. U této odpovědnosti nejde o žádnou majetkovou újmu, nespočívá v určitém hmotném plnění, resp. v povinnosti strpět krácení majetkových nároků jednotlivých subjektů, ale naopak má základ v povinnostech, které nemají hmotnou povahu. Řadí se sem nejrůznější odpovědnostní vztahy související s ukončením pracovního poměru.

Konkrétně pod tento druh odpovědnosti spadají tyto vztahy:

- *Povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem.* O odpovědnost ale může jít pouze v těch případech, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodů porušení právních povinností ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele. Takovými případy je vždy okamžité zrušení pracovního poměru.⁵
- *Odstoupení od pracovní smlouvy.* Jestliže zaměstnanec poruší povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, vznikne mu nová odpovědnostní povinnost, a to strpět, aby zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil.⁶
- *Neomluvená nepřítomnost v práci.* Zaměstnanci, který poruší svou povinnost, vzniká nová odpovědnostní povinnost spočívající v tom, že musí strpět krácení dovolené (za každou zmeškanou hodinu o jeden až tři dny).⁷

⁵ srov. § 55 a 56 zákoníku práce

⁶ srov. § 36 odst. 2 zákoníku práce

⁷ srov. § 223 zákoníku práce

Pracovněprávní odpovědnost můžeme rozlišovat i podle jiných kritérií než je uvedeno výše.

Pro účely této práce je významné zejména dělení na **odpovědnost subjektivní**, tzn. *odpovědnost za zavinění*, která nastupuje v případech, kdy odpovídá zaměstnanec. A **odpovědnost objektivní**, tzn. *odpovědnost bez zřetele na zavinění*, kterou je v našem pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.

Specifickým druhem odpovědnosti v pracovněprávních vztazích je **odpovědnost za bezdůvodné obohacení**. Odlišnost spočívá především v tom, že jejím základem není protiprávnost jako zcela obecný předpoklad odpovědnostních vztahů. Pro vznik této odpovědnosti musí dojít k bezdůvodnému obohacení na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele a toto bezdůvodné obohacení musí být neoprávněné, to znamená, že vzniklo bez právního důvodu, s tím, že není rozhodné, zda je na straně obohaceného zavinění. Funkce tohoto institutu je tedy výhradně reparační.

Právním důsledkem bezdůvodného obohacení je vznik povinnosti účastníka pracovněprávního vztahu vydat jej druhému účastníku, na jehož úkor byl tento majetkový prospěch získán.

Obohacení, tj. rozdíl mezi současným stavem majetku a stavem, který by býval byl bez existence skutečností vedoucích k obohacení, může spočívat buď ve zvětšení majetku, anebo v nezmenšení majetku. Nezbytným prvkem je zde příčinná souvislost mezi majetkovou újmou na jedné straně a majetkovým prospěchem na straně druhé s tím, že není nutné, aby se jednalo o souvislost přesnou ve smyslu stejné hodnoty újmy a prospěchu. Je postačující věcný vztah (hospodářská relace) mezi plněním a obohacením; to znamená, že nemusí jít jen o případy přesunu majetku od osoby A k osobě B. Užije-li zaměstnanec po pracovní době náradí zaměstnavatele, aby si pro sebe vyrobil určitou věc, vzniká na jeho straně bezdůvodné obohacení, přestože by náradí po pracovní době leželo

ladem a nikdo by ho nepotřeboval. Na první pohled tu bezdůvodné obohacení nevzniká. Újma na straně zaměstnavatele však spočívá v nerozmnožení majetku, ač by k němu při plnění na základě právního důvodu došlo. Bezdůvodné obohacení zakládá mezi obohaceným (dlužníkem) a ochuzeným (věřitelem) závazkový právní vztah vznikající na základě zákona (srov. § 489 a 492 OZ). Dlužník je povinen, jak již bylo výše uvedeno, věřiteli vydat, o co se obohatil. Podpůrnou povahou je míněna skutečnost, že o vydání bezdůvodného obohacení lze žádat jen tehdy, kdy plnění nelze požadovat z jiného důvodu (např. ze smlouvy, z titulu náhrady škody). Podle úpravy bezdůvodného obohacení se nebude postupovat například v případě, kdy je zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil nárok, popřípadě mu nárok na ni nevznikl, neboť zákon tuto povinnost explicitně upravuje (§ 222 odst. 5 ZP).⁸

2.3. FUNKCE PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI

Pracovní právo si vytváří zvláštní odpovědnostní systém, který se díky specifickým chráněným společenským vztahům liší od odpovědnostních systémů jiných právních odvětví.

Systém pracovněprávní odpovědnosti vychází z poznatku, že **vzniklá újma není ve vlastním slova smyslu nahraditelná.** *„Zničený nebo poškozený majetek, surovina, tělesná integrita zaměstnance atd. sice mohou být nahrazeny jiným nástrojem, surovinou, resp. mohou být opraveny, stejně jako zaměstnanec může být vyléčen, ale k tomu již bylo třeba vynaložit určitou novou energii, práci, léky, materiál, používat při*

⁸ Hůrka, P. a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, ANAG, Olomouc 2008, str. 596

opravě nástroje, zaměstnance, kteří nemohou vytvářet hodnoty někde jinde. Ani restitucio in integrum neznamená obnovení poškozené nebo zničené věci, ale její nahrazení věcí jinou, podobnou. Nehledě na to, že některé škody ani takto nahradit nelze (bolest, poškození zdraví).”⁹

Cílem odpovědnostního systému pracovního práva je přesunout břemeno újmy z poškozeného na škůdce. Vzniklé škody ovšem mohou být velmi vysoké a někdy i nenahraditelné a škůdce často není schopen břemeno škody unést.

V tomto systému se navíc uplatnil názor, že riziko pracovní činnosti má nést ten subjekt, který práci organizuje, v jehož zařízeních a pomocí jeho nástrojů se práce uskutečňuje, a který též využívá výsledky práce – tedy zaměstnavatel.

Pracovněprávní odpovědnost je konstruována tak, že vedle obecných funkcí, které plní každý odpovědnostní systém v právu, má i určité specifické, zvláštní funkce, vlastní pouze této odpovědnosti.

Mezi **obecné funkce** patří preventivně výchovná, ochranná, represivní a reparační (satisfakční) funkce. Mezi **specifické funkce** této odpovědnosti řadíme funkci sociálně ochrannou a stimulační.

- *Preventivně výchovná funkce* vyplývá především z výchovného působení práva jako celku. Odpovědnost působí výchovně vůči tomu, kdo je postižen jejím působením, a zároveň tak ovlivňuje ostatní členy společnosti. Tato funkce směřuje k předcházení škodám, jejím cílem je působit zejména na zaměstnance a zaměstnavatele, aby dodržovali své povinnosti v pracovněprávních vztazích a aby, pokud je to možné, vůbec nedocházelo ke vzniku škod. Zákoník práce zdůrazňuje význam preventivně výchovné funkce tak, že zaměstnancům i zaměstnavatelům ukládá prevenční

⁹ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*, Masarykova univerzita, Brno 2001, str. 421

povinnost. Zaměstnavatel je povinen zejména zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení života a zdraví, zjistí-li nějaké závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Naproti tomu zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit vedoucí zaměstnance. Je-li k odvracení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit, nemusí tak učinit, jestliže mu v tom brání důležitá okolnost nebo by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance. Tyto povinnosti zaměstnance se označují jako všeobecná oznamovací a zakročovací povinnost.

- *Ochranná funkce* spočívá v tom, že odpovědnost chrání pracovněprávní vztahy a sankcionuje jejich porušování.
- *Represivní funkce* je založena na postihu subjektu za jeho protiprávní chování tím, že mu ukládá povinnost snášet nepříznivé důsledky, které jsou stanoveny jako sankce za toto chování. Tato funkce se uplatňuje ponejvíce při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.
- *Reparační (satisfakční) funkce* směřuje k odčinění škody na majetku účastníků pracovněprávního vztahu. Vyjadřuje přenesení břemene škody z poškozeného na škůdce. Tato funkce se uskutečňuje buď odčiněním škody uvedením v předešlý stav nebo náhradou v penězích. Platná právní

úprava na ni klade důraz zejména u škody způsobené zaměstnavatelem zaměstnanci, kdežto v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je značně potlačena.

- *Sociálně ochranná funkce* vyplývá ze zvláštních funkcí pracovního práva jako právního odvětví. Pracovní právo totiž poskytuje ochranu postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a zajišťuje realizaci jejich Ústavou a Listinou stanovených práv, současně však umožňuje zaměstnavatelům zabezpečovat řádný chod pracovního procesu. Zaměstnanci mají v pracovněprávních vztazích slabší pozici, destrukce těchto vztahů by je postihla v sociální oblasti daleko citelněji. Tato značná ekonomická nerovnost subjektů se promítá v tom, že pracovní právo poskytuje v současnosti silnější ochranu zaměstnancům a tím posiluje jejich právní pozici. Sociálně ochranná funkce pracovněprávní odpovědnosti se projevuje např. v tom, že zaměstnanec odpovídá vždy za zavinění, kdežto zaměstnavatel bez ohledu na zavinění. Náhrada škody je u zaměstnance limitována apod.
- *Stimulační funkce* je spatřována v tom, že odpovědnostní systém pracovního práva odstraňuje vážný ekonomický dopad škod vzniklých v pracovním procesu na sociální sféru zaměstnanců a omezuje tak jejich obavy před způsobením značné škody drobnou chybou. Tím, že je vyloučena odpovědnost zaměstnanců za škodu způsobenou realizací hospodářského rizika, se zaměstnanci stimulují k podstupování zdravé míry rizika v pracovním procesu, což

napomáhá rozvoji nových technologií, výrobních postupů apod.

Všechny tyto funkce pracovněprávní odpovědnosti působí v konkrétních pracovněprávních vztazích vždy jako jednotný celek. Jejich separování lze provést pouze pro potřeby teorie, v praxi však není možné působení kterékoliv funkce vyloučit, jejich prolínání je v mnoha případech značné.

3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích patří nepochybně k zásadním a klíčovým otázkám při regulaci vztahů, které vznikají při výkonu závislé námezdní práce mezi účastníky těchto vztahů, tedy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zároveň jde o problematiku dosti obsáhlou a složitou, což má za následek poměrně časté potíže při uplatňování těchto odpovědnostních vztahů.

Odpovědnost za škodu je **nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti**. Jedná se o **základní typ hmotné odpovědnosti**, jde tedy zásadně o odpovědnost za majetkovou újmu.

3.1. **ODPOVĚDNOSTNÍ SKUTKOVÁ PODSTATA**

Pro vznik pracovněprávní odpovědnosti za škodu je zcela nezbytné, aby došlo k naplnění určitých objektivních a subjektivních předpokladů, které se v teorii souhrnně označují jako **skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti**. Tento termín vystihuje skutečnost, že musí nastat současně řada subjektivních i objektivních faktorů, aby mohl vzniknout odpovědnostní závazkový vztah. V odborné pracovněprávní literatuře se ovšem pojem skutkové podstaty vyskytuje poměrně vzácně, spíše se užívá pojmu předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu.

Teorie pracovního práva vypracovala i jakousi definici odpovědnostní skutkové podstaty. „*Skutková podstata odpovědnosti v pracovním právu je souhrn znaků, které charakterizují určité chování jako protiprávní, popř. zaviněné nebo se škodlivým následkem, a které musí být splněny k tomu, aby vznikl odpovědnostní vztah.*”¹⁰ Jednotlivé skutkové

¹⁰ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*, Masarykova univerzita, Brno 2001, str. 423

podstaty odpovědnosti za škodu se od sebe odlišují v tom, že se různě kombinují jejich prvky.

Prvky skutkové podstaty odpovědnosti dělíme na **subjektivní** (subjekt, zavinění) a **objektivní** (objekt, protiprávnost, škoda, chování subjektu, příčinná souvislost).

3.1.1. SUBJEKT A OBJEKT

Základním předpokladem nezbytným ke vzniku odpovědnostního vztahu při odpovědnosti za škodu je **existence deliktně způsobilého subjektu**.

Deliktní způsobilost je součástí pracovněprávní subjektivity a značí schopnost subjektu nést odpovědnost za své vlastní jednání, jímž došlo k porušení práva. Jestliže škodu svým chováním vyvolá deliktně nezpůsobilý subjekt, odpovědnostní vztah nemůže vzniknout.

Subjektem pracovněprávního odpovědnostního vztahu mohou být pouze subjekty, mezi nimiž existuje základní pracovněprávní vztah, tzn. *zaměstnanec a zaměstnavatel*. Zaměstnanec nabývá deliktní způsobilosti spolu se způsobilostí být nositelem práv a povinností v pracovněprávních vztazích a způsobilostí k právním úkonům, tedy dosažením 15 let věku, není-li stanoveno v zákoníku práce jinak.¹¹

Znakem odpovědnostní skutkové podstaty je nepochybně též **objekt**. Tímto objektem míníme *základní pracovněprávní vztah* (např. pracovní poměr, vztah založený dohodou o pracovní činnosti), který byl protiprávním chováním subjektu porušen.

¹¹ srov. § 6 zákoníku práce

3.1.2. ŠKODA

Jedním z nejvýznamnějších prvků odpovědnosti skutkové podstaty je **škoda**, která je vždy výsledkem určitého protiprávního chování nebo škodné události a která se projevuje jako újma na ohroženém nebo porušeném právním vztahu.

Škoda se zpravidla charakterizuje jako *majetková újma vyčíslitelná v penězích*, u újmy na zdraví též jako odčinění fyzické bolesti, popř. zhoršení společenského uplatnění, tedy jako *satisfakce*.

Újma může spočívat ve zničení či poškození věci, v chybném postupu, kterým se nezvětší majetek zaměstnavatele, nebo v zásahu do tělesné integrity člověka, způsobení bolesti apod. V případech, kdy není možné materiální vyjádření, protože se jedná o nemajetkovou poruchu, užívá se místo pojmu škoda pojem *nemajetková újma*.

Škoda se v pracovním právu dělí na skutečnou škodu a škodu jinou (tzv. ušlý zisk).

Skutečná škoda spočívá ve zmenšení existující hodnoty věci či jiného majetku poškozeného. U zaměstnance se jedná i o ušlý výdělek.

Jinou škodou se rozumí předpokládané zvýšení majetku, který má poškozený ve svém vlastnictví nebo správě, k němuž by za normálního chodu věcí došlo. Náhrada ušlého zisku přichází v úvahu jen v zákoníku práce a to ve výslovně uvedených případech.

Ohledně pojmu škody a jejího členění na skutečnou a jinou bylo vydáno soudní rozhodnutí **R 55/1971**. Podle tohoto judikátu se škoda chápe jako újma, která nastala (se projevuje) v majetkové sféře poškozeného, a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, to je penězi (a je tedy – nedochází-li k naturální restituci – napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz). Spolu s touto škodou se odškodňují i některé nemajetkové újmy způsobené

zásahem do osobně právních vztahů poškozeného (vytrpěné bolesti, ztížení společenského uplatnění, které spočívá v omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkony a zúžení možnosti uspokojovat životní a společenské potřeby a plnit společenské úkoly). Poskytování bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění jako určitého vyvážení (zmírnění) vytrpěných bolestí a ztížení společenského uplatnění odpovídá pravidlům občanského soužití i právnímu cítění, které pokládá poskytování bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění za součást spravedlivého vypořádání škody na zdraví.

Z hlediska rozsahu náhrady škody stojí pracovní právo na principu náhrady skutečné škody. Touto skutečnou škodou je nastalé zmenšení (úbytek) majetku poškozeného; představuje vlastně majetkové hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav, popřípadě k vyvážení důsledků plynoucích z toho, že nedošlo k uvedení v předešlý stav. Jen tehdy, byla-li škoda způsobena úmyslně, hradí se i jiná škoda, jež je v podstatě ušlým majetkovým prospěchem. Spočívá v nenastalém zvětšení (rozmnožení) majetku poškozeného, které bylo možno – kdyby nebylo škodné události – důvodně očekávat s ohledem na pravidelný běh věcí. Pojmu hmotná škoda, který není pojmem pracovního práva, užívá právní teorie pro označení škody na majetku (na hmotných statcích). Z toho plyne, že v podstatě není obsahový rozdíl mezi pojmy škoda jako předpoklad odpovědnosti za škodu a hmotná škoda. Při uplatňování trestního řádu o právech a postavení poškozeného v trestním řízení a o náhradě škody způsobené trestným činem bylo připomenuto, že skutečnou škodou se rozumí újma spočívající ve zmenšení majetkového stavu poškozeného a reprezentující majetkové hodnoty, které by bylo nutno vynaložit, aby došlo k uvedení věci do předešlého stavu.

„Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav. Škůdce má tedy možnost volby, zda

škodu odčiní v penězích anebo uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.^{12 13}

Jak již bylo uvedeno, škoda se projevuje v majetkové sféře poškozeného. Otázkou však zůstává, ve kterém okamžiku dochází k zásahu do této majetkové sféry a tím ke vzniku škody. Odpověď nacházíme v judikatuře. Podle rozhodnutí **R 32/1974** uplatnil zaměstnavatel proti svému zaměstnanci nárok na náhradu škody vzniklé tím, že způsobil škodu zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů. Za porušení povinností stanovených k ochraně vod před znečišťováním byla zaměstnavateli uložena pokuta. Ke zmenšení majetkové podstaty nemohlo dojít již okamžikem, kdy bylo příslušným orgánem rozhodnuto o uložení pokuty, ale teprve tehdy, když byla příslušnému orgánu uhrazena. Samotný závazek, byť vykonatelný, nemůže být ještě škodou před splněním závazku už také proto, že není jisto, zda k majetkové újmě, tedy zaplacení pokuty, vůbec dojde.

Podle jiného rozhodnutí **5 Cz 12/74 Nejvyšší soud ČR** je při bezhotovostním placení povinnost platit splněna teprve odepsáním příslušné částky z účtu plátce u peněžního ústavu a teprve tehdy dochází ke zmenšení majetku plátce, tedy vzniku škody.

Ke škodě v pracovním procesu může dojít i tehdy, když zaměstnanci plní své pracovní povinnosti řádně. Škoda takto může vzniknout působením vnějších okolností, zásahem osob, které u zaměstnavatele nepracují, může vyplynout z hospodářského rizika. V těchto případech nepřichází odpovědnost zaměstnance za škodu v úvahu.

¹² viz Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*, C.H.Beck, Praha 2007, str. 353,

¹³ podrobněji k této problematice v kapitole 4.6.1

3.1.3. CHOVÁNÍ SUBJEKTU

Nezbytným a zároveň základním prvkem skutkové podstaty odpovědnosti za škodu, kolem něhož se ostatní prvky sdružují, je **chování subjektu**.

Tento znak má ve skutkové podstatě mimořádný význam, protože je určující pro zjištění, zda vzniklý odpovědnostní vztah má povahu odpovědnostního vztahu pracovněprávního. Zvláštností tohoto znaku je, že zkoumáme vždy chování zaměstnance bez ohledu na to, zda je v postavení poškozeného nebo škůdce.

Pro podřazení konkrétního případu náhrady škody pod úpravu zákoníku práce (aby se jednalo o případ pracovněprávní odpovědnosti) je nezbytné, aby činnost vyvíjená zaměstnancem při vzniku škody byla podřaditelná pod pojem „*plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s plněním pracovních úkolů*“. Tento pojem je vymezen ustanovením **§ 273 a 274 zákoníku práce**.

Zásadní rozdíl mezi pracovněprávní odpovědností a občanskoprávní odpovědností spočívá v tom, že občanskoprávní odpovědnost za škodu vychází z rovného postavení subjektů.

