

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A
PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Konzultant

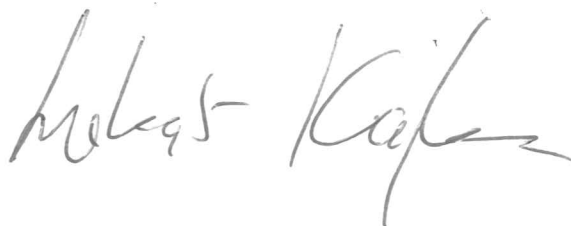
JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Diplomant

Lukáš Kaplan

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

V Praze dne 28. dubna 2006

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Miroslav Kopecký". The signature is written in a cursive, flowing style with some loops and flourishes.

Obsah

Úvod.....	1
1. Pojem odpovědnosti v právu.....	3
2. Odpovědnost v pracovním právu.....	5
2.1 Jednotlivé druhy odpovědnosti v pracovním právu.....	7
2.2 Odpovědnost za škodu v pracovním právu.....	8
2.3 Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	13
2.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.....	13
2.3.2 Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	17
2.3.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	18
2.3.4 Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů.....	35
2.3.5 Uplatňování a promlčení nároků z pracovníprávní odpovědnosti za škodu.....	38
3. Co nového přinese budoucí zákoník práce?.....	42
4. Krátký exkurz k úpravě pracovníprávních odpovědnostních vztahů v SRN.....	46
Závěr.....	49
Seznam literatury.....	52

Úvod

Tématem této diplomové práce je odpovědnost zaměstnance za škodu jako jednoho z nejdůležitějších institutů pracovního práva. Osobně jsem měl možnost poznat, jak funguje realizace odpovědnostních vztahů v praxi. To je jeden z hlavních důvodů, proč jsem se rozhodl zabývat se tímto tématem. Zaujalo mě, jak různé (většinou velmi nízké) je vědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů o právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávních předpisů. To je stav poměrně znepokojující, vzhledem ke skutečnosti, že subjektem pracovněprávních vztahů je většina občanů České Republiky starších patnácti let.

S pojmem odpovědnosti se setkáváme ve všech právních odvětvích. Je tedy nutné tento pojem nejprve definovat obecně, nadoborově a teprve posléze se zabývat úpravou pracovněprávní odpovědnosti. Práce je rozdělena do několika kapitol. V první kapitole se pojednává obecně o pojmu odpovědnosti. O jejích různých teoretických koncepcích, funkci odpovědnosti a jednotlivých druzích odpovědnosti. Ve druhé kapitole se věnuji pojmu pracovněprávní odpovědnosti. Úvodem se zabývám charakterem pracovněprávní odpovědnosti a jejím zařazením do systému odpovědnostních vztahů. V další kapitole je uvedena stručná kategorizace druhů odpovědnosti v pracovním právu. Následuje kapitola charakterizující odpovědnost za škodu jako nejdůležitější druh pracovněprávní odpovědnosti. Obsahem této kapitoly je také charakteristika pojmu „škoda“, který s pojmem odpovědnosti velmi úzce souvisí. Zabývám se otázkou vzniku škody a dále způsoby její náhrady. V jednotlivých podkapitolách se podrobněji zabývám jednotlivými druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu – obecnou odpovědností, a dále zvláštními druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu -

odpovědností za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědností za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědností za ztrátu svěřených předmětů.

Na rozdíl od pracovněprávních předpisů v jiných evropských zemích, je české pracovní právo úpravou samostatnou a izolovanou, tzn. že se nedají subsidiárně použít předpisy občanského práva. Toto specifikum českého pracovního práva bylo založeno platností současného zákoníku práce a působí větší či menší aplikační potíže. Nelze však říct, že pokud je někdo subjektem pracovněprávní odpovědnosti nemůže být současně subjektem odpovědnosti v jiném právním odvětví, především odpovědnosti občanskoprávní. Také této otázce je v této práci věnována pozornost. Dále se zabývám otázkou uplatňování a promlčení nároků z pracovněprávní odpovědnosti. Díky výlučnosti zákoníku práce se totiž ani na obecné otázky nevztahuje občanskoprávní úprava, ale platí úprava zvláštní, upravená přímo v zákoníku práce. Nakonec je proveden exkurz směrem k nově připravovanému zákoníku práce a je též provedeno krátké srovnání s úpravou odpovědnosti zaměstnance za škodu v sousedním Německu.