Naproti tomu pracovněprávní odpovědnost za škodu zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, a to jak u odpovědnosti zaměstnance za škodu, tak u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Pokud by ke škodě došlo mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak by nemohlo dojít ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu, ale jednalo by se o **exces** (vybočení) **z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním** a mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by mohla vzniknout odpovědnost,

kteřá by byla posuzována podle jiného odpovědnostního systému, např. jako občanskoprávní odpovědnost.¹⁴

O vybočení z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním se jednalo například v případě rozhodnutí **B 36/1978**, kdy se zaměstnanec u soudu domáhal odškodnění za úraz oka, který údajně utrpěl při práci u ručního lisu. V soudním řízení bylo zjištěno, že žalobce spolu s dalším spoluzaměstnancem po sobě házeli na pracovišti závěry od limonádových lahví, přičemž jeden z uzávěrů způsobil žalobci poranění oka. Soud dospěl k závěru, že takovéto počínání je nutno kvalifikovat jako vybočení z plnění pracovních úkolů a že proto žalobcův úraz nelze považovat za úraz pracovní.

Excesu z plnění pracovních úkolů se týká i rozhodnutí **R 11/1976**. Pokud dojde k úrazu zaměstnance při plnění pracovních úkolů například tím, že je napaden jiným zaměstnancem nebo osobou, která u téhož zaměstnavatele nepracuje, jde o pracovní úraz, neboť při posuzování objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za úraz zaměstnance je rozhodující, že mu škoda vznikla při plnění pracovních úkolů a nikoliv, kdo je původcem škody. O pracovní úraz nejde tehdy, jestliže poškození zdraví zaměstnance nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů a kdy došlo k tak zvanému excesu (například zaměstnanec utrpí úraz, když si bez dovolení vyrábí pro sebe nějaké věci v dílně, nebo při tak zvané černé jízdě, kdy si zaměstnanec bez vědomí zaměstnavatele půjčí služební automobil).

Dále v rozsudku **Nejvyššího soudu 21 Cdo 2480/2009** nalézáme: *V mezích plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním podle ustálené judikatury soudů je taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů; ve své podstatě jde o posouzení, zda při činnosti, již byla způsobena*

¹⁴ viz Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2007, str. 353

škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního a subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů. Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem při činnosti, která vybočuje z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, nepředstavuje nárok z pracovněprávních vztahů a řídí se právní úpravou obsaženou především v občanském zákoníku.

Podle výše uvedeného ustanovení je **plněním pracovních úkolů** výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, 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 nebo ostatních zaměstnanců, případně i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Vymezení činností, které spadají pod pojem plnění pracovních úkolů, je častým předmětem rozhodování soudů v pracovněprávní oblasti.

Podle soudního rozhodnutí **V 3/1975** je plněním pracovních úkolů i činnost vykonávaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance. Takovýmto plněním však není činnost, byť byla konána z vlastní iniciativy, pro jiného zaměstnavatele. Pochybnosti vyvolávají případy, kdy při iniciativní činnosti byla tato činnost ve prospěch více zaměstnavatelů nebo organizací, mezi nimi i pro zaměstnavatelskou organizaci, kde byl zaměstnanec v pracovním poměru. V hospodářském životě dochází často k případům, že výsledky práce závisí na kooperaci dvou nebo více organizací. V takovýchto případech bude nepochybně na podporu pracovní iniciativě, jestliže vymezení termínu „pro organizaci“ umožní zahrnout do plnění pracovních úkolů i takovou činnost, která přinese

organizaci prospěch. Vylučujícím činitelem i v těchto případech by byl zákaz organizace nebo potřeba zvláštního oprávnění na tuto činnost.

Problematika vlastní iniciativy zaměstnance byla též obsahem judikátu **R 61/1974**, podle něhož se žalobce domáhal na žalovaném náhrady škody, kterou žalovaný způsobil na žalobcově vozidle při havárii. Žalovaný jako voják základní služby jel podle služebního příkazu spolu s dalším vojákem. Byl pověřen funkcí velitele vozu, jehož řízení převzal uvedený voják. Při řízení vozidla se mu však udělalo nevolno a žalovaný převzal řízení vozu, aniž měl k této činnosti příslušné řidičské oprávnění. Soud vyslovil závěr, že plněním pracovních úkolů je i činnost konaná pro organizaci z vlastní iniciativy zaměstnance, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zakazu. Není důvodu, aby tato zásada nemohla být aplikována i pro pojem škody způsobené při výkonu služebních povinností, když výkon těchto povinností vyjadřuje stejnou funkci jako pojem plnění pracovních úkolů. I když žalovaný chtěl iniciativně dovézt auto žalobce na určené místo, ujal se jeho řízení, aniž měl řidičské oprávnění. Nemohlo tedy jít o plnění služebních úkolů, neboť k jejich plnění potřeboval řidičské oprávnění. Okolnosti, za kterých ke škodě došlo, mohou ovšem dojít výrazu při úvaze, zda jsou v souzeném případě dány podmínky pro podstatné snížení náhrady škody.

Na rovinu plnění pracovních úkolů je postaven též *výkon služebních povinností*, tak jak to vyplývá například z předchozího judikátu.

Služebních povinností se týká také rozhodnutí **R 55/1971**, v němž je uvedeno, že není pochybností o tom, že škodou způsobenou při plnění služebních povinností je například škoda způsobená příslušníkem ozbrojených sil v činné službě při provádění zaměstnání podle denního řádu velitele útvaru, při výkonu strážní, dozorčí, hlídkové a pořádkové služby a při organizování například kulturně osvětové nebo sportovní činnosti (i v době takzvaného osobního volna). Naproti tomu škodou způsobenou při plnění služebních povinností není například škoda

způsobená příslušníkem ozbrojených sil v činné službě takovou činností, která sledovala výlučně uspokojování osobních zájmů, byť k ní došlo v době určené pro provádění zaměstnání podle denního řádu velitele útvaru či v době určené pro výkon strážní, dozorčí, hlídkové a pořádkové služby, nebo škoda způsobená příslušníkem ozbrojených sil v činné službě v době osobního volna - při jejím neorganizovaném využívání podle osobních potřeb a zálib.

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. Jsou to i úkony v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je také 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. Stejně se posuzuje školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, případně orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Stejně jako plnění pracovních úkolů, tak i přímá souvislost s ním je častým objektem rozhodování soudů v pracovněprávní oblasti. Nejčastěji jde o určení, jaké činnosti do tohoto okruhu spadají. Podle rozhodnutí **B 9/1977** je požívání nápojů, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům v horkých provozech bezplatně poskytovat, úkonem potřebným k výkonu práce a tedy v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Nejde o stravování, nýbrž požívání nápojů, které mají sloužit k doplnění tekutin a dalších látek ztracených nadměrným pocením v horkém prostředí, nezbytných pro život, zdraví, a předcházení nepřiměřeným reakcím na tepelné záření (nadměrný pocit žízně a podobně).

Problematiky stravování se dotýká i rozhodnutí **V 3/1975**. Záměrem zákonodárce bylo vyloučit z objektivní odpovědnosti zaměstnavatele pouze

úrazy, k nimž dojde v důsledku vlastního stravování (například poranění příborem, pořezáním konzervou). Proto je třeba cestu na oběd a z oběda v prostorách zaměstnavatele považovat za činnost, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

V již zmíněném ustanovení § 274 nalezneme i negativní hledisko, tedy *vymezení činností, které nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů*. Těmito úkony jsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, jakož i cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Rovněž v této oblasti soudy velice často judikovaly.

Zde si můžeme uvést například rozhodnutí **B 36/1978**, v němž je uvedeno, že při školení pořádaném žalovaným zaměstnavatelem vyšla žalobkyně v nočních hodinách ze svého pokoje na neosvětlenou chodbu, na schodišti upadla a zranila se a poté požadovala po zaměstnavateli odškodnění úrazu, který považovala za úraz pracovní. Soud dovodil, že k úrazu nedošlo přímo při školení nebo v přímé souvislosti se školením, ale v souvislosti s ubytováním. Nešlo tedy o činnost, která byla v přímé souvislosti s prováděným školením.

Podle rozhodnutí **R 28/1980** se žalobkyně domáhala odškodnění pracovního úrazu, k němuž došlo při očkování proti tetanu. Soud dospěl k závěru, že nešlo o úkony učiněné v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Očkování nebylo totiž provedeno vzhledem k povaze práce žalobkyně u zaměstnavatele, ale v rámci akce nařízené hlavním hygienikem pro všechno obyvatelstvo republiky.

Ve stejné označeném rozhodnutí **R 28/1980** soud zaujal k této problematice naopak kladné stanovisko. Žalobce se domáhal náhrady škody, kterou utrpěl při oslavách při příležitosti přebírání ocenění, jehož se dostalo zaměstnavateli. Po skončení oslav zaměstnanec při přechodu z chaty, kde se konaly oslavy, do chaty, ve které byl ubytován, utrpěl zranění pravé nohy. Soud dospěl k závěru, že k úrazu došlo v přímé

souvislosti s plněním pracovních úkolů, neboť se stal v areálu chat, kde zaměstnavatel zabezpečoval konání oslavy.

Zvláštní případ řešil soud v rozhodnutí **R 22/1990**. Týkal se přímé souvislosti s výkonem služebních povinností (u vojáků). V tomto případě se žalobce domáhal vůči žalovanému náhrady škody. Uváděl, že se vracel z výkonu základní vojenské služby do svého bydliště. Před železniční stanicí byl zasažen do pravé ruky neznámým předmětem. K úrazu došlo v okamžiku, kdy u otevřeného okna vagónu odklepával popel z cigarety. Vystoupil z rychlíku a byl odvezen do nemocnice k ošetření. Soud při řešení případu dospěl k názoru, že v přímé souvislosti s plněním služebních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu služby nebo zaměstnání a úkony během služby a zaměstnání obvyklé nebo nutné před počátkem vlastní činnosti nebo po jejím skončení. V tomto smyslu je nutným úkonem před počátkem základní služby cesta vojáka z místa pobytu do místa uvedeného v povolávacím rozkazu a cesta po skončení služby z místa jejího výkonu do místa pobytu. Je třeba při tom vycházet ze skutečnosti, že voják je povinen podrobit se rozkazům vojenských orgánů a že za neuposlechnutí těchto rozkazů může být postižen. V tom je třeba spatřovat specifický rozdíl služební povinnosti vojáka, jak od povinnosti občana, nastupujícího do pracovního poměru k zaměstnavateli, tak od cesty zaměstnance do zaměstnání po vzniku pracovního poměru.

Poškození na zdraví úrazem, k němuž došlo při cestě vojáka z místa výkonu základní služby do místa pobytu, je tedy třeba považovat za úraz pracovní. To však neplatí, jestliže voják v okamžiku úrazu vybočil z přímé souvislosti s plněním služebních úkolů. O takovýto případ by šlo například tehdy, kdyby voják přerušil cestu dopravním prostředkem určeným v povolávacím rozkazu k přepravě z místa výkonu vojenské základní služby do místa pobytu a potom použil jiného dopravního prostředku, popřípadě pokud z přímé nejkratší cesty odbočil. Bude však třeba zjistit, zda úraz žalobce byl způsoben nárazem jeho ruky na sloup

nebo nárazem předmětu vyhozeného z vlaku na ruku žalobce. V této souvislosti je třeba ověřit, zda s ohledem na vzdálenost sloupu od oken vlaku přicházel v úvahu náraz ruky žalobce o sloup, a vyžádat lékařskou zprávu o pravděpodobných okolnostech úrazu. Teprve po objasnění toho, jak k úrazu došlo, bude možné zvažovat zavinění žalobce na vzniku škody, popřípadě míru tohoto zavinění.

Ustanovení § 387 odst. 1 zákoníku práce obsahuje definici pojmů, které by mohly vyvolávat určité pochyby.

Cesta do zaměstnání a zpět je definována jako cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Koná-li zaměstnanec pracovní cestu do obce, která není obcí jeho pracoviště, považuje se cesta z obce bydliště do obce, která je cílem pracovní cesty, za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení.

V souvislosti s pojmem pracovní cesta byl vydán judikát **R 12/1983**. Jestliže zaměstnanec koná pracovní cestu vlastním motorovým vozidlem, utrpí úraz a na vozidle dojde ke škodě, jde o škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů. To ovšem neplatí v případě, kdy zaměstnanec v souvislosti s pracovní cestou neplní pracovní úkoly ani neprovádí úkony související přímo s výkonem práce, která je účelem pracovní cesty.

3.1.4. PROTIPRÁVNOST

Dalším základním předpokladem odpovědnosti za škodu a obligatorním znakem její skutkové podstaty je **protiprávnost**.

V teorii pracovního práva je protiprávnost chápána jako situace, kdy určité chování subjektu je v rozporu s objektivním právem, tedy

s povinnostmi, které pro zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají ze zákona, jiného právního předpisu, ze smlouvy nebo jiných právních skutečností. Na rozdíl od zavinění je protiprávnost vztahem objektivním. Protiprávnost můžeme definovat jako „rozpor lidského chování s objektivním právem, který se projevuje jako stav poruchy nebo ohrožení právem chráněných společenských vztahů”.¹⁵

V souvislosti s protiprávností je rozhodování soudů méně časté.

Protiprávnosti se týká například rozhodnutí **R 12/1972**. Jestliže se zaměstnanec domáhá vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž nejde ani o pracovní úraz, ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit jako obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu. V takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností, které mělo za následek vznik škody.

Protiprávní může být pouze *lidské chování* (ve formě zaviněného nebo nezaviněného protiprávního úkonu), a to jak chování aktivní, tj. *konání* (komisivní protiprávní úkon), tak chování pasivní, tj. *opomenutí* (omisivní protiprávní úkon). Opomenutí je protiprávním úkonem pouze v těch případech, kde byla právem stanovena povinnost jednat. Ostatní jevy, pokud zasahují do právem chráněných společenských vztahů, jsou významné jako *právní události* (př. nemoc z povolání, pracovní úraz). Ty jsou pak předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti za výsledek.

Vztah mezi protiprávním jednáním určitého subjektu a vznikem škody je obsahem rozhodnutí **R 21/1992**. Podle tohoto judikátu musí být příčinná souvislost mezi zaviněným protiprávním jednáním žalovaného a

¹⁵ viz Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*, Masarykova univerzita, Brno 2001, str. 427

vznikem škody na zdraví bezpečně prokázána, nestačí tu pouhá pravděpodobnost; nelze ji vylučovat jen z toho důvodu, že protiprávní jednání škůdce dovršilo již stávající nepříznivý zdravotní (duševní) stav poškozeného. Pokud některou ze skutečností, které přicházejí v úvahu jako příčiny vzniku škody, bez nichž by škodlivý následek nenastal, je třeba to posoudit z hlediska, zda šlo o jednání nebo opomenutí protiprávní. Potom důkazní povinnost ohledně protiprávního úkonu i příčinné souvislosti má poškozený žalobce. Hledisko časové souvislosti mezi porušením právních povinností škůdce a skutkovou událostí, z níž vznikla škoda, není samo o sobě rozhodující; věcná souvislost příčiny a následku je rozhodující, zatímco časová souvislost napomáhá při posuzování věcné souvislosti.

V některých případech mohou nastat takové okolnosti, které jinak protiprávní jednání posunují do roviny, kdy jako protiprávní charakterizováno není. Jedná se o **okolnosti vylučující protiprávnost**. Obecná právní teorie mezi ně řadí tyto okolnosti:

- *Výkon práva nebo plnění povinnosti.* Chování nemůže být protiprávní, jestliže se děje v souladu s právem. Pro výkon práva v pracovněprávních vztazích platí interpretační pravidlo, že nikdo nesmí výkonu práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.¹⁶ Pokud by byl výkon práva zneužit na újmu jiného účastníka, byl by potom protiprávní a nešlo by o okolnost vylučující protiprávnost. Také plnění povinnosti je v souladu s právem a vylučuje tudíž protiprávnost. Povinnost k určitému jednání vyplývá někdy přímo ze zákona, jindy

¹⁶ srov. § 14 a 16 *zákoníku práce*

musí být konkretizována, např. formou závazného rozkazu. I pro plnění povinnosti platí stejné interpretační pravidlo.

- *Svépomoc* znamená, že subjekt sám vlastním jednáním může přiměřeným způsobem odvrátit neoprávněný zásah do svých subjektivních práv. Zákoník práce, na rozdíl od občanského zákoníku, institut svépomoci nezná a neupravuje. Jelikož ustanovení občanského zákoníku není možné podpůrně použít, lze konstatovat, že svépomoc není v pracovněprávních vztazích přípustná, není zde okolností vylučující protiprávnost.
- *Krajní nouze* je stav hrozícího nebezpečí, které spočívá v tom, že zaměstnavateli hrozí škoda nebo je zde nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Nebezpečí je stav hrozící poruchou. Není rozhodující, zda bylo vyvoláno působením přírodních sil, jednáním člověka nebo jinak. Aby se jednalo o okolnost vylučující protiprávnost, musí si subjekt počínat způsobem přiměřeným okolnostem. Jednáním v krajní nouzi není zásah zaměstnance proti hrozícímu nebezpečí, které sám úmyslně vyvolal.¹⁷ Oprávněn jednat v krajní nouzi je každý, tedy nejen ten, kdo je sám ohrožen, ale i jiná osoba.
- *Nutná obrana* není v zákoníku práce upravena. Podstatou nutné obrany je odvrácení hrozícího nebo trvajícím útoku. Útok je určitým druhem nebezpečí, je jím úmyslné protiprávní jednání člověka. Obrana proti hrozícímu nebo trvajícím

¹⁷ srov. § 251 odst. 2 *zákoníku práce*

útoku nesmí být zřejmě nepřiměřená povaze a nebezpečnosti útoku.

- *Svolení poškozeného* je okolností vylučující protiprávnost, jestliže bylo dáno před způsobením škody osobou, která je způsobilá k právním úkonům, a týká se těch majetkových práv poškozeného, o nichž je on sám oprávněn rozhodovat. Musí být míněno svobodně, vážně, určitě a srozumitelně. Pro pracovněprávní vztahy svolení poškozeného jako okolnost vylučující protiprávnost nepovažujeme.¹⁸

3.1.5. ZAVINĚNÍ

Nezbytným subjektivním prvkem odpovědnosti skutkové podstaty je **zavinění**. Pracovní právo je konstruováno tak, že zaměstnanec odpovídá za škodu vždy podle míry svého zavinění (to znamená subjektivně) a zaměstnavatel odpovídá za škodu vždy bez ohledu na zavinění (to znamená objektivně). Zavinění je tedy základním předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu pouze u zaměstnance. Jeho odpovědnost je vybudována na subjektivním základě.

Zavinění je kategorií psychickou, vyjadřuje *vztah subjektu k jeho vlastnímu protiprávnímu chování a jeho výsledku*. Je založeno na spojení dvou složek, *složky rozumové*, spočívající ve vědomosti a předvídání určitého výsledku, a *složky volní*, kterou se rozumí chtění a srozumění s něčím. Na kombinaci těchto složek jsou vybudovány *dvě formy zavinění* – zavinění úmyslné a nedbalostní. Rozlišují se pomocí volní složky. Úmysl

¹⁸ srov. § 19 odst. 1 *zákoníku práce* – neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv

obsahuje vedle složky rozumové vždy také složku volní, kdežto u nedbalosti volní složka chybí.

Úmyslné zavinění /dolus/ rozlišujeme ve dvou podobách:

- *Úmysl přímý /dolus directus/*, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, a tuto škodu způsobit chtěl.
- *Úmysl nepřímý – eventuální /dolus eventualis/*, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, a pro případ, že škoda nastane, byl s ní srozuměn (srozumění znamená, že škůdce nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by následku, jež si představoval jako možný, mohla zabránit, ať již se jednalo o vlastní přičinění škůdce nebo zásah třetí osoby).

Zavinění z nedbalosti /culpa/ existuje také ve dvou podobách:

- *Nedbalost vědomá*, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, škodu však způsobit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal, že škodu nezpůsobí.
- *Nedbalost nevědomá*, kdy škůdce nevěděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, ani ji způsobit nechtěl, ale vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům (zkušenosti a znalosti) to vědět měl a mohl.

Forma zavinění má vliv na způsob a výši právem stanovené náhrady škody. Zavinění se musí vztahovat ke všem skutečnostem, které

jsou objektivními znaky skutkové podstaty odpovědnosti za škodu. Musí zahrnovat nejen chování subjektu, ale i výsledek tohoto jeho chování.

Členění zavinění na jednotlivé formy a stupně zákoník práce neupravuje a nečiní tak ani zákoník občanský. Z toho důvodu je nutné při výkladu této problematiky vycházet z trestního zákona, aby byla zachována vnitřní jednota právního řádu.

Zavinění patří spolu s ostatními prvky odpovědnostní skutkové podstaty mezi prvky *prokazované*. Je tedy na poškozeném subjektu (zaměstnavateli), aby naplnění tohoto znaku v konkrétním případě prokázal. U zvláštní zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu (odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat; odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů) se zavinění presumuje a důkazní povinností je zatížen škůdce (zaměstnanec), který musí prokázat, že škodu nezavinil.

V souvislosti se zaviněním je nutné opět zmínit **okolnosti vylučující protiprávnost**. Jedná se o takové situace či stavy, kdy v psychickém stavu škůdce je narušena rozumová nebo volní stránka ovládající jeho chování. V podstatě jde o to, že *zaměstnanec je stížen duševní poruchou a není schopen ovládat své jednání a posoudit jeho následky*. Pokud se však zaměstnanec uvede do takového stavu vlastní vinou, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.¹⁹ Do okolností vylučujících zavinění patří i tzv. *hospodářské riziko*, protože u zaměstnance, který podstupuje hospodářské riziko, nemůže být naplněna rozumová ani volní složka zavinění. Podle zákoníku práce zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika.

Ohledně hospodářského rizika byl vydán judikát **R 12/1976**, podle něhož je hlavním vodítkem pro vymezení hospodářského rizika nezavinění škody, přirozený charakter znehodnocení nebo úbytku hodnot. Takzvané normy schodků mají povahu presumpce v tom smyslu, že tato škoda,

¹⁹ srov. § 261 odst. 1,2 *zákoníku práce*

nepřesahující maximální hranici normy, vznikla nezaviněně přirozeným úbytkem zboží nebo z objektivních příčin. Tato domněnka má význam jen tehdy, pokud není prokázán opak.

3.1.6. PŘÍČINNÁ SOUVISLOST

Dalším nutným předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu a objektivním znakem její skutkové podstaty je **příčinná souvislost** /kauzální nexus/ **mezi skutečností, za níž se odpovídá, a škodou**, a to bez ohledu na to, o jaký druh odpovědnosti za škodu se jedná (zda jde o škodu zaviněnou nebo nezaviněnou). Bez určení příčinné souvislosti není možné zjistit ani odpovědný subjekt, má význam též pro určení rozsahu odpovědnosti (zejména u spoluodpovědnosti více subjektů).

Pracovněprávní odpovědnost za škodu je možné přičítat určitému subjektu jen tehdy, pokud způsobil určitý nepříznivý následek, to znamená pouze tehdy, pokud mezi tímto *následkem a protiprávností (následkem a zaviněním)* je *příčinná souvislost*. Jestliže se pohybujeme v oblasti subjektivní odpovědnosti, musíme zkoumat, zda zaviněné chování zaměstnance bylo bezprostřední příčinou vzniku škody. Jde-li o objektivní odpovědnost, je nutné zjistit, zda konkrétní škodná událost (protiprávnost) byla bezprostřední příčinou vzniku škody.

Soudy se v rámci problematiky příčinné souvislosti zaměřují zejména na oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání a příčiny jejich vzniku. V této souvislosti byla vydána celá řada nejrůznějších judikátů.

Tak například rozhodnutí **R 27/1962** říká, že zjištění příčinné souvislosti je často obtížné při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Přitom je nutné zdůraznit, že nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, ale stačí, že jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou, značnou.

Podle judikátu **R 28/1980** je třeba si při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání uvědomit, že mezi úrazovým dějem a poškozením zaměstnance na zdraví musí být příčinná souvislost. Nestačí jen připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje.

Podobně jako u rozhodnutí **R 59/1972**, v němž je stanoveno, že pro vznik nemoci z povolání není směrodatné, zda měl zaměstnanec zvýšenou dispozici nebo predispozici pro onemocnění konkrétní nemocí. Příčinná souvislost s výkonem zaměstnání, jako jedna z podmínek vzniku nemoci z povolání, je dána, bylo-li prokázáno, že kožním onemocněním způsobeným účinkem určité škodliviny byl postižen zaměstnanec v zaměstnání, v němž přicházeli zaměstnanci do styku s touto škodlivinou, a že toto onemocnění nutí postiženého zaměstnance ke změně zaměstnání.

Další z řady těchto judikátů, rozhodnutí **5 Cz 53/77 Nejvyšší soud ČR**, hovoří o tom, že v řízení o odškodnění pracovního úrazu soud dospěl k názoru, že podmínkou odškodnění je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a nepříznivým zdravotním stavem poškozeného. Tato příčinná souvislost byla přerušena tím, že se žalobkyně odmítla podrobit rehabilitační léčbě, o níž bylo prokázáno, že byla způsobilá během osmi měsíců od úrazu napravit zdravotní stav žalobkyně tak, že by byla schopná vykonávat své původní zaměstnání.

Příčinné souvislosti v rámci skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu se týká rozhodnutí **R 11/1991**. Žalující zaměstnavatel se domáhal po zaměstnanci náhrady škody vzniklé zaplacením regresní náhrady v souvislosti s úrazem tohoto zaměstnance. Za tuto škodu podle názoru žalobce odpovídal žalovaný proto, že si úraz zapříčinil sám tím, že při práci použil okružní pilu bez ochranného krytu. Soud neshledal nárok zaměstnavatele důvodným. Vyslovil přitom právní názor, že není dána příčinná souvislost mezi škodou vzniklou zaplacením regresní náhrady a porušením právní povinnosti toho, komu bylo

způsobeno zaměstnavatelem ublížení na zdraví. V řízení o náhradě škody vzniklé zaměstnavateli v důsledku jednání jejího zaměstnance tím, že musel zaplatit regresní náhradu, předepsanou v souvislosti s úrazem poškozeného, za nějž zaměstnavatel odpovídá, se proto již nelze zabývat tvrzením o výlučném zavinění poškozeného, které bylo posouzeno v řízení o zaplacení regresní náhrady.

Při objasňování podstaty příčinné souvislosti je třeba vycházet z **obecných poznatků o kauzalitě jevů**. Příčinou se rozumí každý jev, bez něhož by jiný jev nenastal, respektive nenastal způsobem, jakým nastal. Každý jev je tedy způsoben určitým množstvím jiných jevů a jejich vzájemným působením, kdy tyto jevy vystupují ve vztahu k jevu následnému jako jeho příčina, a daný jev je pak jejich následkem. Neplatí však, že by následek měl jedinou příčinu. Ve společenských vztazích na sebe působí velké množství jevů (příčin), které vyvolávají jevy další (následky), a my musíme ze spleti nejrůznějších příčinných vztahů izolovat rozhodující příčinu a rozhodující následek. Tato zásada se označuje jako *metoda umělé izolace jevů*. Nejprve je nutné izolovat škodu (následek), poté protiprávní úkon nebo kvalifikovanou událost (příčinu), která ji vyvolala. V další fázi musíme určit, zda tato příčina je *právně relevantní* (právně významnou) *skutečností z hlediska pracovního práva*. Pokud se relevantnost potvrdí, existuje příčina zakládající odpovědnostní vztah. Zjistí-li se, že škodu způsobily dvě nebo více právně relevantních příčin, lze zvážit jejich význam pro vznik škody a odstupňovat je. Jedná se o *metodu gradace příčinné souvislosti*, která má význam především pro určení rozsahu odpovědnosti za škodu zejména při spoluodpovědnosti více subjektů.

4. ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU

4.1. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA A DRUHY

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je v pracovním právu konstruována jako **odpovědnost subjektivní**, která je výlučně **založena na principu zavinění**, často navíc **s omezeným rozsahem odpovědnosti**. Pokud byla konkrétní škoda způsobena též porušením povinností na straně zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance je úměrně omezena.

Nejdůležitějším znakem skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu je **zavinění**, které se při úpravě této odpovědnosti vyskytuje jako zavinění prokazované nebo presumované. Jde-li v dané skutkové podstatě o použití **prokazovaného zavinění**, je poškozený subjekt, tedy zaměstnavatel, povinen prokázat všechny znaky skutkové podstaty, včetně zavinění, a na jeho straně se hovoří o tzv. *nedílném důkazním břemenu*.

Naproti tomu, jestliže se ve skutkové podstatě projevuje **zavinění presumované**, je poškozený subjekt povinen prokazovat jen některé znaky této skutkové podstaty, jelikož znak zavinění a příčinné souvislosti se předpokládá. Mluví se o tzv. *dělené důkazní povinnosti*.²⁰ V těchto případech má odpovědný zaměstnanec možnost prokázat, že vznik konkrétní škody nezavinil a že tedy není dána příčinná souvislost mezi zaviněním a škodou. Tato zaměstnancova možnost se označuje jako *exculpance* (vyvinění se) a její podstatou je, že zaměstnanec prokazuje, že v jeho chování nebyla rozumová ani volní stránka, které by vedly ke

²⁰ srov. § 250 odst. 3 *zákoníku práce*

způsobení škody. Takto konstruované zavinění se vyskytuje u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je obsažena v zákoníku práce v ustanoveních **§ 250-264**. Tato odpovědnost může vzniknout buď přímo ze zákona nebo na základě zákona a další přistouplivší právní skutečnosti, záleží na té které skutkové podstatě.

Platná právní úprava v zákoníku práce rozlišuje **několik druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu** způsobenou zaměstnavateli.

Konkrétně jsou to tyto odpovědnostní skutkové podstaty:

- **obecná odpovědnost zaměstnance za škodu** (§ 250 zákoníku práce)

- **zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu**, pod níž se řadí tyto její typy:

- *odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody* (§ 251 zákoníku práce),
- *odpovědnost za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování* (§ 252, 253 a 254 zákoníku práce),
- *odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů* (§ 255 a 256 zákoníku práce).

V teorii pracovního práva se lze setkat s dělením zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu na odpovědnost zpřísněnou

(§ 252 -256 zákoníku práce) a odpovědnost zmírněnou (§ 251 odst.1 zákoníku práce).²¹

Rozdíl mezi zvláštními druhy odpovědnosti a obecnou odpovědností zaměstnance spočívá v různých předpokladech pro vznik odpovědnostního vztahu, resp. v tom, že na straně zaměstnance jsou některé předpoklady vzniku odpovědnostního vztahu presumovány (např. zaviněné způsobení schodku, ztráta svěřených předmětů), rozdíl je také ve stanovení různých rozsahů (výše) náhrady škody zaměstnancem.

Mezi skutkovými podstatami zvláštními a skutkovou podstatou obecné odpovědnosti platí *lex specialis derogat lex generalis*, znamená to, že obecná odpovědnost se uplatní pouze tehdy, nebudou-li splněny všechny předpoklady pro uplatnění toho kterého druhu odpovědnosti zvláštní.

4.2. OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je upravena v ust. **§ 250 zákoníku práce**. Tato odpovědnost se uplatní tehdy, pokud nepůjde o některou ze zvláštních skutkových podstat, tedy v těch případech, kdy zaměstnanec nebude odpovídat za škodu podle zvláštních ustanovení zákoníku práce.

Podle výše uvedeného ustanovení zákoníku práce *zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*

²¹ srov. Kalenská, M. a kol.: *Československé pracovní právo*, Panorama, Praha 1988, str. 303 a násl.

Základními **předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu** jsou:

- Vznik škody na straně zaměstnavatele.
- Porušení právních povinností ze strany zaměstnance při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům.
- Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance nebo jeho úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.
- Zavinění zaměstnance (ve formě úmyslu nebo nedbalosti).

U této odpovědnosti se tedy v plné podobě objevuje modelová odpovědnostní skutková podstata se všemi jejími znaky, jak o nich bylo pojednáno v rámci předchozí kapitoly „Odpovědnost za škodu”.

Jestliže zaměstnavateli odpovídá za škodu několik zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění, jedná se o tzv. **dělenou odpovědnost**. Ta přináší určité praktické problémy u odpovědnosti více osob s nestejnou formou zavinění. Neplatí zde tzv. solidární odpovědnost, u níž oprávněný subjekt může vymáhat náhradu škody na jedné z odpovědných osob, té po zaplacení vzniká nárok vůči ostatním odpovědným osobám.

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu přichází v úvahu i **spoluodpovědnost poškozeného zaměstnavatele**, jak to vyplývá z ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce. Pokud se zjistí, že škoda byla způsobena též porušením povinností ze strany poškozeného zaměstnavatele,

odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. V tomto případě dochází i k poměrnému určení náhrady škody podle formy a stupně zavinění škůdce a poškozeného.

V souvislosti se spoluodpovědností poškozeného zaměstnavatele bylo vydáno rozhodnutí **B 122/1971**, podle něhož shledal soud porušení povinností ze strany poškozeného zaměstnavatele například v tom, že odpovědní zaměstnanci trpěli garážování podnikových dopravních prostředků mimo stanovené prostory, v důsledku toho došlo ke škodám na automobilu a černým jízdám. Porušení povinností ze strany zaměstnavatele shledaly soudy také v nevytvoření příznivých pracovních podmínek pro práci zaměstnance, neprovádění soustavných kontrol, nevyhovujících skladových prostorách neodpovídajících hygienickým předpisům, nekonkrétních pokynech podřízeným zaměstnancům, neprovádění předepsaného školení.

V některých případech odpovídá za vzniklou škodu pověřený vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Této věci se týká judikát **R 6/1965**. Při posuzování odpovědnosti za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nedbalostí vedoucího zaměstnance je třeba zjistit a hodnotit zejména, jaká byla náplň prací tohoto zaměstnance podle statutu a organizačního řádu zaměstnavatele, jaké úsilí vyvinul zaměstnanec při plnění svých povinností v tom, aby škodě zabránil, jak účinná opatření uplatnil a jakou potřebnou součinnost mu poskytli ostatní zaměstnanci zaměstnavatele.

Znak **zavinění** se ve skutkové podstatě obecné odpovědnosti může vyskytovat jak *ve formě úmyslu*, tak *ve formě nedbalosti*, přičemž se důsledky toho projeví v rozsahu náhrady škody.

Při posuzování zavinění z nedbalosti se v soudní praxi přihlíží i k míře odborných znalostí zaměstnance a jeho zkušenostem z praxe.

S tím úzce souvisí rozhodnutí **B 122/1971**, kde nedbalostní zavinění bylo shledáno u zaměstnance, který jako traktorista při poruše traktoru při práci na poli nevy pustil z chladiče vodu, ačkoliv šlo o pokročilou podzimní dobu a v důsledku toho mráz roztrhl blok traktoru. Podobné zavinění bylo shledáno v tom, že řidič pokračoval v jízdě nákladním autem, ačkoliv věděl, že mu uchází vzduch z pneumatiky a tak došlo ke značné škodě na pneumatice. V další věci shledal soud stejné zavinění, když zaměstnanec porušil povinnosti ukládající mu sledování garančních lhůt u potravinářského zboží, za nevhodné uskladnění zboží, nedodržení povinnosti řidičů motorových vozidel, porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nedbalost při ošetřování dobytka, nedbalé ošetřování parních kotlů, ponechání motorového vozidla mimo stanovené garážovací prostory, při čemž došlo ke škodě vloupáním do vozidla a jeho poškození cizími osobami.

„Existenci všech předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, tedy včetně zavinění žalovaného zaměstnance, je v případě soudního řízení, v němž se domáhá náhrady škody, **povinen prokázat** poškozený žalobce, tj. **zaměstnavatel.**”²²

Tento závěr byl potvrzen rozhodnutím **R 2/1992**, podle něhož je třeba v případě posouzení důvodnosti žaloby zaměstnavatele, který se domáhá vůči svému zaměstnanci náhrady škody, jež mu vznikla zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, zabývat se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného zaměstnance zejména tím, zda k jeho povinnosti patřilo provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (v případě pochybností), zda mohl žalovaný zaměstnanec sám provést nebo zajistit opravy

²² viz Štangová, V., Zachariáš, J.: *Nad pracovní právními vztahy*, Orac, Praha 1997, str. 98

revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného zaměstnance odpovídá za vzniklou škodu případně i další jiný zaměstnanec. Zdůvodnění žalobního návrhu tím, že žalovaný zaměstnanec odpovídá za škodu „ve značné míře“, je nepostačující.

Pokud zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním způsobí škodu nejen zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru, ale i třetím osobám nebo cizí právnické osobě, posuzuje se jeho odpovědnost podle pracovněprávních předpisů. Znamená to, že škoda takto způsobená cizí právnické nebo fyzické osobě může být uplatňována pouze vůči zaměstnavateli, u kterého je škůdce v pracovním poměru. Tento zaměstnavatel uplatňuje náhradu škody podle pracovněprávních předpisů vůči svému zaměstnanci až poté, kdy mu škoda vznikne tím, že musel nahradit škodu jiné právnické nebo fyzické osobě.

V určitých případech vzniku škody na straně zaměstnavatele není úplně jednoznačné, zda se jedná o obecnou odpovědnost zaměstnance nebo o některou ze zvláštních odpovědnostních skutkových podstat. S tím souvisí judikát **R 29/1984**. Žalující zaměstnavatel se domáhal náhrady škody po zaměstnanci s odůvodněním, že žalovaná převzala a pro pracovní účely používala kalkulačku, která jí byla odcizena z neuzamčeného stolu. V průběhu řízení žalobce upřesnil svá tvrzení, že na oddělení, kde pracovala žalovaná, byly v inventurním seznamu uvedeny dvě kalkulačky, z nichž jednu používala zaměstnankyně v sousední místnosti. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby s tím, že pracovní stůl, z něhož se kalkulačka ztratila, nezamykala, poněvadž se v něm nacházely různé doklady potřebné též pro ostatní spoluzaměstnankyně žalované a kromě toho šlo o ztrátu kalkulačky evidované u jiné zaměstnankyně. Soud přijal závěr, že z úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem vyplývá možnost volby zaměstnavatele

uplatnit nárok na náhradu škody z důvodu obecné odpovědnosti zaměstnance, i když může být dána odpovědnost jiného zaměstnance za tutéž škodu proto, že věc byla svěřena na základě písemného potvrzení. Nelze souhlasit s názorem, že žalobce byl povinen vymáhat nejprve škodu na zaměstnankyni, která měla věc svěřenou na základě písemného potvrzení a pouze v případě, že by se zprostila odpovědnosti, mohl požadovat náhradu škody po žalované. Jestliže přichází v úvahu odpovědnost dvou subjektů podle ustanovení zákoníku práce, je třeba posoudit odpovědnost každého z nich, i když poškozený uplatnil nárok jen proti jednomu z těchto subjektů, a to se zřetelem k zásadě dělené odpovědnosti. Soud může odpovědnost subjektů posoudit jako předběžnou.