Cílem této práce je provést analýzu odpovědnostních pracovněprávních vztahů, především odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zákoník práce vznikl v diametrálně odlišných politicko-společenských podmínkách a z tohoto důvodu lze diskutovat o udržitelnosti současné úpravy, což se týká též odpovědnosti zaměstnance za škodu.

1. Pojem odpovědnosti v právu

Pojem odpovědnosti patří k základním pilířům všech právních odvětví. V minulosti se teoretickou koncepcí odpovědnosti a tím, co vlastně odpovědnost je, zabývalo mnoho autorů. Existují tři hlavní kategorie, co nichž se dají publikované názory rozdělit. První kategorii tvoří názory, které odpovědnost považují za sankci, tj. považují ji za následek porušení povinnosti. Podle těchto názorů vzniká odpovědnost až v okamžiku, byla-li porušena určitá povinnost, ať už uložená zákonem nebo povinnost vyplývající ze smluvního vztahu. K této koncepci se hlásí např. Š. Luby ve své práci „Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve.“¹ V oblasti pracovního práva se k tomuto názoru hlásil K. Witz ve své práci „Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání“, kde píše, že za správnější považuje pojetí odpovědnosti jako sankce za porušení závazku nebo jiné povinnosti.² Druhou kategorií jsou názory, které považují odpovědnost za hrozbu sankcí. Zastáncem této koncepce je V. Knapp. Vychází ze základního dilematu, zda se odpovídá za splnění povinnosti či za její nesplnění. Došel k názoru, že se odpovídá za splnění povinnosti, že tedy ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní a nikoliv teprve následně za to, že ji nesplnil. Odpovědnost podle něj vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní latentně až do porušení povinnosti, kdy se latentní povinnost aktivizuje.³ Podle další teorie je odpovědnost totožná s odpovědností za škodu, neboť někdo je odpovědný vždy, je-li povinen nahradit

¹ Luby, Š.: Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. Bratislava: Vydavateľstvo slovenskej akadémie vied, 1958: „Občianskoprávna zodpovednosť a občianskoprávna sankcia je to isté a totožné s povinnosťou, ktorú možno nazývať zodpovednostnou alebo sankčnou povinnosťou.“

² Witz, K.: Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání. Praha, 1961, str. 10

³ Knapp, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I., 1956, str. 66 a násl.

nějakou škodu. Poslední teoretická koncepce, reprezentovaná např. M. Kalenskou nebo M. Knappovou (která se pojmu odpovědnosti věnuje ve své knize „Povinnost a odpovědnost“, Praha: Eurolex, 2003) vychází z toho, že odpovědnost má dvě fáze. Odpovědnost vzniká zároveň se vznikem primární povinnosti, avšak v tomto stadiu má pouze preventivně ochrannou funkci (viz. níže). Druhá fáze nastupuje teprve při porušení primární povinnosti, a to ve formě sekundární povinnosti. Projeví se zpravidla vznikem sankční (odpovědnostní) povinnosti. Také já se ztotožňuji s touto definicí, která říká, že odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti, tedy nikoliv pouze hrozba sankcí.

Pro pochopení pojmu odpovědnosti je nutné jej vymezit k pojmu sankce. Odpovědnost bývá definována jako jeden z druhů sankce. Je tedy její podmnožinou (příkladem jiné sankce může být třeba neplatnost). Vznikem odpovědnosti vzniká zároveň nový právní vztah, označovaný jako odpovědnostní. K porušení povinnosti dochází tehdy, jestliže se povinný subjekt choval jinak, než se podle povinnosti chovat měl. Pokud dojde k porušení primární povinnosti mohou nastat tyto případy: vznikne nová odpovědnostní povinnost, přičemž primární povinnost trvá dál (to je např. u odpovědnosti za škodu) nebo zanikne (jako příklad lze uvést situaci, kdy je neplatně s okamžitou platností zrušen pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával; zde zaniká primární povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, ale vzniká nová sekundární povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty –srov. §61 odst. 3 zákoníku práce).

Odpovědnost má několik základních funkcí: funkci prevenční, která má hrozbou sankce odradit od protispolečenského chování (je totiž žádoucí, aby k protiprávnímu následku vůbec nedošlo), funkci reparační, která má sloužit k vyrovnání porušené ekvivalentní majetkové rovnováhy, resp. též k odčinění a zmírnění majetkové újmy a funkci represivní, která slouží k potrestání protispolečenského chování narušitele práva do budoucna.

Je nutné rozeznávat odpovědnost subjektivní, tj. odpovědnost za zavinění, a odpovědnost objektivní, která vzniká bez ohledu na zavinění. Objektivní odpovědnost bývá definována jako odpovědnost za riziko a může vzniknout i bez porušení primární povinnosti jako důsledek nesení rizika (např. §432 OZ).

Stejně jako se právo člení do jednotlivých právních odvětví, tak lze též institut odpovědnosti rozdělit podle jednotlivých právních odvětví. Rozlišujeme zejména trestněprávní odpovědnost, občanskoprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost a samozřejmě pracovněprávní odpovědnost. Předmětem zájmu bude v dalších kapitolách pracovněprávní odpovědnost, především odpovědnost zaměstnance za škodu.

2. Odpovědnost v pracovním právu

Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti. Charakteristickým znakem pracovněprávní odpovědnosti je její vynutitelnost státní mocí.⁴ Při absenci vynutitelnosti by nebylo

⁴ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2001, str. 310

možné hovořit o odpovědnosti v právním slova smyslu. Mohlo by však jít např. o odpovědnost morální. Podmínkou vzniku pracovněprávní odpovědnosti je existence některého ze základních pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu, avšak může existovat po skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu. Jde tedy zároveň o vztah relativně samostatný. Např. pracovní poměr založený pracovní smlouvou zanikne, avšak povinnost k náhradě škody, která vznikla za existence tohoto pracovního poměru, trvá dál.

Porušení pracovněprávních povinností nemusí mít za následek pouze vznik pracovněprávní odpovědnosti, ale může dojít i ke vzniku jiných druhů odpovědnosti a obráceně i při porušení povinností stanovených jinými právními předpisy může vzniknout pracovněprávní odpovědnost. Příkladem může být zaviněné porušení povinnosti zaměstnance – profesionálního řidiče při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (definice tohoto pojmu viz. níže), v jehož důsledku vznikne škoda na majetku přepravovaných osob. Zde vzniká občanskoprávní odpovědnost zaměstnavatele vůči poškozeným osobám a zároveň pracovněprávní odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli, který může na zaměstnanci tuto škodu s přihlédnutím k omezením vyplývajících z pracovněprávních předpisů, požadovat. A stejně tak, pokud v důsledku porušení právní povinnosti občanů, kteří jsou přepravováni, vznikne škoda na majetku zaměstnance, vzniká mezi občanem a zaměstnavatelem občanskoprávní odpovědnost a mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká odpovědnost pracovněprávní.

2.1 Jednotlivé druhy odpovědnosti v pracovním právu

Existuje několik způsobů členění odpovědnosti. Odpovědnost je možno třídit na odpovědnost hmotnou a jinou než hmotnou. Mezi hmotnou odpovědnost patří především odpovědnost za škodu, která je nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti. Dále můžeme zmínit odpovědnost za vadné plnění, což je typicky např. odpovědnost zaměstnance za výrobu zmetku. Zaměstnanci vzniká porušením primární povinnosti povinnost sekundární spočívající v povinnosti strpět, že mu nebude za vykonanou práci poskytnuta mzda. Lze-li zmetek opravit, přísluší zaměstnanci mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedené opravy. Můžeme se též setkat s odpovědností za prodlení, která je upravená v §256 odst.2 zákoníku práce. Význam tohoto druhu odpovědnosti v pracovním právu je však nesrovnatelně nižší než v právu občanském nebo obchodním. Existují další druhy hmotné pracovněprávní odpovědnosti, jde však o odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci a tato úprava není předmětem této diplomové práce.