V souvislosti s obecnou odpovědností zaměstnance za škodu se mohou vyskytnout takové situace, při nichž vzniká **konkurence pracovněprávní odpovědnosti a odpovědnosti podle občanského zákoníku**. Zde potom záleží na posouzení soudu, podle jakého právního předpisu bude daný případ vzniku škody řešen. Zde si můžeme uvést i konkrétní soudní rozhodnutí. Tak například podle judikátu **6 Cz 27/86 Nejvyšší soud ČR** se žalující zaměstnavatel domáhal po žalovaném zaměstnanci náhrady škody. Žalovaný použil se souhlasem žalobce při pracovní cestě svůj osobní automobil. V důsledku náhlé poruchy bdělosti vzniklé onemocněním, o němž nevěděl, vjel s vozidlem do protisměru a narazil do protijedoucího nákladního vozidla. Následkem srážky utrpěl spolujezdec a rovněž zaměstnanec žalobce smrtelný úraz, který zaměstnavatel odškodnil pozůstalým. Náhradu takto vynaložené škody nyní zaměstnavatel požadoval po žalovaném. Soud vyslovil právní názor, že zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má 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. Smyslem tohoto ustanovení je umožnit zaměstnavateli, aby mohl uplatnit regresní náhradu vůči tomu, kdo by k ní jinak nebyl v žádném právním vztahu a neměl by povinnost k náhradě plnění poskytnutého poškozenému. O jiný případ jde však tam, kdy zaměstnavatel nahradil poškozenému škodu, a tím, kdo zaměstnavateli za takto vzniklou škodu odpovídá, je jeho zaměstnanec, jenž škodu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Na takový případ nedopadá ustanovení o regresním postihu, nýbrž ustanovení zákoníku práce o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. S ohledem na pracovněprávní vztah mezi uvedeným zaměstnavatelem a zaměstnancem není důvodu zakládat mezi nimi vztah regresní.

Podle jiného rozhodnutí **6 Cz 19/85 Nejvyšší soud ČR** se zaměstnavatel domáhal na svém zaměstnanci náhrady škody, kterou způsobil tím, že jako zaměstnanec garážní služby porušil důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání tím způsobem, že při přečerpávání benzínu hadičkou z nádrže cizího automobilu do vlastního kanystru z umělé hmoty si zapálil cigaretu, zápalku odhodil a tím došlo ke vznícení benzínu, který byl přečerpán do kanystru. Následně došlo k rychlému a rozsáhlému požáru na autech stojících v garáži a ke značné škodě. Zaměstnanec byl uznán vinným trestným činem obecného ohrožení, ohledně nároku na náhradu škody byl však poškozený zaměstnavatel odkázán na řízení ve věcech občanskoprávních. Poškozený měl za to, že tímto rozsudkem je soud rozhodující o náhradě škody vázán. Soud přijal závěr, že vázanost trestním rozsudkem se netýkala otázky, zda má být nárok na náhradu škody posuzován podle občanského zákoníku nebo zákoníku práce. Nemohlo ani zavazovat odůvodnění trestního rozsudku, v němž byl vysloven závěr, že odpovědnost za škodu je třeba posuzovat podle ustanovení zákoníku práce. Soud v občanském soudním řízení je vázán pouze výrokem rozsudku. Závaznou právní kvalifikaci odpovědnosti

za škodu nebylo možné dovodit ani z výrokové části rozsudku, byť byl žalovaný uznán vinným, že porušil důležitou povinnost vyplývající ze zaměstnání. Porušení povinností vyplývajících ze zaměstnání je totiž v trestním řízení jen okolností podmiňující použití vyšší trestní sazby, ale nelze je ztotožňovat s porušením povinností při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním. Uvedenou důležitou povinnost lze porušit, aniž by došlo k tomuto porušení při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Proto je třeba v občanském soudním řízení zkoumat, zda žalovaný způsobil škodu žalobci zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo při činnosti, jíž z mezí plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním vybočil. K tomu je třeba též objasnit důvod přečerpávání benzínu. Bez toho nelze učinit spolehlivý závěr, zda žalovaný odpovídá podle zákoníku práce nebo v důsledku excesu podle občanského zákoníku.

Důležitým faktorem pro posouzení, zda se jedná o obecnou odpovědnost za škodu podle zákoníku práce je i skutečnost, zda ke škodě došlo opravdu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Rozsah takových pracovních úkolů je třeba vnímat velmi zeširoka. Zjednodušeně lze tvrdit, že je to jakákoli činnost vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele, ke které není potřeba speciální oprávnění ze strany zaměstnavatele nebo jej nevykonává proti výslovné vůli zaměstnavatele.

Porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být nutně jedinou příčinou vzniku škody, musí však být jednou z příčin, a to důležitou, podstatnou a značnou, jak uvádí rozsudek **Nejvyššího soudu 21 Cdo 300/2001**. O vztah příčinné souvislosti se podle uvedeného rozsudku jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za

škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu. Protože v tomto případě odpovědnosti za škodu jde o odpovědnost za zaviněné porušení povinností, je třeba vždy též zkoumat (a prokazovat) zavinění jednajícího zaměstnance, jež je definováno jako psychický vztah škůdce k vlastnímu protiprávnímu jednání a ke škodě jako jeho následku. Aby se mohlo jednat o řetězec příčin a následků, v němž uvozující příčina (původní protiprávní jednání) je zároveň i příčinou následku na konci řetězce, je nezbytná přítomnost zavinění (alespoň ve formě nedbalosti) ve všech fázích řetězce příčin a následků. V projednávané věci bylo zjištěno, že žalobkyně nezaplatila ve lhůtě stanovené ve výkazech nedoplatků vystavených Finančním úřadem daň z přidané hodnoty ve vyměřené výši. Proto Finanční úřad vydal exekuční příkaz, v němž mimo jiné stanovil exekuční náklady částkou 44.190,- Kč. Právě této částky, jako škody žalovanou způsobené, se žalobkyně po žalované domáhá. Soudy obou stupňů se proto správně zabývaly mimo jiné i tím, zda mezi takto vzniklou újmou na majetku žalobkyně a případným protiprávním jednáním žalované je příčinná souvislost. S názorem odvolacího soudu, že nesprávná daňová přiznání, na jejichž podkladě by došlo k vyššímu odvodu daně z přidané hodnoty, nestačí ke stanovení příčinné souvislosti mezi takovým

zaviněným protiprávním jednáním žalované a vznikem škody žalobkyni, dovolací soud nesouhlasí. Z hlediska zkoumání příčiny zaplacení exekučních nákladů ve výši 44.190,- Kč žalobkyní podle pravidel výše uvedených je nepochybné, že příčinou vzniku povinnosti k zaplacení uvedených nákladů bylo vydání exekučního příkazu. Příčinou, proč byl vydán exekuční příkaz, byla skutečnost, že žalobkyně včas neprovedla platby podle výkazů nedoplatků. Co ale bylo příčinou toho, že žalobkyně včas nezaplatila (a to původně daň z přidané hodnoty ve správné výši, ani podle vydaných výkazů nedoplatků), zůstalo v řízení neobjasněno. Podle tvrzení žalobkyně nebylo zaplaceno proto, že žalobkyně byla bez finančních prostředků, což měla zavinit žalovaná tím, že v předchozím období provedla nesprávné účetní operace, protože žalobkyně na této dani zaplatila více, než byla její povinnost. Zda ale skutečně právě tento a ne jiný řetězec příčin (vždy důležitých, podstatných a značných) a následků vedl k tomu, že žalobkyně nezaplatila včas daň z přidané hodnoty ve správné výši a poté ani podle vydaného výkazu nedoplatků, ani otázku zavinění žalované ve vztahu k vzniklé škodě jako eventuálnímu následku tvrzeného porušení povinností, odvolací soud nezkoumal. Spokojil se konstatováním, že nesprávná daňová přiznání, na jejichž podkladě by došlo k vyššímu odvodu daně z přidané hodnoty, mohou být jen „impulsem“ k následnému nezaplacení daňové povinnosti. Tento závěr je s ohledem na shora uvedené nesprávný pro svoji předčasnost. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný.

Rozsah a způsob náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance jsou stanoveny v ust. § 257 zákoníku práce. Podrobnosti jsou obsaženy v samostatné kapitole o náhradě škody (kapitola 4.6.1.).

4.3. ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRACENÍ ŠKODY

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvracení škody je upravena v ust. **§ 251 zákoníku práce** a navazuje na ustanovení § 249, dle něhož je zaměstnanec povinen na škodu upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance a je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit, nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké podle § 116 občanského zákoníku.

Jedná se o zvláštní skutkovou podstatu odpovědnosti zaměstnance za škodu. Její konstrukce je specifická v tom, že zaměstnanec odpovídá za škodu, i když ji sám přímo svým jednáním nezpůsobil. Základem této odpovědnosti je to, že zaměstnanec vědomě neupozornil na škodu hrozící zaměstnavateli, ani proti této hrozící škodě nezakročil.

Podle daného ustanovení zákoníku práce na zaměstnanci, který vědomě ani neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu ani nezakročil proti hrozící škodě (tzn. nesplnil prevenční povinnost), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak.

Základními **předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody** tedy jsou:

- Vznik škody na straně zaměstnavatele.

- Porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročit, ze strany zaměstnance.
- Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, případně skutečnost, že splněním prevenční povinnosti by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody.
- Zavinění zaměstnance, které musí být alespoň ve formě vědomé nedbalosti (pokud by se jednalo pouze o nedbalost nevědomou, odpovědnost zaměstnance by nevznikla).
- Skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak (např. proto, že přímý škůdce nebyl zjištěn nebo proto, že vzhledem k omezené odpovědnosti přímý škůdce neuhradil celou skutečnou škodu).

Z uvedeného plyne, že nejde o primární odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli, ale o *podpůrnou odpovědnost* v těch případech, kdy nelze dosáhnout náhrady způsobené škody od přímého škůdce. Zde si můžeme uvést i konkrétní situaci: *„Jestliže host nezaplatí v restauraci účet, vzniká podniku škoda. Účtující číšník odpovídá za takto vzniklou škodu pouze za předpokladu, že ji spoluzavinil, např. tím, že nezabránil útěku hosta, ačkoliv vzhledem k okolnostem případu tak mohl učinit.”*²³

Jedná se tedy o **povinnost oznamovací a zakročovací**. Porušení těchto povinností má za následek vznik odpovědnosti pouze tehdy, kdyby jejich splněním bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, a je

²³ viz Tróster, P. a kol.: *Zákoník práce a předpisy související s komentářem*, Codex Bohemia, Praha 1999, str. 208

konstruováno jako opomenutí tam, kde byl zaměstnanec povinen aktivně jednat. Tedy tento typ odpovědnosti nevzniká tam, kde je zjevné, že i při vynaložení největšího možného úsilí ze strany zaměstnance k zabránění vzniku škody, by toto nemohlo mít na vznik škody vliv. Zaměstnavatel tak nemůže vyzvat zaměstnance k odpovědnosti např. tehdy, kdy by mu vytýkal laxnost při hašení požáru budovy zaměstnavatele v případě, kdy požár byl již ve fázi, kdy dílčí práce zaměstnance při hašení by na rozsah škody již neměla vliv.

Vzhledem k tomu, že zákonodárce v ustanovení § 251 užívá slovo „vědomě“ (*Na zaměstnanci, který **vědomě** neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody..*), lze dovést, že zavinění musí být u tohoto typu odpovědnosti dáno ve formě alespoň vědomé nedbalosti. Tedy nevědomá nedbalost na straně zaměstnance by tak nemohla vést ke vzniku odpovědnostního vztahu.

Škodu vzniklou zaměstnavateli **zaměstnanec** fakticky nehradí, pouze **příspěvá k její úhradě**, a to jen tehdy, jestliže není možné danou škodu uhradit jinak. Což znamená, že zaměstnavatel může po zaměstnanci žádat participaci na náhradě škody teprve tehdy, kdy je prokazatelné, že skutečný škůdce není znám nebo sice znám je, ale výši škody neuhradil v plném rozsahu.

Při stanovení rozsahu zaměstnancova příspěvku k úhradě škody se přihlíží zejména k tomu, co mu bránilo ve splnění jeho prevenční povinnosti, jaký byl společenský význam vzniklé škody a jaké byly osobní a majetkové poměry zaměstnance, který svou povinnost nesplnil. Vedle toho zákoník práce upravuje i absolutní hranici výše náhrady škody ze strany zaměstnance, a to tak, že nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Jde tedy o limit nižší,

než který je stanoven pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu. Ten činí čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.²⁴

4.4. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA HODNOTÁCH SVĚŘENÝCH K VYÚČTOVÁNÍ

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je upravena v ust. **§ 252, 253 a 254 zákoníku práce**. Tato zvláštní skutková podstata odpovědnosti zaměstnance za škodu je založena na základě zákona a jiné právní skutečnosti, kterou je dohoda o hmotné odpovědnosti uzavíraná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (více zaměstnanci). V případě této skutkové podstaty jde o přísnější (kvalifikovanou) odpovědnost zaměstnance za svěřené hodnoty, kdy manipulace s nimi vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a kde je možné průběžně kontrolovat jejich stav.

Podle ust. § 252 odst. 1 zákoníku práce: *„byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen "dohoda o odpovědnosti"), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.“* Základními **předpoklady vzniku odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování** tedy jsou:

²⁴ srov. § 257 odst. 2 zákoníku práce

- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- písemná dohoda o hmotné odpovědnosti,
- zavinění zaměstnance, které je presumováno.

U tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu má vzniklá škoda na straně zaměstnavatele zvláštní podobu a označuje se jako **schodek** (manko). Schodek můžeme vymezit jako „*rozdíl mezi skutečným stavem hodnot, které byly zaměstnanci svěřeny a které je povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence*“, v podstatě jde o rozdíl mezi skutečným a účetním stavem.

Zde je velice důležité rozhodnutí **R 12/1976**, podle něhož považují soudy za schodek rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat. Z uzavření dohody o hmotné odpovědnosti vyplývá pro zaměstnance povinnost zachovávat bilanční rovnováhu při nakládání se svěřenými hodnotami. Je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, tedy kdykoliv prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, případně že se tam nachází i peněžní protihodnota (peněžní hotovost). Za schodek nelze považovat škodu vzniklou nesprávným přeceněním zásob zboží. V případě prodeje přeceněného zboží jde o skutečnou škodu zaměstnavatele, za kterou zaměstnanec odpovídá podle zásad o obecné odpovědnosti, a to za předpokladu, že porušil uložené povinnosti v souvislosti s novým oceněním zásob. Schodkem není ani škoda, která vznikla poškozením nebo úplným znehodnocením zboží. Není zde totiž splněn podstatný znak schodku –

nechybí zboží, ale nachází se u zaměstnavatele, i když je poškozené nebo úplně znehodnocené. Proto se jeho hodnota jako schodek nevykazuje. Zaměstnanec za takovou škodu odpovídá podle zásad obecné odpovědnosti za škodu, i když za zboží převzal hmotnou odpovědnost. Zaměstnavatel musí proto prokazovat, že zaměstnanec škodu zavinil. Při tak zvaných účetních schodcích na rozdíl od pokladního manka nejde o schodek, ale pouze o chyby v účetní evidenci. Ke skutečné škodě zde nedochází.

Nejpřesnějším a prakticky jediným způsobem zjišťování schodku je **fyzická inventura**. Schodek tvoří rozdíl mezi hodnotami, jež byly zjištěny při inventarizaci na počátku a konci tzv. inventarizačního období, pro který nemá zaměstnanec účetní doklady.

Bližší *pravidla pro provádění inventarizace* jsou stanovena v § 254 zákoníku práce. Toto ustanovení též stanoví, kdy musí být provedena inventarizace. Je tomu tak při uzavření dohody o **hmotné odpovědnosti**:

- při jejím zániku,
- při převedení zaměstnance na jinou práci nebo jiné pracoviště,
- při jeho přeložení,
- při skončení pracovního poměru.

Pokud jde o společnou **hmotnou odpovědnost více zaměstnanců**, musí být inventarizace provedena:

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

Jestliže zaměstnanec se společnou hmotnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který byl převeden na jinou práci nebo přeložen, nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na původním pracovišti. Pokud zaměstnanec, který je zařazen na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci.²⁵

Inventarizace u specifické kategorie zaměstnanců se týká judikát **R 55/1984**, dle něhož samostatnou kategorií zjišťování schodku představují případy schodků hmotně odpovědných řidičů a závozníků, jejichž

²⁵ srov. § 254 odst. 3 zákoníku práce

zúčtovací období je časově omezeno převzetím zboží ve skladu a jeho odevzdáním do prodejny. V těchto případech se inventura neprovádí, ale pro posouzení správnosti vyúčtování se vychází z dokladů o převzetí a odevzdání konkrétního zboží.

Vlastní podstatu inventarizace, její účel, lhůty pro provádění a její zvláštnosti upravují *zvláštní účetní předpisy*. V případě pochybností o správnosti inventarizace je nutné zjišťovat okolnosti, za kterých došlo k převzetí hodnot svěřených k vyúčtování a dále to, zda byla inventarizace provedena způsobem odpovídajícím zákonu o účetnictví a dalším účetním předpisům.

Při provádění inventarizace lze zjistit i *přebytky*. Přebytky se schodky lze kompenzovat pouze výjimečně, když došlo k omylu při inventarizaci nebo když se bezpečně prokázal jiný omyl. V zásadě je možné provést kompenzaci schodků a přebytků, jen když došlo k záměně hodnot téhož druhu v tomtéž inventarizačním období a schodky i přebytky se týkají téhož zaměstnance. Kompenzace není přípustná u různých druhů zboží, pokud nejde o neúmyslnou záměnu.

Právní skutečností, která vedle zákona zakládá tuto odpovědnost zaměstnance za škodu, a zároveň jedním ze základních předpokladů jejího vzniku je **dohoda o hmotné odpovědnosti**. Tato dohoda musí být **vždy písemná**, ústně uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti je absolutně neplatná (ust. § 252 odst. 3 zákoníku práce). Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena jako **individuální**, tedy mezi zaměstnavatelem a konkrétním jedním zaměstnancem, nebo jako **kolektivní**, kdy ji zaměstnavatel uzavírá s více zaměstnanci, kteří budou za případný schodek na jejich pracovišti odpovídat společně. Na základě toho rozlišujeme individuální a kolektivní hmotnou odpovědnost (viz *Příloha č 1 a 2*). K tomu bylo vydáno rozhodnutí **V 13/1983**, kde je stanoveno, že pokud nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné

odpovědnosti neplatnými. Každý ze zaměstnanců odpovídá za schodek na svěřených hodnotách, které byl povinen vyúčtovat.

Na společnou hmotnou odpovědnost se vztahuje rovněž judikát **R 43/1983**. V něm se hovoří o tom, že odpovědnost zaměstnance, který převzal závazek o společné hmotné odpovědnosti spolu s ostatními členy pracovního kolektivu, se týká všech hodnot, jež byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání těmito hodnotami, svěřenými k vyúčtování u jednotlivých členů pracovního kolektivu, není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti. Má-li zaměstnanec přístup k převzatým hodnotám a má-li možnost s nimi disponovat, je v zájmu ochrany majetku, aby za tyto hodnoty také odpovídal. Tento závěr byl přijat v řízení o náhradu schodku proti kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců prodejny. Jedna zaměstnankyně se totiž bránila tím, že se na prodeji zboží nepodílela. Soud však z provedených důkazů zjistil, že pracovala ve funkci pracovnice v obchodě a podle pracovní náplně stanovené pro tuto funkci patřilo mezi její povinnosti též připravovat pracoviště pro včasné zahájení prodeje, konat práce spojené s přemísťováním, balením, tříděním zboží, doplňovat prodejní zařízení, dbát o přehledné uspořádání zboží a přitom stále pečovat o čistotu celého pracoviště. Sama žalovaná připustila ve své výpovědi, že pravidelně přebírala ranní dodávky mléka, během pracovní doby konala drobné práce spojené s uspořádáním věcí na prodejně, mlela kávu, případně vypomáhala při výkupu lahví. Vzhledem k obsahu pracovní smlouvy měla tedy možnost (a rovněž i povinnost) manipulovat s hodnotami svěřenými k vyúčtování. Hodnoty také společně s kolektivem zaměstnankyň převzala a na základě dohody o hmotné odpovědnosti byla povinna je vyúčtovat.

Zaměstnanec může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti až po *dovršení 18 let věku*, to znamená počátkem toho dne, který se svým

číselným označením a měsícem shoduje se dnem, kdy se před 18 lety narodil.²⁶ Dohoda uzavřená s mladším zaměstnancem by byla absolutně neplatná. Uzavření manželství před dovršením 18 let věku nemá na způsobilost uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti vliv.

Důležitou náležitostí této dohody je *podpis jejích účastníků* – odpovědného zaměstnance a oprávněného vedoucího zaměstnance za stranu zaměstnavatele. Vlastnoruční podpis nelze nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele – tzv. faksimile). Písemná dohoda, která má jen takové razítko, je neplatná.

„Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena v rámci řádně vzniklého pracovního poměru, popřípadě i při některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Formálně může jít o samostatnou pracovněprávní dohodu, anebo dohoda o hmotné odpovědnosti může být zahrnuta již v samotné pracovní smlouvě, popřípadě v dohodě o změně pracovní smlouvy. Platné bude též ujednání o dohodě o hmotné odpovědnosti v pracovní smlouvě, která byla uzavřena s určitým časovým předstihem před dohodnutým dnem nástupu do práce, tedy přede dnem vzniku pracovního poměru.“²⁷

Dohoda o hmotné odpovědnosti *zaniká dnem skončení pracovního poměru*, pokud nedojde dříve k jejímu zrušení. Za trvání pracovního poměru může dohoda o hmotné odpovědnosti zaniknout **odstoupením od smlouvy**. Důvody odstoupení jsou vymezeny v ust. § 253 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec může od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit, jestliže je převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán do jiného místa výkonu práce nebo pokud zaměstnavatel v době do jednoho měsíce ode dne, kdy obdržel písemné upozornění zaměstnance (viz Příloha č.3), neodstranil závady v pracovních podmínkách, které brání

²⁶ srov. § 252 odst. 2 zákoníku práce

²⁷ viz Součková, M. a kol.: *Zákoník práce / komentář*, C.H.Beck, Praha 2001, str. 405

řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné hmotné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody odstoupit také tehdy, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody musí být zaměstnavateli oznámeno písemně s tím, že nedostatek písemné formy nemá v tomto případě za následek neplatnost právního úkonu. Lze tak učinit i ústně, ale je nutné, aby zaměstnanec prokázal jinými důkazními prostředky, že došlo k odstoupení. Při odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti nastávají právní účinky dnem odstoupení a nepůsobí do minulosti, jak je tomu u obecné úpravy odstoupení od smlouvy.

Podstatou dohody o hmotné odpovědnosti je, že zaměstnanec přejímá odpovědnost na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a jde-li o společnou hmotnou odpovědnost, tak v jakémkoliv kolektivu společně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv po vzniku pracovního poměru převeden, zařazen nebo přeložen. V těchto případech není tedy nutné uzavírat se zaměstnancem novou dohodu o hmotné odpovědnosti.

V této souvislosti se dohody o hmotné odpovědnosti bezprostředně dotýká judikát **R 12/1976**²⁸, dle něhož podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti není provedení inventury hodnot, za které má zaměstnanec odpovídat. Nesplnění této povinnosti nemá za následek neplatnost dohody, má však pro zaměstnavatele ty důsledky, že musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, za které převzal zaměstnanec hmotnou odpovědnost, a skutečnost, zda došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách. I při kolektivní hmotné odpovědnosti se předpokládá uzavření samostatných dohod o hmotné odpovědnosti s každým členem kolektivu s doložkou o společné hmotné odpovědnosti za schodek. Proto i platnost každé dohody je třeba posuzovat samostatně. Dohoda o hmotné odpovědnosti není vždy spojená s výkonem určité

²⁸ srov. Rc 21 Cdo 2111/2007

funkce. Proto nepřesnosti údajů v tomto směru, ať již při uzavření pracovní smlouvy, nebo jednotlivých změnách pracovišť, pokud nejsou takového charakteru, že činí právní úkon neplatným, nečiní ani dohodu o hmotné odpovědnosti neplatnou. Přesto je nutné, aby při uzavírání dohody bylo jasné, jakou funkci má zaměstnanec vykonávat. Nutné je to proto, aby nevznikly pochybnosti, kdy jde u zaměstnance o převedení na jinou práci nebo přeložení, a ve kterých případech má právo od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit.

Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti jsou **hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování**. Předpokladem platnosti dohody je, aby v ní byly tyto hodnoty určitým způsobem vymezeny a aby se jednalo o *způsobilé předměty dohody o hmotné odpovědnosti*.

Způsobilým předmětem rozumíme hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny (po kterou je má v osobní dispozici). Takovými předměty jsou například peníze svěřené zaměstnancům bank, zboží určené k prodeji v obchodě nebo k přepravě, pohonné hmoty, jízdenky, známky, kolky, stravenky nebo návratné obaly. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti nemohou být předměty, které nejsou určeny k oběhu nebo obratu nebo s kterými nemá zaměstnanec možnost sám nakládat. Jedná se o základní prostředky, jako jsou motorová vozidla řidičů z povolání, drobný hmotný investiční majetek, inventární předměty, vnitřní vybavení podniků veřejného stravování, zásoby paliva atd. Proto je nesprávná praxe některých zaměstnavatelů, kteří uzavírají dohody o hmotné odpovědnosti s řidiči a tyto dohody se týkají motorových vozidel. Pokud dojde k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti na tento tzv. nezpůsobilý předmět, uplatní se odpovědnost za škodu na takovém předmětu podle zásad obecné odpovědnosti zaměstnance podle ust § 250 zákoníku práce.

Obsah pojmu způsobilý předmět dohody o hmotné odpovědnosti je poměrně častým objektem zkoumání ze strany soudů. V této oblasti byla tudíž vydána celá řada rozhodnutí. Například podle judikátu **R 40/1964** lze dohodu o hmotné odpovědnosti uzavřít jen ohledně takových hodnot, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. To se týká i převzaté odpovědnosti za vyúčtování takových předmětů a hodnot, které zaměstnanec například vydává ze skladu jiným zaměstnancům, aby je používali při výkonu svého zaměstnání nebo i mimo ně. Pokud jde o předměty, které jsou zaměstnanci svěřeny za tím účelem, aby je propůjčoval dalším osobám (například příbory, nádobí, ložní prádlo v hotelích), lze k uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti přistupovat jen tehdy, jsou-li vytvořeny všechny předpoklady pro zaměstnance, aby o svěřené předměty mohl bez rizika pečovat, zejména aby mohl kontrolovat jejich převzetí a vrácení jinými osobami.

Obecnou odpovědnost za svěřené základní prostředky (například za motorová vozidla nebo za základní zařízení provozovny) je třeba oddělit od odpovědnosti za přepravované zboží a za svěřené pohonné látky, ohledně nichž lze dohodu o hmotné odpovědnosti uzavřít. Také obaly mohou být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti, jsou-li zaměstnavatelem vytvořeny podmínky pro odpovědnost za případný schodek.

V jiné věci, postižené v rozhodnutí **R 31/1988**, se domáhal zaměstnavatel náhrady škody proti svému zaměstnanci na základě dohody o hmotné odpovědnosti, kterou podepsal ohledně zásob paliva určeného k vytápění domu, kde pracoval jako topič. Soud určil právní závěr, že zásoby paliva nemohou být předmětem vyúčtování již proto, že palivo je při pracovní činnosti zcela spotřebováno a není určeno k vyúčtování. Charakteristickými znaky svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je jejich určení pro oběh nebo obrat a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou mu byly

svěřeny. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být tedy hodnoty, které vykazují uvedené znaky. Dohodu o hmotné odpovědnosti, jejímž předmětem jsou zásoby paliva, nelze proto považovat za platnou a odpovědnost topiče za svěřené zásoby paliva lze posuzovat pouze podle zásad obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V případě rozhodnutí **6 Cz 43/89 Nejvyšší soud ČR** se zaměstnavatel domáhal náhrady škody po zaměstnankyni pošty, neboť při odvodu peněz z pošty byl zjištěn schodek. Žalovaná se bránila tím, že schodek byl zjištěn teprve poté, co hotovost byla v brašně předána bance. Veškeré předpisy upravující manipulaci s peněžními prostředky dodržela. Soud vyslovil právní názor, že předmětem dohody o hmotné odpovědnosti jsou hodnoty určené k oběhu, jimiž má odpovědný zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny. To však neznamená, že by tento zaměstnanec musel mít svěřené prostředky neustále u sebe pod bezprostřední kontrolou. Podmínky hmotné odpovědnosti budou splněny i tehdy, jestliže odpovědný zaměstnanec svěřené hodnoty po dobu, po kterou je má u sebe pod bezprostřední kontrolou, zabezpečí proti zásahu jiné osoby. Z dohody o hmotné odpovědnosti vyplývá pro zaměstnance povinnost zachovávat bilanční rovnováhu při nakládání se svěřenými hodnotami a spolu s tím povinnost tyto hodnoty vyúčtovat.

Mezi předpoklady vzniku odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování se řadí **zavinění zaměstnance**, které je však v případě této odpovědnosti **presumováno** (předpokládáno). Poškozený zaměstnavatel tedy nemusí zaviněné způsobení schodku zaměstnancem prokazovat, ale naopak zaměstnanci je dána *možnost exculpae*, což znamená, že se může zcela nebo zčásti vyvinit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. *Důkazní povinnost je u této skutkové podstaty rozdělená mezi zaměstnavatele a zaměstnance.* Zaměstnavatel prokazuje pouze existenci platné dohody o hmotné

odpovědnosti a vznik škody ve formě schodku (manka), zaměstnanec může prokázat, že vzniklý schodek nezavinil. Jedná se o vyvratitelnou právní domněnku.

Zaměstnavatel nemusí zavinění prokazovat proto, že vzhledem k charakteru hodnot, na které lze uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti, a vzhledem k možnosti a někdy též povinnosti zaměstnance s těmito hodnotami manipulovat, by bylo velice obtížné prokázat zavinění zaměstnance při vzniku schodku.

Důvody, pro které se zaměstnanec může zprostit odpovědnosti za schodek nebo jeho část jsou různé. Schodek může vzniknout například tzv. vyšší mocí (požár nebo jiná živelná událost) nebo v důsledku zavinění jiné třetí osoby (pachatel krádeže). Zavinění třetích osob však samo o sobě nemá za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance, ten se své odpovědnosti zbaví až po prokázání, že schodek nezavinil. Zaměstnanec se své odpovědnosti zproští především tehdy, pokud prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování. Tím totiž zaměstnavatel porušil svou povinnost zajišťovat zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku (podle ust. § 248 odst. 1 zákoníku práce). Pokud je nesplnění této zaměstnavateli povinnosti v příčinné souvislosti se vznikem schodku, je nutné to považovat za skutečnost, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez zavinění hmotně odpovědného zaměstnance. Vzniklou škodu nebo její část pak nese zaměstnavatel.

Tato problematika spoluodpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou škodu je častým předmětem soudních rozhodnutí. Podle judikátu **R 12/1976** je zaměstnavatel povinen zabezpečit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní povinnosti bez ohrožení zdraví a majetku, přičemž je povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své povinnosti tak, aby nevznikala škoda. Jestliže

zaměstnavatel neplní tyto povinnosti a jejich neplnění je v přímé souvislosti se vznikem schodku, je třeba to považovat za skutečnost, že schodek vznikl (podle okolností) celkem nebo zčásti bez zavinění hmotně odpovědného zaměstnance. Soudy proto při rozhodování o těchto věcech zkoumají i míru zavinění zaměstnavatele. Tak například v jedné věci zjistil spoluodpovědnost zaměstnavatele na vzniklém schodku ve výši 50 %, neboť zaměstnavatel nezabezpečil uzavření prostoru na uskladnění obalů, které byly volně uloženy na dvoře. V jiné věci určil spoluvinu zaměstnavatele v rozsahu jedné třetiny proto, že pověřil funkcí hmotně odpovědného zaměstnance bez potřebné způsobilosti a neposkytoval mu pomoc při kvalifikovanějších pracovních úkonech. V jiné věci soud konstatoval spoluodpovědnost zaměstnavatele, který pověřil skladníka vedením skladu, ačkoliv nebyl o své práci řádně poučen a skladník předtím pracoval na celkem odlišném pracovišti.

Podobně se vyjadřuje soud v rozhodnutí **R 12/1962**, podle něhož tato skutečnost, že manko vzniklo také v důsledku nedostatečného obsazení prodejny pracovními silami, případně i v důsledku nedostatku skladovacích prostor, je nutno hodnotit podle okolností konkrétního případu jako spoluzavinění zaměstnavatele (je-li dáno zavinění na straně zaměstnavatele) nebo jako objektivní příčiny, které jdou na vrub zaměstnavatele (byla-li škoda způsobena také okolnostmi, za něž nelze činit odpovědným zaměstnavatele). Po obsahové stránce téměř shodný je judikát **6 Cz 31/91 Nejvyšší soud ČR**. Okolnost, že prodejna byla nedostatečně obsazena, a že zaměstnavatel svěřil hodnoty zaměstnancům, kteří k hospodaření s nimi neměli potřebnou kvalifikaci a zkušenosti, nebo že funkcí zástupce vedoucího pověřil odborně nezpůsobilého zaměstnance, je důvodem zproštění odpovědnosti za schodek. Zaměstnanec však musí prokázat nejen okolnosti nasvědčující tomu, že vznik schodku zcela nebo zčásti nezavinil, ale i příčinnou souvislost mezi těmito okolnostmi a vznikem schodku. Nelze tedy

považovat za důvod ke zproštění odpovědnosti za škodu pouze to, že zmíněné okolnosti mohly mít vliv na vznik schodku, ale je třeba prokázat, že byly jednou z příčin schodku.

Pokud jde o **rozsah náhrady škody**, je nutno rozlišovat mezi individuální a kolektivní hmotnou odpovědností. U *individuální hmotné odpovědnosti* je zaměstnanec povinen nahradit škodu ve formě schodku v plné výši, náhrada škody je zde nelimitovaná. Při *kolektivní hmotné 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, což je odlišné od obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, kde při odpovědnosti více zaměstnanců se určuje míra odpovědnosti každého z nich podle míry jeho zavinění na vzniklé škodě. U společné hmotné odpovědnosti nesmí podíl náhrady 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 zaměstnanec a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Cílem je dosáhnout plné náhrady skutečné škody s předpokládaným zaviněným způsobením schodku všemi společně hmotně odpovědnými zaměstnanci.

V případě zjištění, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek nebo jeho část tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku (pokud zůstane v části neuhrazen) hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, tedy včetně zaměstnance, jehož zavinění bylo prokázáno.

Při určování jednotlivých podílů společně odpovědných zaměstnanců na zjištěném schodku se vychází z hrubých výdělků všech

členů kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců za období od předchozí inventarizace do dne zjištění schodku. Přitom se nepřihlíží k výdělku za kalendářní měsíc, ve kterém byl schodek zjištěn, ale výdělek za kalendářní měsíc, v němž byla provedena inventarizace, se započítává. Jestliže byl zaměstnanec zařazen na pracoviště během výše uvedeného období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku.²⁹

4.5. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů je upravena v ust. **§ 255, 256 zákoníku práce**. Rovněž tato odpovědnostní skutková podstata patří mezi druhy zvláštní zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Vzniká na základě zákona a jiné právní skutečnosti, kterou je písemné potvrzení o převzetí svěřených předmětů zaměstnancem. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů je vybudována na stejných principech jako odpovědnost za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, to znamená na základě presumovaného zavinění s možností zaměstnance vyvinít se (exculpovat se).

Podle ust. § 255 odst. 1 zákoníku práce *zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Základními předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů* tedy jsou:

²⁹ srov. § 260 odst. 4 *zákoníku práce*

- vznik škody ve formě ztráty svěřených předmětů,
- písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu,
- zavinění zaměstnance, které je presumováno.

U tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu vzniká zaměstnavateli škoda ve formě **ztráty svěřených předmětů**. To znamená, že podle této skutkové podstaty nelze posuzovat případy poškození svěřeného předmětu, ale pouze jeho ztrátu. Za poškození svěřeného předmětu by zaměstnanec odpovídal podle zásad platných pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu.

Charakteristickým znakem svěřených předmětů je *možnost zaměstnance s nimi stále disponovat*, zaměstnanec je musí mít stále ve své osobní péči. Jedná se vždy o *předměty individuálně určené*. Může jít například o ochranné pomůcky, pracovní oděv a obuv, nářadí, nástroje, předměty výpočetní techniky (kalkulačky, notebooky) atd. Zaměstnanci naopak nemohou být svěřeny předměty jako kancelářský nábytek, přístroje v dílnách nebo osobní automobil, a to z důvodu nemožnosti zaměstnance mít je stále ve své dispoziční sféře. Též není možné svěřit jeden předmět více zaměstnancům. U této odpovědnosti se tedy nemůže vyskytovat společná odpovědnost více zaměstnanců.

Povaha a charakteristické znaky předmětů svěřených zaměstnanci na písemné potvrzení byly upřesňovány jednotlivými rozhodnutími soudů. V této souvislosti se jako poměrně významné jeví rozhodnutí **5 Cz 3/74 Nejvyšší soud ČR**, ve kterém soud dospívá k závěru, že ustanovení zákoníku práce upravující odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů se týká nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci na písemné potvrzení. Nemůže jít o jiné předměty, než o nástroje potřebné k výkonu práce a

ochranné pracovní prostředky anebo předměty vyznačující se podobným charakterem, popřípadě sloužící podobným účelům jako tyto předměty. Mezi ně nelze řadit cigarety svěřené zaměstnavatelem k prodeji. Rozdíl mezi odpovědností za ztrátu svěřených předmětů a odpovědností za schodek na svěřených hodnotách spočívá v tom, že u prvního druhu odpovědnosti zaměstnanec odpovídá za určitý předmět a právě tento konkrétní předmět je povinen vrátit, kdežto u druhého druhu odpovědnosti je zaměstnanec povinen zboží svěřené k obratu nebo hodnoty svěřené k oběhu vyúčtovat.

Další takto související judikát **V 20/1978** hovoří o tom, že tato odpovědnost zaměstnance za škodu předpokládá, že jde o předmět, který zaměstnanec sám výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit jeho ochranu. Není tomu tak, jestliže svěřený předmět používají i jiní zaměstnanci v rámci své pracovní činnosti vyplývající jim z pracovních povinností.

Drobnější předměty potřebné k výkonu povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnance mohou být převzaty zaměstnancem na písemné potvrzení, pouze jde-li o předměty svěřené zaměstnanci pro jeho vlastní upotřebení při pracovním výkonu a nikoliv o předměty, kterými nakládají i jiní zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Předpokladem vzniku této odpovědnosti je **písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu** (viz Příloha č. 4). Toto potvrzení má povahu *osvědčení o dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*. Pokud by toto potvrzení neexistovalo, nebylo by možné uplatňovat tuto zvláštní odpovědnostní skutkovou podstatu, ale pouze obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu (podle ust. § 250 zákoníku práce). Písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu musí tento předmět konkrétně identifikovat, převzetí předmětů musí být potvrzeno podpisem zaměstnance.