Mezi jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost patří povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem (srov. §54 zákoníku práce). Jiným příkladem je např. odpovědnost zaměstnance v případě neomluvené nepřítomnosti v práci. Vzniká mu nová odpovědnostní povinnost spočívající v povinnosti pracovníka strpět krácení dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny. Dalším druhem odpovědnosti jsou sankce ukládané jinými orgány (především úřady práce a ministerstvem práce a sociálních věcí).

Členění na závazkovou a mimozávazkovou odpovědnost, které bývá v praxi považováno za nejdůležitější, především u otázek

týkajících se náhrady škody, ztrácí v pracovním právu na významu, jelikož české pracovní právo v zásadě nerozlišuje smluvní nebo mimosmluvní základ povinnosti k náhradě škody.

Rozlišuje se také odpovědnost individuální a kolektivní. S těmito druhy odpovědnosti se setkáváme u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Je však sporné, do jaké míry lze hovořit o kolektivní odpovědnosti, jelikož i u společné hmotné odpovědnosti hraje roli zavinění jednotlivých zaměstnanců, kteří se vyviněním odpovědnosti mohou zprostit, a dále výši náhrady škody jednotlivých zaměstnanců ovlivňuje výše jejich dosaženého hrubého výdělku za rozhodné období.

Velice důležitým členěním v pracovním právu je rozlišení subjektivní a objektivní odpovědnosti. Subjektivní odpovědnost je odpovědností za zavinění, kdežto odpovědnost objektivní vzniká bez zřetele na zavinění.

2.2 Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Odpovědnost za škodu je nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti. O funkcích odpovědnosti jsme se zmínili výše. Nyní si popíšeme konstrukci tohoto druhu odpovědnosti, předpoklady jejího vzniku a dále se budeme zabývat jednotlivými druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

Odpovědnostní právní vztah vzniká okamžikem, kdy dojde ke škodě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Plnění pracovních úkolů rozumíme výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jinou činnost

vykonávanou na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty, dále činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a též dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Dále je stanoveno, které úkony nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁵

V případě, že zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu, avšak nikoliv při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, nepůjde o pracovněprávní odpovědnost a zaměstnanec bude odpovídat podle ustanovení občanského zákoníka. Pokud zaměstnanec při plnění pracovních úkolů použije majetek zaměstnavatele (mobilní telefon, osobní automobil, apod.) k soukromým účelům, jde o exces a případné zjištění zaměstnavatele o takovém užívání firemního majetku, může být příslušným způsobem sankcionováno. Podle závažnosti excesu může dojít až k okamžitému rozvázání pracovního poměru podle §53 zákoníku práce. Možnost domáhat se spravedlnosti cestou trestněprávní tím není dotčena. Jelikož jde o exces z plnění pracovních úkolů nelze případnou odpovědnost a náhradu škody posuzovat podle úpravy pracovněprávní, ale

⁵ viz. § 25 vládního nařízení č. 108/1994 Sb.

bude na místě domáhat se náhrady škody podle ustanovení občanského zákoníku.

Škodu vyjadřujeme jako majetkovou újmu vyjádřitelnou v penězích. Škoda se dělí na škodu skutečnou, spočívající v tom, že se zmenšila hodnota majetku poškozeného. Dále se rozeznává jiná škoda (ušlý zisk) spočívající v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví, rozmnožit, k čemuž by za normálního běhu věci došlo. Specifikem pracovního práva je, že náhrada za ušlý zisk náleží jen v určitých případech stanovených zákoníkem práce (srov. §179 odst. 3 zákoníku práce).

Nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti je příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi porušením právních povinností a vznikem škody. Tzn. že škoda musí vzniknout v důsledku protiprávního jednání odpovědného subjektu a musí být jednoznačně prokázáno, že nebylo-li by tohoto protiprávního jednání subjektu, ke škodě by nedošlo, resp. škody by nevznikla, tak jak vznikla.