Výše uvedené potvrzuje rozhodnutí **R 30/1965**. Podle něj je podmínkou pro založení odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů existence písemného potvrzení, jímž je jasně označen předmět, který byl zaměstnanci svěřen, a které obsahuje potvrzení o převzetí předmětu zaměstnancovým podpisem. Předání opisů výstrojních lístků nestačí k založení této odpovědnosti.

V této souvislosti můžeme ještě uvést judikát **R 42/1983**. Jestliže zaměstnavatel požaduje od zaměstnance náhradu škody z důvodu odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a když se v řízení zjistí, že nedošlo ke svěření předmětů na písemné potvrzení, je soud povinen ještě zkoumat, zda zaměstnanec neodpovídá za škodu podle zásad obecné odpovědnosti za škodu.

Jak již bylo zmíněno výše, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je postavena na principu **předpokládaného zavinění zaměstnance** s možností vyvinutí se a *principu nelimitované náhrady škody*, stejně jako u odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování. Odpovědný zaměstnanec je tedy povinen *nahradiť škodu* způsobenou ztrátou svěřených předmětů *v plné výši*.

„Důkazní povinnost je zde dělená. Poškozený zaměstnavatel je povinen prokázat, že zaměstnanec převzal předmět na základě písemného potvrzení, a že vznikla škoda ve formě ztráty tohoto předmětu. Další důkazní břemeno má odpovědný zaměstnanec, který se může exculpovat (vyvinutí), prokáže-li, že ztráta vznikla bez jeho zavinění (a to zcela nebo zčásti).“³⁰

S možností vyvinutí souvisí rozhodnutí **R 64/1961**, dle kterého zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení. Například když doloží, že měl věci v uzamčené skříňce

³⁰ viz Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*, Masarykova univerzita, Brno 2001, str. 438

nebo když se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o své věci postarat; stačí také, když se zjistí, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.

Jestliže pomine důvod pro svěření předmětu nebo v případě skončení pracovního poměru, je *zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli svěřený předmět*. Zákoník práce neobsahuje ustanovení, které by upravovalo nárok zaměstnavatele na vydání věci. Ochrana vlastnického práva proti těm, kteří do něho neoprávněně zasahují, je ovšem v našem právním řádu jako jedna z hlavních zásad zakotvena zejména v občanském zákoníku. Z toho tedy vyplývá, že ta okolnost, že zákoník práce poskytuje zaměstnavateli ochranu jen ve formě náhrady škody za ztrátu svěřených předmětů vydaných na písemné potvrzení, nebrání tomu, aby zaměstnavatel mohl uplatnit nárok na ochranu vyplývající z vlastnictví k těmto věcem, a to proti tomu, kdo věci neoprávněně zadržuje.

Vrácení předmětu svěřeného na písemné potvrzení ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebení se může zaměstnavatel domáhat žalobou na vydání věci. To je však možné pouze v tom případě, že žalovaný zaměstnanec ještě tyto věci má. Teprve tehdy, když podání této žaloby nepřichází v úvahu, protože zaměstnanec danou věc již nemá, může vlastník této věci požadovat na žalovaném jako náhradu obecnou cenu věci v době, kdy má být vrácena. Nevrácení věci ze strany zaměstnance nelze posuzovat jako bezdůvodné obohacení, ale jedná se o nárok vyplývající z ust. § 255 zákoníku práce.³¹

³¹ srov. Hochman, J.: *Pracovní právo v soudní praxi*, C.H.Beck / SEVT, Praha 1994, str. 139

4.6. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Způsob a rozsah náhrady škody upravují ustanovení § 257 až § 260.

Ustanovení společná a platná pro celou oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou obsažena v **§ 261 až 264 zákoníku práce** (společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu). O některých institutech zahrnutých pod tato ustanovení bylo v základních rysech pojednáno již v předchozích kapitolách této práce (např. krajní nouze, hospodářské riziko, náhrada škody ze strany společně hmotně odpovědných zaměstnanců apod.).

4.6.1. ZPŮSOB A ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

Způsob náhrady škody je výslovně upraven v ust. § 257 odst. 1 zákoníku práce, a to pro obecnou odpovědnostní skutkovou podstatu. Podle tohoto ustanovení zaměstnanec, který odpovídá za škodu na základě obecné odpovědnosti podle ust. § 250 zákoníku práce je povinen nahradit poškozenému zaměstnavateli zásadně **skutečnou škodu**, a to **v penězích** (tzv. relativní náhrada), pokud vzniklou škodu neodčiní **uvedením v předešlý stav** (tzv. naturální restituce /restitutio in integrum/). Mezi těmito dvěma formami náhrady škody se rozhoduje zaměstnanec, který konkrétní škodu způsobil. Rozhodne-li se pro uvedení v předešlý stav, znamená to, že provede opravu poškozené věci nebo že obstará náhradní věc. Zaměstnavatel může ovšem tento způsob náhrady škody odmítnout, jestliže by zaměstnanec neprovedl opravu plnohodnotně, provedl by ji v nepřiměřeném čase nebo jestliže by tímto způsobem úhrady zaměstnavateli vznikla další újma. Pokud by se zaměstnanec nerozhodl

pro odčinění škody uvedením v předešlý stav anebo by takový způsob náhrady škody nepřicházel vzhledem k povaze škody v úvahu, je zaměstnanec povinen poskytnout zaměstnavateli peněžitou náhradu. Náhradu škody uvedením v předešlý stav je někdy možné provést bez součinnosti poškozeného, v některých případech je však poskytnutí součinnosti zaměstnanci ze strany poškozeného zaměstnavatele nezbytně nutné.

Celkové pojetí právní úpravy náhrady škody podle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je namístě zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav. Naturální restituce se však považuje spíše za výjimečný způsob náhrady škody. Odčinění škody uvedením v předešlý stav, stalo-li se tak včas a řádně, má za následek zánik nároku na náhradu škody, takže náhrada v penězích již nepřichází v úvahu. Naturální restituce je někdy možná bez součinnosti poškozeného, v některých případech však k ní nezbytně součinnost potřebuje. Například bez součinnosti poškozeného je možné vrácení odcizené věci, dodání věci téhož druhu a téže jakosti za zničenou, ztracenou nebo poškozenou věc. Naproti tomu součinnost poškozeného bude zpravidla nezbytná v případě opravy věci. V tomto případě bude nutný alespoň souhlas poškozeného, zejména když poškozeným je zaměstnavatel a oprava se dá provést jen v jeho prostoru, za použití nástrojů patřících zaměstnavateli, za odborného dozoru a podobně. Nabídne-li zaměstnanec naturální plnění k odčinění způsobené škody dříve, než s ním zaměstnavatel určení výše škody projednal, a výši škody oznámil, nebo nejpozději při oznámení výše požadované náhrady škody, a zaměstnavatel toto řádně nabídnuté plnění bezdůvodně odmítne, nebude zaměstnanec v prodlení s uspokojením nároku zaměstnavatele, jestliže neposkytne peněžitou náhradu ve výši jím určené. Totéž platí, jestliže zaměstnavatel znemožní zaměstnanci provedení včas a řádně

nabídnuté naturální restituce tím, že mu bezdůvodně odmítne poskytnout potřebnou součinnost k odčinění škody navrácením v předešlý stav. V těchto případech je třeba vycházet z toho, že zaměstnavatel nese nebezpečí ztráty, zničení nebo poškození věci. Naturální restituce je nabídnuta včas, jestliže odpovědný zaměstnanec v době, kdy je na něm náhrada škody požadována, projeví ochotu ji odčinit uvedením v předešlý stav a má také potřebné předpoklady, aby v přiměřené lhůtě škodu takovým způsobem odčinil. Přiměřenost lhůty a existenci těchto předpokladů posoudí v každém konkrétním případě soud. Odmítne-li zaměstnavatel včas a řádně nabídnuté naturální plnění nebo odmítne-li poskytnout nezbytnou potřebnou součinnost, není zaměstnanec odpovědný za škodu v prodlení se splněním svého závazku k náhradě škody. Žalobu poškozeného zaměstnavatele o náhradu škody v penězích soud v takovém případě zamítne, jestliže naturální restituce je ještě možná.

„Zákoník práce dává přednost úhradě škody v penězích před náhradou škody uvedením v předešlý stav. Peněžitá náhrada je preferována jednak proto, že s ohledem na charakter škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním by byla naturální restituce značně obtížná, v řadě případů vyloučená (například opravy strojních zařízení zaměstnavatele). Dalším důvodem je, že zákoník práce chrání zaměstnance – pokud jde o rozsah náhrady škody – v řadě případů způsobení škody stanovením maximální výše náhrady škody.“³²

Pro ostatní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli není způsob náhrady škody předepsán výslovně, ale vzhledem k charakteru zvláštních druhů odpovědnosti připadá v úvahu náhrada v penězích.

³² viz Zachariáš, J.: *Odpovědnost za škodu v pracovním právu (vybrané otázky)*, Právo a zaměstnání č. 2/1998, str. 6

Jak již bylo uvedeno výše, odpovědný zaměstnanec je povinen nahradit poškozenému zaměstnavateli v zásadě **skutečnou škodu**. Určení, *co se rozumí skutečnou škodou, vyplývá z povahy poškození věci*. Byla-li věc zničena v takové míře, že ji již nelze uvést do původního stavu, je skutečnou škodou náklad nutný na pořízení nové věci po odečtení částky odpovídající opotřebení zničené věci. Pokud byla věc poškozena a bylo třeba vynaložit určitý náklad na obnovení původního stavu, je skutečnou škodou náklad nutný na tuto opravu, ale pouze v tom případě, že se věc do původního stavu před poškozením uvede.

Jestliže byla vzniklá škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci vedle skutečné škody (částka v penězích, o kterou se v důsledku škodné události zmenšil existující majetek poškozeného) i náhradu **jiné škody** (prokázaný ušlý zisk) za předpokladu, že dosud nedošlo k uhrazení této jiné škody škůdcem. Jiná škoda se nehradí v případech, kdy byla škoda způsobena zaměstnancem z nedbalosti.

Rozsah náhrady škody vyplývá z funkcí, které odpovědnost zaměstnance za škodu plní, a je určován zejména formou zavinění odpovědného zaměstnance a konkrétním druhem odpovědnosti. V této oblasti se výrazně uplatňuje sociální ochrana zaměstnance, což se projevuje především stanovením limitů náhrady škody. To se dále odráží v tom, že odpovědnost zaměstnance má spíše represivní než reparační charakter.

Maximální **výše možné náhrady škody** způsobené z nedbalosti je u obecné odpovědnosti zaměstnance **omezena čtyř a půlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance** před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. To znamená, že pokud škoda, kterou zaměstnanec způsobil, je vyšší než částka, která představuje čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, zaměstnavatel

nemůže z titulu náhrady škody požadovat po zaměstnanci více, než činí daný limit. U skutkových podstat zvláštní zpřísněné odpovědnosti (odpovědnost za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů) je náhrada škody nelimitovaná a zaměstnanec je povinen uhradit celou skutečnou škodu. Limitace přichází v úvahu jen u společné hmotné odpovědnosti, kdy se zaměstnanec podílí na schodku maximálně do výše svého průměrného měsíčního výdělku.

Limit náhrady škody činil před přijetím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 74/1994 Sb. trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Vyšší limit čtyř a půlnásobku průměrného výdělku platí pro škody vzniklé po 30. květnu 1994. Touto novelou a později i novým zákoníkem práce s účinností od 1.1.2007 se tedy zvýšil podíl zaměstnance na úhradě škody vzniklé jeho nedbalostí a v řadě případů umožňuje škodu zcela nahradit a tím zlepšit ekonomickou pozici zaměstnavatele.

Zákonem takto stanovený *limit náhrady skutečné škody* u obecné odpovědnosti zaměstnance *neplatí*, byla-li škoda způsobena:

- *Úmyslně* - v takovém případě je zaměstnavatel po zaměstnanci oprávněn požadovat vedle náhrady škody i ušlý zisk. Tento případ je jediným, kdy zaměstnavatel může po zaměstnanci ušlý zisk požadovat.
- *V opilosti*, kterou si zaměstnanec přivodil sám.
- *Po požití jiných návykových látek*. V této situaci může zaměstnavatel požadovat náhradu skutečné škody, náhrada ušlého zisku však nepřichází v úvahu. Zaměstnanec by se v těchto případech vyvinil pouze tehdy, došlo-li by ke

způsobení škody v opilosti, kterou si zaměstnanec sám nepřivodil, nebo pokud by nedošlo ke zneužití návykových látek jím samým (např. v situaci, kdy by byly podány návykové látky zaměstnanci jinou osobou, aniž by zaměstnanec o této skutečnosti věděl). Stav opilosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, ale je nutné, aby k jeho požití došlo v takové míře, která způsobí snížení duševních funkcí a celkové pozornosti zaměstnance. Stav po požití alkoholu se tedy nerovná stavu opilosti.

Důležitým pojmem v souvislosti s rozsahem náhrady škody je pojem **průměrný výdělek**. Jím se rozumí průměrný hrubý výdělek podle ust. § 352 zákoníku práce. Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období z doby odpracované v tomto období.

Rozhodným obdobím podle ust. § 354 je za běžných okolností předchozí kalendářní čtvrtletí, pokud však zaměstnanec vstoupil do pracovního poměru až v průběhu kalendářního čtvrtletí, je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. (Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.³³⁾ Jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku výdělek pravděpodobný, který se zjistí z hrubé mzdy dosažené zaměstnancem od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl. Průměrný výdělek se zpravidla zjišťuje jako hodinový. Pro náhradu škody se vychází z průměrného měsíčního výdělku, který se stanoví přepočtením průměrného hodinového (denního) výdělku na jeden měsíc

³³ srov. § 86 zákoníku práce

podle průměrného počtu pracovních hodin (dní) připadajících v roce na jeden měsíc.³⁴

Jestliže *zaměstnavateli odpovídá za škodu několik zaměstnanců* (například v případě nekvalitně provedené opravy), je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody *podle míry svého zavinění* (ust. § 257 odst. 5 zákoníku práce). Je zde uplatněn **princip dělené odpovědnosti více škůdců** a nikoliv princip odpovědnosti solidární, která je typická zejména pro právo občanské. Základem je individuální a prokázané zavinění jednotlivých zaměstnanců. Každý odpovědný zaměstnanec je tedy povinen uhradit zaměstnavateli pouze ten podíl, který na něho připadá. To znamená, že spoluodpovědní zaměstnanci netvoří žádný kolektiv a nemají kolektivní odpovědnost a je třeba každému z nich prokázat samostatně jeho zavinění a odpovědnost. Míra zavinění jednotlivých odpovědných zaměstnanců může být různá podle toho, zda se jedná o úmysl přímý či nepřímý nebo nedbalost vědomou či nevědomou. V těchto případech má přednost odpovědnost úmyslných škůdců před škůdci nedbalostními.

Společná odpovědnost více zaměstnanců byla předmětem několika soudních rozhodnutí. Například judikát **V 32/1972** se vyjadřuje v tom smyslu, že k dělbě náhrady škody podle míry zavinění mezi několik zaměstnanců může dojít jen tehdy, je-li jinak dána odpovědnost všech těchto zaměstnanců. Nelze však rozvrhnout povinnost k náhradě škody mezi více zaměstnanců na tom základu, že všichni přicházejí v úvahu z hlediska odpovědnosti, ale nelze přesně zjistit, který z nich škodu způsobil. K této problematice zaujal soud názor, podle něhož společná odpovědnost několika zaměstnanců za škodu nepřichází v úvahu tam, kde úmyslná škoda byla způsobena neznámým pachatelem, poněvadž v tomto případě není dosud zjištěno, že by úmyslný škůdce byl také zaměstnancem poškozeného zaměstnavatele. V tomto případě může

³⁴ srov. Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: *Zákoník práce a související předpisy*, Linde, Praha 2002, str. 448

zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění.³⁵

Dle ustanovení § 257 odst. 4 platí obdobně, tedy pouze dílčí účast na náhradě škody, i pro případy, kdy škodu vedle zaměstnance způsobil i zaměstnavatel.

Při *určení výše škody na věci* se vychází z ceny v době poškození (ust. § 272 zákoníku práce). Mluví se o tzv. **obecné ceně věci**, která se týká jak věcí movitých, tak i věcí nemovitých.

Škoda může spočívat nejen v poškození nebo zničení věci, ale může mít též formu schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování nebo ztráty svěřeného předmětu. U nových věcí, na nichž došlo ke škodě, se poskytuje náhrada škody do plné výše jejich pořizovací ceny, při škodě na věcech starších a opotřebovaných je třeba zjišťovat jejich obecnou cenu v době poškození. Při určování ceny věcí v době vzniku škody se vychází z ceny podle cenového předpisu v době poškození nebo z pořizovací ceny s přihlédnutím k jejich opotřebení, stáří nebo vadám. V případě pochybností se vychází z odhadní ceny podle znaleckého posudku, nikoliv z účetní ceny.

V procesu náhrady škody způsobené zaměstnancem je důležitou fází **určování, projednávání a uplatňování náhrady této škody** ze strany zaměstnavatele. Tento postup zaměstnavatele je upraven v ust. § 262 a 263 zákoníku práce.

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Nyní již není zaměstnavatel povinen požadovat na zaměstnanci náhradu škody, jak tomu bylo v minulosti. Tato jeho povinnost byla zrušena a v současné době záleží výhradně na vůli poškozeného zaměstnavatele, zda vůbec a v jaké výši bude náhradu škody požadovat. Požadování náhrady škody je nyní

³⁵ Sborník III (str. 79)

zcela v dispoziční pravomoci zaměstnavatele, a pokud nechce, nemusí tedy na zaměstnanci vzniklou škodu ani vymáhat.

V případě, že škodu způsobil nebo se na jejím způsobení podílel *vedoucí zaměstnanec*, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, *určí výši této náhrady nadřízený orgán*. Toto ustanovení má v současné době spíše proklamativní charakter, protože velká většina zaměstnavatelů (zejména obchodní společnosti a družstva podle obchodního zákoníku) již nemá nadřízený orgán, takže neexistuje subjekt, s nímž by bylo nutné projednávat náhradu škody. O nadřízeném orgánu lze například hovořit u rozpočtových organizací ve vztahu k jejich zřizovateli.

Pro určení náhrady škody je *zaměstnavatel povinen projednat výši požadované náhrady škody se zaměstnancem* a oznámit mu ji zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Tato povinnost zaměstnavatele i lhůta zde stanovená jsou pouze pořádkové povahy a jejich nedodržení nemá vliv na nárok zaměstnavatele na náhradu škody.

Projednání náhrady škody se zaměstnancem a odborovým orgánem nemá ani charakter procesněprávní podmínky, jejíž nedostatek by bránil uplatnění nároku v soudním řízení. Projednání náhrady škody se zaměstnancem má za účel zejména seznámit zaměstnance se zaměstnavatelovými nároky, umožnit mu vyjádřit se k požadavkům zaměstnavatele a vytvořit předpoklady pro uzavření dohody o způsobu úhrady před odborovým orgánem. Je též významné z hlediska výchovného působení na zaměstnance v oblasti náhrady škody, zejména pokud jde o jeho vztah k majetku zaměstnavatele a o jeho povinnost předcházet škodám na majetku zaměstnavatele. Pokud k tomuto projednání náhrady škody nedojde, bude se moci zaměstnanec ke své odpovědnosti, výši škody a požadované náhradě vyjádřit teprve v rámci soudního řízení.

Řízení o náhradě škody by mělo vždy skončit nějakým konkrétním závěrem, buď uhrazením škody zaměstnancem nebo uznáním nároku zaměstnavatele ze strany zaměstnance. Pokud *zaměstnanec uzná svůj závazek nahradit vzniklou škodu* v určené výši a zaměstnavatel s ním dohodne způsob úhrady, musí tento souhlasný projev vůle (tato dohoda) mít písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Zvláštní písemné dohody však není třeba v případě, že škoda byla již uhrazena.

V souvislosti s výše uvedeným vydal soud rozhodnutí **R 97/1968**. Soud v něm vyjádřil své stanovisko, že uznání závazku k náhradě škody není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Uznání závazku k náhradě škody v požadované výši nemění nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniku takového závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání zaměstnance, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu. Stalo-li se písemnou formou, má ovšem ten důsledek, že pro uplatnění peněžitého uznaného nároku platí desetiletá promlčecí lhůta. Otázku, zda šlo ze strany zaměstnance toliko o uznání závazku k náhradě škody v požadované výši, tedy o jednostranný úkon zaměstnance, nebo o dohodu podle § 18 a § 326 ZP, je třeba posuzovat podle obecného ustanovení zákoníku práce o právních úkonech a podle ustanovení tohoto zákona o neplatnosti právních úkonů.

Pokud náhrada škody přesahuje částku 1.000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s *příslušným odborovým orgánem*. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem. Projednání výše náhrady škody s odborovým orgánem má za účel zapojit odborovou organizaci do procesu používání zákoníku práce v otázkách

náhrady škody. Tato ustanovení jsou však v praxi brána jako neaplikovatelná a problematická.

Lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody činí dva roky a začíná běžet ode dne, kdy se poškozený dozví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá (*subjektivní lhůta*). Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn ve lhůtě tří let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, deseti let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla (*objektivní lhůta*). To neplatí, jde-li o škodu na zdraví. Tyto lhůty jsou upraveny v ust. § 331 zákoníku práce a dále pak §102, 103, 106 a 107 občanského zákoníku.

Též lhůty k uplatnění nároků na náhradu škody byly objektem posuzování ze strany soudů. Například podle rozhodnutí **R 32/1974** nezačne dvouletá subjektivní promlčecí lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody běžet dnem, kdy byla organizaci příslušným státním orgánem uložena pokuta za zaviněné porušení povinností jejího pracovníka, nýbrž teprve dnem, kdy organizace pokutu uhradila. Podle jiného judikátu **R 16/1975** je pro počátek běhu lhůty k uplatnění peněžitého nároku na náhradu škody organizace proti pracovníkovi rozhodne, kdy se organizace doví o již vzniklé škodě a nikoliv o škodné události. Jde-li o škodu vzniklou organizaci zaplacením peněžní částky odepsáním z peněžního účtu, může k této škodě dojít teprve odepsáním této částky z účtu plátce u peněžního ústavu.

Moderační (zmírňovací) právo soudu je upraveno v ust. **§ 264 zákoníku práce**. Podle tohoto ustanovení *soud z důvodů zvláštního zřetele hodných může náhradu škody přiměřeně snížit*. Jedná se o tradiční hmotněprávní institut soukromoprávní úpravy náhrady škody, který spočívá v oprávnění soudu určit výši náhrady škody částkou nižší než je skutečná škoda, resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody.

Pro moderační právo soudu nejsou v zákoníku práce stanoveny žádné hranice ani hlediska, ke kterým by měl soud při snižování náhrady škody přihlídnout.

Záleží tedy na úvaze a rozhodnutí soudu samotného, jakým způsobem toto své oprávnění vykoná. Důvody zvláštního zřetele hodné, jak o nich mluví dané ustanovení zákoníku práce, mohou být zdravotní, sociální, rodinné apod. V konkrétních případech bude soud přihlížet zejména k okolnostem vzniku škody, k osobním a majetkovým poměrům odpovědného zaměstnance, k formě a míře jeho zavinění i k poměrům zaměstnavatele.

Moderačního práva se dotýká například rozhodnutí **R 12/1976**, podle kterého je nesprávné snížit náhradu škody i v těch případech, ve kterých mělo dojít jen k omezení odpovědnosti zaměstnance pro porušení povinností zaměstnavatelem, například pro nedostatečné obsazení prodejny, pro její nedostatečné vybavení, včetně skladovacích prostor, anebo proto, že se zbožím na skladě po dobu nemoci hmotně odpovědného zaměstnance disponovaly jiné osoby. Porušení povinností je třeba uvést v rozhodnutí soudu, aby byl zřejmý podklad pro uplatnění nároku vůči těm zaměstnancům, kteří porušili své povinnosti při plnění pracovních úkolů v souvislosti se vznikem škody.

V praxi dochází nejčastěji ke snižování náhrady škody vzniklé na základě zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování nebo odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Snížit ovšem lze i náhradu škody způsobenou zaměstnancovým zaviněním, a to jak nedbalostním, tak úmyslným. Snížit úmyslně způsobenou škodu by měly soudy však jen zcela výjimečně.³⁶

Uplatňování moderačního práva soudu především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách potvrzují i některá rozhodnutí.

³⁶ srov. Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: *Zákoník práce a související předpisy*, Linde, Praha 2002, str. 448

Podle judikátu **R 137/1954** není spoluzavinění poškozeného na tzv. manku předpokladem pro použití zmírňovacího práva. Je-li tu spoluzavinění, je třeba nejprve zjistit díl škody připadající na škůdce. Teprve poté může být uvažováno o tom, zda jde o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody připadající na škůdce byla ještě snížena.

Jiné rozhodnutí **R 64/1961** nám říká, že při snížení náhrady škody u jednotlivého člena kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců je nutné nejprve určit částku, kterou výše náhrady škody u jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout, a takto stanovenou výši náhrady lze snížit.

4.6.2. OMEZENÍ A VYLOUČENÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Právní úprava institutu omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu je obsažena v ust. **§ 250 odst. 2 zákoníku práce**. V tomto ustanovení se uvádí, že *byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí*. Tato problematika, včetně související judikatury, byla zmíněna již v kapitole o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu (kapitola 4.2.).

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, co se týče základu škody i její výše, jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku škody a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou způsobili ostatní zaměstnanci nebo třetí osoby vně zaměstnavatele.³⁷

Pokud zaměstnanec chce svou odpovědnost částečně omezit, je na něm, aby prokázal, že škoda byla způsobena také porušením povinností

³⁷ srov. Součková, M. a kol.: *Zákoník práce / komentář*, C.H.Beck, Praha 2001, str. 393

ze strany zaměstnavatele a že existuje příčinná souvislost mezi tímto porušením povinností a vznikem škody. Tato vlastní odpovědnost zaměstnavatele za škodu je odpovědností objektivní, nevyžaduje tedy zaviněné porušení povinností.

Vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu je upraveno v ust. § 261 a 251 odst.2 zákoníku práce. Jde o případy, kdy sice dojde ke vzniku škody, ale zaměstnanec za tuto škodu neodpovídá. Konkrétně jde o tyto situace:

- *Škoda způsobená zaměstnancem, který je stížen duševní chorobou, pro kterou není schopen ovládat své jednání a posoudit jeho následky.* Není přitom rozhodné, zda se jedná o poruchu trvalou či přechodnou, ani zda jde o osoby zbavené nebo omezené ve způsobilosti k právním úkonům soudním rozhodnutím. Pokud se však zaměstnanec uvede do stavu nepřičetnosti vlastní vinou (úmyslně nebo z nedbalosti), odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.
- *Škoda způsobená zaměstnancem při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.* Jde o plnění prevenční povinnosti ze strany zaměstnance (podle ust. § 249 odst. 2 zákoníku práce) a o případ krajní nouze jako okolnosti vylučující protiprávnost.
- *Škoda, která vyplývá z hospodářského rizika.* Hospodářské riziko se může týkat jak činností, tak i rozhodování řadových i vedoucích zaměstnanců. V praxi se uznává zejména riziko

spojené s hospodářskými činnostmi ve výrobě, při nichž se zaměstnanec dopustil nepatrného přehlédnutí nebo nepozornosti, a riziko spojené s rutinními opakujícími se činnostmi administrativních zaměstnanců (účetních, pokladních). Zaměstnanec neodpovídá za škodu vyplývajícího z hospodářského rizika, i když ji z nedbalosti zavinil (úmysl zde nepřichází v úvahu).

Tato problematika i se související judikaturou byla blíže rozebrána v kapitole o odpovědnosti za škodu (kapitola 3.).

4.7. ZAJIŠTĚNÍ NÁROKŮ NA NÁHRADU ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZAMĚSTNAVATELI

Pracovněprávní vztahy základní i některé odvozené jsou vztahy závazkové a mají relativní povahu, vyžadují tedy konkrétně určené chování konkrétně určených subjektů.

Právní prostředky zajištění jsou subsidiární a akcesorické. Subsidiarita vyjadřuje, že zajištění představuje podpůrný zdroj uspokojení věřitele, které se uplatní tehdy, jestliže zajištěná pohledávka nebyla dlužníkem řádně a včas splněna a ani nezanikla jiným způsobem (např. započtením). Akcesorita znamená, že právní prostředky zajištění vznikají, jen jestliže vznikla pohledávka, k jejímuž zajištění mají sloužit. V případě, že pohledávka, v jejíž prospěch bylo zajištění zřízeno, ve skutečnosti platně nevznikla a nepůsobí tu ani právní prostředky zajištění, kdyby jinak proces jejich vzniku byl dovršen. Zánikem zajištěné pohledávky vzniká vždy také její zajištění.³⁸

³⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 91

Ke zvýšení právní jistoty účastníků závazkových vztahů jsou stanoveny prostředky, které slouží k zajištění jejich nároků. **Zákoník práce** ve svém § 326 odkazuje s jistou mírou omezení a specifikace na ustanovení občanského zákoníku. Konkrétně zní: *Závazky v pracovněprávních vztazích se řídí § 488, 489, § 491 odst. 2, § 492, 494, 497 občanského zákoníku s tím, že odstupným není odstupné podle tohoto zákona, § 498, 516 až 518 občanského zákoníku s tím, že § 518 občanského zákoníku se nepoužije v případě pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo kolektivní smlouvy, § 519 až 523, 531, 533, 534, § 544 odst. 1 a 2, § 545, 559 až 573, § 574 odst. 1, § 575 až 578, 580, 581, 584 až 587 občanského zákoníku.* Významnou změnu v aplikaci tohoto ustanovení udělal náleží Ústavního soudu (sp.zn. Pl. 83/06), jenž rozšířil subsidiární užití občanského zákoníku v oblasti pracovněprávních závazkových vztahů. Původní princip delegace tak byl nahrazen principem subsidiarity. Důvodem je skutečnost, že odkazy zákoníku práce na občanský zákoník nemohou pokrýt nejrůznější situace, které v pracovněprávních vztazích vznikají.³⁹

V souvislosti s výše uvedeným však nelze nezmínit pro tuto kapitolu velmi významné ustanovení § 13 odst. 1 písm. g), dle kterého zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. *Tato povinnost zaměstnavatele je považována za jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů.*⁴⁰ Při použití samotného gramatického výkladu tohoto ustanovení („*zaměstnavatel nesmí sjednat*“) bychom došli k závěru, že splnění pracovněprávní povinnosti ať zaměstnavatele či zaměstnance nemůže být, kromě dvou výše uvedených výjimek, zajištěno. Tedy, že je zaměstnavatel

³⁹ srov. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 17

⁴⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 92

stejně tak nesmí sjednat v případě, kdy je ve vztahu v pozici dlužníka. Takže, nesměl by jiné než uvedené zajištění sjednat ani zaměstnanec v pozici věřitele. Takový závěr by však byl v přímém rozporu s čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, dle něhož při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřena jejich podstata a smysl a taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena. Ze snahy o ochranu zaměstnance by tak díky neobratnosti zákonodárce mohlo vzniknout vyloučení jakéhokoli zajištění v pracovněprávních vztazích. Proto jiný výklad, než ten, který neomezuje zaměstnance v zajištění závazků zaměstnavatele, zdá se, není přípustný.⁴¹

V současné době tedy jedinými právními zajišťovacími instrumenty, kterými disponuje zaměstnavatel vůči zaměstnanci, jsou:

- *Smluvní pokuta* - Jedná se o zajišťovací instrument pro splnění smluvní povinnosti, kdy účastník, který porušil svou smluvní povinnost je povinen pokutu zaplatit, a to bez ohledu na to, zda vznikla škoda. V případě zaměstnavatele je možnost využít tohoto nástroje výhradně jen pro zajištění zaměstnancovi povinnosti, jež mu vzniká na základě konkurenční doložky (§ 310 odst. 1). Tedy v tom případě, kdy se zaměstnavatel zavázal, že po určitou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu.

⁴¹ srov Hůrka, P. a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, ANAG, Olomouc 2008, str. 72

Zákon stanoví pro smluvní pokutu povinnou písemnou formu. Nezbytnou náležitostí je výše pokuty nebo způsob jejího určení.

Ačkoli zaplacením smluvní pokuty běžně nezaniká zajištěný závazek, v případě zajištění povinností zaměstnance vyplývajících z konkurenční doložky je tomu přesně opačně, nebylo-li však sjednáno jinak.

Jedná se o paušalizovanou náhradu škody a tak věřitel, v souvislostech této kapitoly zaměstnavatel, nemá právo požadovat náhradu škody, jež převyšuje výši smluvní pokuty.

- *Dohoda o srážkách ze mzdy* - Tento zajišťovací institut, na rozdíl od ostatních prostředků omezených jen na některé nároky, slouží k zajištění všech nároků zaměstnavatele, jež mají peněžitou povahu.

Tuto dohodu uzavírá zaměstnanec se zaměstnavatelem, který má vůči němu nějaký peněžitý nárok. Její podstatou je poskytnutí souhlasu povinného zaměstnance k tomu, aby zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance, kterou mu je povinen vyplácet, srážel částky v dohodnuté výši k uspokojení svého nároku. Dohoda může být uzavřena i po skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, avšak vždy s podmínkou, že slouží k zajištění pracovněprávní pohledávky zaměstnavatele vůči bývalému zaměstnanci.

Co se obsahových náležitostí týče, je třeba zmínit plátce mzdy, specifikace pohledávky, a výši srážek.

Zákon stejně jako v předchozím případě stanoví pro tuto dohodu, pod sankcí relativní neplatnosti, povinnou písemnou formu.⁴²

Srážky ze mzdy nesmí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu.⁴³ Pro tento účel se za mzdu považují i jiné příjmy zaměstnance.

V případě tohoto zajišťovacího instrumentu vstupuje do popředí vedle samotné zajišťovací funkce i funkce uhrazovací.

⁴² srov. § 20 *zákoníku práce*

⁴³ srov. § 276 až 281 *občanského soudního řádu*

5. PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM – PREVENČNÍ POVINNOST

Zákoník práce obsahuje obecný princip předcházení vzniku škody. Nejen škody, kterou může způsobit zaměstnanec zaměstnavateli, ale též škody, kterou způsobí zaměstnavatel zaměstnanci.⁴⁴

V zákoníku práce je v ustanoveních § 248 a § 249 uložena zaměstnancům i zaměstnavatelům řada povinností. Obdobně jako je odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích rozčleněna na odpovědnost ze strany zaměstnance a zaměstnavatele, můžeme odlišit právní úpravu prevence.⁴⁵

Na straně zaměstnavatele nalézáme povinnost zajistit takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli plnit své pracovní úkoly řádně a bez ohrožení zdraví a majetku. Zaměstnavatel je dále povinen odstraňovat zjištěné závady a z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí vnášených nebo odnášených zaměstnanci či provádět prohlídky zaměstnanců⁴⁶. V těchto případech je samozřejmě nezbytné respektovat dodržování ochrany osobnosti a související ochranu cti, lidské důstojnosti a soukromí.

Ustanovení § 249 jmenuje na jedné straně prevenční povinnosti obecné povahy, týkající se škod, které mohou vzniknout v budoucnosti, dosud ale nehrozí a na straně druhé povinnosti zaměřené na zabránění vzniku konkrétní škody, jež aktuálně hrozí.

V první větě odst. 1 výše uvedeného paragrafu je stanoveno, že zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na

⁴⁴ srov. Jakubka, J., Jouza, L., Salačová, M.: *Zákoník práce s komentářem*, Poradce č. 1-2/2009, Poradce s.r.o. s. 306.

⁴⁵ Brejcha, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*, Praha: Codex Bohemia, 2000. s. 104.

⁴⁶ Osobní prohlídka může být provedena pouze osobou stejného pohlaví.

zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení, jež by bylo na újmu jednotlivci či společnosti. Jedná se o základní pravidlo pro chování zaměstnance, o ustanovení obecné a podpůrné.⁴⁷ Předmětem ochrany jsou zdraví i majetek nejen zaměstnance a zaměstnavatele, ale i dalších osob.

Základní pravidla, která by měli zaměstnanci při výkonu práce respektovat, či dané povinnosti, jež jsou s výkonem práce spojeny, vyplývají z pokynů nadřízených pracovníků nebo z bezpečnostních předpisů.

Zákoník práce upravuje další jednotlivé povinnosti zaměstnanců také v § 301 písm. d), například povinnost zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Dále také v § 106 odst. 4 - povinnost zaměstnance dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání či opomenutí při práci.

Vedle věty první odstavce prvního, nacházíme v § 249 také povinnost obecné povahy též v odstavci třetím. Zákonodárce zde uvádí, že v případě zjištění, že potřebné pracovní podmínky nejsou vytvořeny, je zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. I zde se tedy jedná o prevenci vzniku škody, která by mohla nastat v budoucnosti, dosud ale ještě není patrná. V teorii je uplatňován názor, že tento typ povinnosti je využíván pouze v případě hrozby škody, která by vznikla z pracovní činnosti zaměstnance nebo činnosti s ní související. Je zaměřena na předcházení škod nejen v případě majetku zaměstnavatele, ale i majetku zaměstnance, ostatních zaměstnanců či dalších osob a škod na zdraví.⁴⁸

⁴⁷ Odpovídá § 415 občanského zákoníku, v němž je uvedeno, že každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí.

⁴⁸ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. Včetně aplikace občanského zákoníku. 3. Vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. s. 667

Došlo-li již k situaci, ze které lze usuzovat na konkrétní hrozbu vzniku škody, je dle věty druhé § 249 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. V tomto případě se tedy jedná o povinnost oznamovací (notifikační).

V ustanovení není přesněji definováno, kterému vedoucímu zaměstnanci je potřeba danou skutečnost oznámit, má se však obecně za to, že se jedná o nejbližší dosažitelného vedoucího zaměstnance. Je také nepodstatné, zda škoda vzniká zaměstnavateli, ostatním zaměstnancům či jiné fyzické nebo právnické osobě. Na povinnosti upozornit na hrozbu škody nemá vliv to, zda se jedná o majetek či zdraví a stejně tak je nerozhodný rozsah v jakém škoda hrozí. Oznamovací povinnost je také začleněna v ustanovení § 106 odst. 4 písm. f) zákoníku práce, které se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci a ukládá zaměstnanci povinnost oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, jež ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci.

Zvláštní povinnost zaměstnance aktivně jednat se uplatňuje v případě, kdy škoda již bezprostředně hrozí, nelze jí zamezit oznámením vedoucímu zaměstnavateli a objevuje se nebezpečí v případě prodlení. Zaměstnanec je pak dle § 249 odst. 2 zákoníku práce povinen sám zakročit, je-li k odvrácení hrozící škody zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku. Na rozdíl od oznamovací povinnosti, povinnost zakročit se týká jen škody, jež hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Taková škoda může hrozit zaměstnavateli přímo (např. poškození výrobního zařízení) či nepřímě, a to za předpokladu, že hrozí zaměstnanci, ostatním zaměstnancům či dalším třetím osobám, avšak zaměstnavatel za tuto škodu odpovídá.⁴⁹ Jako příklad nepřímé hrozby lze uvést nebezpečí

⁴⁹ Na základně ustanovení § 265 a násl. *zákoníku práce*.

pracovního úrazu zaměstnance, kterému by následně odpovídal za vzniklou škodu zaměstnavatel.⁵⁰

Zakročovací povinnost zaměstnanec nemá, pokud mu v tom brání důležitá okolnost, třeba v případě, že není dostatečně odborně vzdělán, není schopen obsluhy zařízení, strojů či dopravních prostředků, případně není fyzicky schopen zakročit.⁵¹ Zbavení povinnosti zakročit je v úzké vazbě s případy, ve kterých by zaměstnanec vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jiné zaměstnance, případně osoby blízké. Nutno zdůraznit spojení *vážné ohrožení*, jelikož v každém konkrétním případě je vždy nutné posoudit okolnosti, které ho provází. Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenci a manžel či partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.⁵²

I v případě povinnosti notifikační lze zaměstnance jeho povinnosti zprostit, a to v případech, v nichž je nepochybně a prokazatelně zjištěno, že ve firmě byla známa závada v pracovních podmínkách, která znemožňovala řádný výkon povinností zaměstnanců. Na základě judikatury pak zaměstnanec není povinen tuto závadu zvlášť hlásit.⁵³

⁵⁰ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem. Včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. Vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. s. 668.

⁵¹ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 620.

⁵² upraveno v § 116 *občanského zákoníku*

⁵³ Jakubka, J., Jouza, L., Salačová, M.: *Zákoník práce s komentářem*, Poradce č. 1-2/2009, Poradce s.r.o. s. 307. Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek, 42/1961.

6. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU A EVROPSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO

V počáteční etapě existence Evropského Společenství stály otázky pracovního práva v rámci komunitárního práva stranou. Pozornost Společenství se zaměřovalo převážně na činnost v oblasti ekonomické a dále na vznik společného trhu. Proces harmonizace právních předpisů členských zemí Evropského Společenství se počal rozvíjet od druhé poloviny sedmdesátých let 20. století. Konkrétně od roku 1975 se potom součástí komunitárního práva staly předpisy práva pracovního, jednalo se o směrnice o sblížování právních úprav členských států v této oblasti.

Klíčovým okamžikem v oblasti sociální politiky a také v otázkách pracovního práva se stalo přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1986, který stanovil termín vzniku jednotného vnitřního trhu. Současně s tím byly doplněny normy základních smluv Evropského Společenství o ustanovení týkající se pracovního práva, a to především v oblasti pracovních podmínek, pracovní doby a ochraně pracovníků v případech pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou.

V prosinci roku 1989 stávající členské státy s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska podepsaly Chartu Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců – Sociální chartu Evropského Společenství. Charta obsahuje závazek členských států upravit národní zákonodárství v rámci přijatých komunitárních norem v sociální oblasti. K výše zmíněnému nutno dodat, že jde pouze o deklaraci, bez bezprostřední právní závaznosti.

Dalším významným okamžikem, jenž znamenal rozvoj a prohloubení vzájemné spolupráce členských zemí Evropského Společenství, bylo přijetí Maastrichtské smlouvy. Tato smlouva byla podepsána v únoru roku 1992, v platnost vstoupila dnem 1. ledna 1993.

Součástí smlouvy je také Protokol o sociální politice, jenž určil další oblasti harmonizace národních právních řádů členských států v oblasti sociální politiky a pracovního práva. Protokol zdůraznil především úpravu rodičovské dovolené, ochranu práce vykonávané na dobu určitou a také otázku kolektivního vyjednávání.

Kooperace v sociálních otázkách byla dále prohloubena Amsterodamskou smlouvou z roku 1997, jež se v oblasti sociální politiky věnovala především zaměstnanosti, boji proti diskriminaci a rovné příležitosti mužů a žen.

Rok 2000 pak znamenal další posun vzájemné spolupráce. V prosinci roku 2000 byla totiž jednomyslně přijata tzv. Evropská sociální agenda, jež stanovila zaměření budoucí sociální politiky. Agenda měla za cíl „zajistit modernizaci a prohloubení Evropského sociálního modelu a zdůraznit zvyšování kvality ve všech oblastech sociální politiky. Kvalita odborné přípravy, kvalita práce, kvalita vztahů sociálních partnerů a kvalita sociální politiky jako celku, to vše jsou faktory zásadní důležitosti, má-li Evropská unie dosáhnout cílů, které si stanovila, pokud jde o konkurenceschopnost a plnou zaměstnanost.“⁵⁴ Dle tohoto dokumentu je nezbytné věnovat pozornost především zkvalitnění a zvýšení počtu pracovních míst, boji proti chudobě, podpoře sociální integrace, předvídání změn v pracovním prostředí, zajištění rovnosti pohlaví, modernizaci sociální ochrany a v neposlední řadě posílení sociálněpolitických aspektů v rámci rozšiřování členské základny Evropské unie.

Pravomoci Evropské unie v oblasti pracovního práva ve smyslu práva na ochranu zaměstnanců jsou omezené. Navzdory tomu byly dány Evropským Společenstvím významné pracovníprávní podněty spolu s rozsáhlými důsledky. Právní podstatou bylo ustanovení článku 100 Smlouvy o ES, dle které Rada vydává směrnice pro přizpůsobení právních

⁵⁴ Gregorová, Z., Pichová, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*, Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 155

a správních předpisů členských států, jež mají bezprostřední účinek na vytváření a také na fungování společného trhu. Cílem právního přizpůsobení je odstranění právních předpisů, jež by mohly mít negativní vliv na vytváření nebo fungování společného trhu, a jejich nahrazení novými ustanoveními, která budou požadavkům trhu vyhovovat.⁵⁵

Z výše uvedeného je zřetelně patrné, že otázka odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovním právu stojí prozatím z pohledu komunitárního práva stranou. Ale i z výše popsaného vývoje komunitárního práva vyplývá, že postupně dochází k harmonizaci dalších a dalších oblastí pracovního práva. Je tedy představitelné, že v budoucnu bude alespoň na základní úrovni upravena i tato otázka, což přispěje k větší právní jistotě nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů.

⁵⁵ Fuchs, M. *Základy evropského pracovního práva. Právo a zaměstnání*, 1998, č. 3, s. 3

7. MOŽNOST POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU PŘI VÝKONU POVOLÁNÍ

Přestože pracovněprávní předpisy zaměstnance do značné míry chrání pojetím úpravy odpovědnosti jako odpovědnosti subjektivní, není tato ochrana bezmezná. Zaměstnanec má na výběr, zda přijme odpovědnost za svěřený předmět či schodek na svěřených hodnotách.

K zavinění, které je podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu, však stačí i nedbalost. Představa, že zaměstnanec dokáže pracovat s neustálým intenzivním soustředěním tak, aby nikdy nevznikla škoda, je ze zkušeností samozřejmě lichá. Určitá míra rizika existuje vždy, a to i u prací s malou pravděpodobností vzniku škody. Proto komerční pojišťovny přicházejí nabídkou pojištění. Je-li zaměstnanec pojištěn, je situace při vzniku škody, resp. samotná náhrady škody, snazší pro oba subjekty, tedy zaměstnance i zaměstnavatele. Požadování škody na zaměstnanci při absenci pojištění totiž v praxi často vztahy se zaměstnavatelem naruší.

Na základě pojištění zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je pojištěný oprávněn požadovat po pojišťovně, aby za něho nahradila škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů. Jako příklad neúmyslného způsobení škody lze zmínit situaci kdy řidič omylem načerpá do služebního vozidla naftu namísto benzínu a poškodí tak motor, elektrikář upustí a rozbije svítidlo, nebo kdy pracovnice bankovního ústavu splete čísla účtů a způsobí klientovi banky škodu.⁵⁶ Jedná se tedy o neúmyslné případy, ke kterým v životě běžně dochází, a jejichž pojištění je vhodným doplňkem zodpovědného přístupu k práci.

Pojištění se zpravidla vztahuje na škodu na movitých věcech svěřených nebo užívaných k výkonu práce.

⁵⁶ Pojištění odpovědnosti zaměstnance, přístupné [http:// www.ceskapojistovna.cz](http://www.ceskapojistovna.cz)

Klient si dále může připojistit odpovědnost za škody způsobené v souvislosti s řízením dopravního prostředku zaměstnavatele. Při sjednávání pojistky se stanoví výše limitu pojistného plnění a podíl spoluúčasti pojištěného. Při kombinaci havarijního pojištění zaměstnavatele a vhodně zvolené spoluúčasti pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu tak může zaměstnanec mít jistotu, že i při způsobení značné škodě v kombinaci s vysokým platem a tedy vysokou částkou odpovídající 4,5 násobku platu, nebude jeho plnění vyšší než 1000 Kč.⁵⁷

Platí, že výše pojistného se odvíjí mimo jiné od tzv. rizikové skupiny, do které spadá povolání pojištěnce. Česká pojišťovna rozlišuje tři takové skupiny.

Do první, tedy té s nejvyšším rizikem, patří řidiči osobních i nákladních automobilů, ale také někteří lékaři (chirurgové, porodníci a anesteziologové), státní zastupitelé, notáři, advokáti, poštovní úředníci, skladníci a všichni vedoucí pracovníci. Ve druhé skupině jsou například ostatní lékaři, stavební, lesní či zemědělní dělníci, veterináři, údržbáři. Ve třetí skupině (s nejnižším předpokládaným rizikem) jsou zařazeni např. pedagogové, vědci, sociální či církevní pracovníci.⁵⁸

Je nezbytné zdůraznit, že při tomto druhu pojištění není pojistnou událostí vznik škody, ale teprve vznik povinnosti škodu nahradit. Pojištěný zaměstnanec tedy musí pojišťovně doložit, že zaměstnavatel náhradu škody u něj uplatnil. Plnění je pak zpravidla poskytnuto přímo zaměstnavateli.

Pojištění se přirozeně nevztahuje na případy škodu, kterou pojištěný způsobil úmyslně. Úmysl vylučuje pojistné plnění, nejen v případech odpovědnostních vztahů.

⁵⁷ Pojištění odpovědnosti zaměstnance, přístupné z <http://www.general.cz/pojisteni-odpovednosti/>

⁵⁸ Pojištění odpovědnosti z výkonu povolání, přístupné z <http://www.ceska-pojistovna.net/311.htm>

Pojištění nabízená pojišťovnami obsahují řadu dalších výluk, proto je doporučeníhodné je při výběru konkrétní pojišťovny důkladně porovnat.

V základní nabídce bývá vždy pojištění obecné odpovědnosti zaměstnance, avšak rozsah dalších druhů odpovědnosti (např. odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách) se různí.

Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu se vztahuje jen na odpovědnost vyplývající z ustanovení zákoníku práce, nikoliv na riziko závislé práce, které podle ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) nesmí zaměstnavatel přenášet na zaměstnance.

8. ZÁVĚR

Závěrem své rigorózní práce shrnu základní myšlenky a poznatky o problematice odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Problematika pracovněprávní odpovědnosti za škodu, včetně její náhrady, se dotýká každodenního života velkého počtu osob – zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tato oblast pracovního práva je též poměrně častým objektem soudního rozhodování, čemuž odpovídá i velké množství judikátů vydaných v souvislosti s praktickou aplikací její právní úpravy. Z tohoto lze vyvodit závěr, že platná právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu by měla být tak kvalitní a jednoznačná, aby její aplikace nevyvolávala určité nepřesnosti, které by musely řešit soudy v rámci své činnosti.

Jako pozitivní lze hodnotit, že pracovní právo nyní, na rozdíl od doby účinnosti předchozího zákoníku práce, neprotěžuje zaměstnance již tak výrazně a lépe odpovídá modernímu pojetí vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. Skutečnost, že pracovní právo chránilo především zájmy zaměstnanců a poskytovalo jim více práv oproti právům zaměstnavatelů, vedlo v důsledku k dosti závažným ekonomickým problémům, protože řada zaměstnavatelů neměla tak silné ekonomické postavení a zázemí, jak zákoník práce předpokládal. Platná právní úprava do 31.12.2006 odpovídala stavu, kdy zaměstnavatel je velký ekonomicky silný podnik, ale zajiště nebyla vhodná pro malé podniky nebo soukromé zaměstnavatele. Šlo o to, že starý zákoník práce vycházel z rozsáhlé odpovědnosti zaměstnavatelů bez ohledu na porušení jejich povinností na straně jedné a z omezené odpovědnosti zaměstnanců na straně druhé. Jednalo se o velice citlivou problematiku, neboť měla bezprostřední dopad na ekonomickou situaci zaměstnavatelů i na sociální postavení zaměstnanců. A proto bylo potřeba najít takové řešení, které zohlední zájmy zaměstnavatelů, ale nepovede k podstatnějšímu zhoršení postavení

zaměstnanců v oblasti náhrady škody a bude lépe odpovídat demokratickým zásadám, podmínkám tržního hospodářství a také základním principům pracovního práva Evropské unie (zejména principu volného pohybu zaměstnanců a volného přístupu k práci)

Za nedostatečné považují současné stanovení limitu náhrady škody u obecné odpovědnosti za škodu. V současné výši často nepůsobí zcela dostatečně preventivně a rozhodně, v případě způsobení zaměstnancem škody fatálního rozsahu, se často nemá šanci uplatnit reparační funkce.

Problematickou oblastí též zůstává společná odpovědnost více zaměstnanců za škodu. Zákoník práce stanoví pouze to, že odpovídá-li zaměstnavateli za škodu více zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění, a již se nezabývá případem, kdy by zaměstnavateli způsobilo škodu více zaměstnanců, z nichž někteří úmyslně a jiní z nedbalosti. Zde by zřejmě měli přednost úmyslní škůdci před nedbalostními. Otázkou ovšem zůstává, zda odpovědnost nedbalostních škůdců bude zcela vyloučena nebo se budou na náhradě škody nějakým způsobem podílet, zejména když úmyslní škůdci nebudou schopni škodu nahradit. Tato věc by měla být v zákoníku práce upravena jasněji.

Jednoznačnější a přesnější úpravu si vyžaduje i problematika moderačního práva soudu, neboť její současná úprava je pouze rámcová a pojem „*důvody zvláštního zřetele hodné*“ není nijak definován. Záleží tedy na výkladu a uvážení soudů v každém konkrétním případě, zda tyto důvody jsou nebo nejsou dány. Stejně je to i s výkladem pojmu hospodářského rizika, zde však můžeme čerpat z judikatury.

SUMMARY

The presented work is focused on the employee's liability for damages from a labour law perspective. The assignment of liability, the prevention of damages and the compensation for damages, constitute one of the most important parts of labour law.

The aim of this work is to produce an understanding of the employee's liability for damage caused to the employer under all circumstances and with regard to all the consequences which arise as a result of such responsibility.

The concept of legal liability in general is discussed at the beginning of the body of work. The importance of employment responsibilities and the concept of responsibility for damages are addressed, however, the focus of the work is the analysis of the individual elements of the employee's responsibility for the circumstances leading to the damages; the nature of the incident, the behaviour of the employee, the legality or illegality of the behaviour, the onus of responsibility, and the causal links of all of the above.

Great attention is also paid to the negligent act and the extent of the damages. Among other items, the thesis also contains an outline of the adjustment of the rights of the European Union, with a focus on the responsibility of the employee for damages.

Finally, attention is drawn to the prevention of injury and options of the employee to insure against liability for any material damage caused to the employer.

Plenty of links can be found to the specific results of the decisional practice of the courts and to the activities of the legal

provisions of the definitive form. It can be concluded that labour law is one of the major industries of the Czech legal order. The relationship between employees and employers is the most important aspect of labour law. As such, labour law unequivocally touches a broad part of the population and is at the centre of attention of both employees and employers. Employee liability for damages shares a close relationship with labour and civil adjustments.

Legal liability cannot be understood and interpreted without knowledge of general principles of judicial responsibility and without considering specific functions which are used to justify special responsibilities of employees for liability according the labour law legislation. The thesis focuses on the aforementioned. Arguably, judicial responsibility for damages, including the obligation for compensation, touches a wide range of people; employees and employers. This area of labour law which is a frequent object of court decisions corresponds with large amounts of judgements awarded.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

1. LITERATURA

- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání.* Praha: C.H.Beck, 2007
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání.* Praha: C.H.Beck, 2010
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: komentář, Vydání 1.* Praha: C. H. Beck, 2008
- Bognárová, V. *K některým otázkám dohod o hmotné odpovědnosti,* Právo a zaměstnání č. 1-2/1999
- Brejcha, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu.* Praha: Codex Bohemia, 2000.
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo České republiky.* Brno: Masarykova univerzita, 2001
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo – vzory smluv a dokumentů.* Praha: Computer press, 2002
- Gregorová, Z., Píchová, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích.* Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001
- Hochman, J. *Judikatura v pracovním právu.* Praha: Linde, 1999
- Hochman, J. *Pracovní právo v soudní praxi.* Praha: C.H.Beck/SEVT, 1994
- Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A. *Zákoník práce a související předpisy.* Praha: Linde, 2001
- Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku.* Olomouc: ANAG, 2008

- Jouza, L. *Jak řešit škodu, kterou způsobí zaměstnanec zaměstnavateli.* Práce a mzda č. 5/2001
- Kalenská, M. a kol. *Československé pracovní právo.* Praha: Panorama, 1988
- Knapp, V. *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo.* Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956
- Knapp, V. *Teorie práv.* Praha: C.H.Beck, 1995
- Kottbauer, A., Štalmach, P. *Lexikon pracovního práva.* Ostrava: Sagit, 2001
- Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce s komentářem.* Jihlava: Anag, 2007
- Jakubka, J., Jouza, L., Salačová, M. *Zákoník práce s komentářem.* Poradce č. 1-2/2009, Poradce s.r.o.
- Součková, M. a kol. *Zákoník práce/komentář.* Praha: C.H.Beck, 2001
- Štangová, V., Zachariáš, J. *Nad pracovní právními vztahy.* Praha: Orac, 1997
- Tröster, P. a kol. *Zákoník práce a předpisy související s komentářem.* Praha: Codex Bohemia, 1999
- Zachariáš, J. *Odpovědnost za škodu v pracovním právu (vybrané otázky),* Právo a zaměstnání č 2/1998, str. 4-8

2. PRAMENY

- **Právní předpisy**
 - Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
 - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- **Internetové zdroje:**
 - <http://www.ceskapojistovna.cz>
 - <http://www.generaliz.cz/pojisteni-odpovednosti/>

- **Soudní nálezy, rozhodnutí a stanoviska následujících spisových značek:**

- 1 Cz 59/90 (21/1992)
- 10 Co 524/60 (12/1962)
- 13 Co 272/85 (31/1988)
- 2 Cz 135/64 (30/1965)
- 2 Cz 74/64 (6/1965)
- 21 Cdo 2480/2009
- 21 Cdo 300/2001
- 3 Cz 22/71 (12/1972)
- 3 Cz 26/81 (12/1983)
- 4 Cz 15/81 (42/1983)
- 5 Cz 12/1974
- 5 Cz 12/74 (16/1975)
- 5 Cz 23/73 (32/1974)
- 5 Cz 4/74 (61/1974)
- 5 Cz 53/77
- 6 Cz 12/88 (22/1990)
- 6 Cz 19/85
- 6 Cz 27/86
- 6 Cz 31/91
- 6 Cz 37/89 (2/1992)
- 6 Cz 43/89
- 6 Cz 50/81 (43/1983)
- 6 Cz 6/82 (29/1984)
- 6 Cz 7/68 (97/1968)
- 6 Cz 77/86 (11/1991)
- 6 To 9/76 (9/1977)
- Cpj 11/80 (28/1980)
- Cpj 13/81 (55/1984)
- Cpj 154/63 (40/1964)
- Cpj 37/74 (11/1976)
- Cpj 50/75 (12/1976)
- Cpj 87/70 (55/1971)
- Cpj 87/70 (55/1971)
- Cz 391/54 (137/1954)
- Pl. ÚS 83/06