Posledním nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti je zavinění. Zaviněním se rozumí vztah subjektu k jeho protiprávnímu jednání a následkům, které tímto jednáním nastaly. Pro posouzení zavinění je nutné zkoumat jeho dvě složky. A to zda subjekt o svém jednání věděl (složka intelektuální) a do jaké míry jej chtěl dosáhnout (složka volní). Na základě těchto složek se rozděluje zavinění na čtyři druhy:⁶

- a) přímý úmysl, který se vyznačuje tím, že subjekt o svém protiprávním jednání věděl a chtěl dosáhnout vzniklého následku

⁶ viz. Boguszak, J., Čapek, J.: Teorie práva. Praha: Codex Bohemia, 1997, str. 154

- b) nepřímý úmysl, jehož znakem je, že odpovědný subjekt sice nechtěl přímo dosáhnout vzniklého následku, byl si však vědom, že následek může nastat a pro tento případ s tím byl srozuměn
- c) vědomá nedbalost, charakterizovaná tím, že subjekt práva sice nechce způsobit škodlivý následek, věděl však, že jej způsobit může a bez přiměřených důvodů spoléhal, že jej nezpůsobí
- d) nevědomá nedbalost, kdy rušitel nevěděl, že svým jednáním může škodlivý následek způsobit, ačkoliv vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům o tom vědět měl a mohl

V praxi je někdy velmi obtížné posoudit, zda to či ono protiprávní jednání je nedbalostní či úmyslné. To proto, že se musí posoudit vnitřní postoj subjektu práva k následku. Z hlediska intelektuální složky, zde není rozdílu mezi přímým či nepřímým úmyslem, ba ani mezi vědomou nedbalostí. Rozdíl spočívá pouze ve složce volní, tzn. v tom, zda subjekt práva následek skutečně způsobit chtěl. To může být často velmi problematické. Zavinění se zkoumá pouze u odpovědnosti subjektivní. Odpovědnost zaměstnance za škodu je vždy subjektivní. V teorii se setkáme s rozlišováním na zavinění dokazované a presumované. U presumovaného zavinění, se má za to, že subjekt je odpovědný za vzniklou škodu, a je na odpovědném subjektu, aby prokázal, že škodu nezavinil. U dokazovaného zavinění musí být subjektu jeho zavinění prokázáno. Až do prokázání zavinění se na něho hledí, jako by odpovědný nebyl. U odpovědnosti zaměstnance za škodu se setkáváme jak s dokazovaným tak presumovaným zaviněním (viz.níže). Kdežto odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, tzn. bez ohledu na zavinění.

Odpovědnost zaměstnance za škodu může být modifikována, jak vyplývá z ustanovení §178a a §178b zákoníku práce. Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, jen je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Není tu rozhodující, zda byl zbaven nebo omezen co do způsobilosti k právním úkonům, ani zda jde o duševní poruchu dočasného nebo trvalého rázu. V případě, že zaměstnanec ve stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, do kterého se uvedl vlastní vinou (jde především o případné opojení a omámení, ať alkoholem nebo jinými návykovými prostředky), způsobí škodu, odpovídá za tuto škodu v plném rozsahu, což vyplývá z §179 odst. 2 posl. věta zákoníku práce. Zaměstnanec odpovídá též za škodu, kterou způsobí úmyslným jednáním proti dobrým mravům, aniž by porušil konkrétní právní předpis. Z § 179 odst. 2 zákoníku práce lze odvodit, že za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům odpovídá zaměstnanec bez omezení, jelikož limitace odpovědnosti upravená ve zmíněném paragrafu se vztahuje pouze na nedbalostní způsobení škody (viz. níže). Navíc podle §179 odst. 3 zákoníku práce při úmyslně způsobené škodě může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody, což je výjimka z pravidla, že zaměstnanec odpovídá pouze za škodu skutečnou. Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobí při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Dále zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. Co se rozumí „hospodářským rizikem“ mají být oprávněni určit vedoucí podle zásad stanovených ústředními orgány. Podle důvodové zprávy k nyní již zrušenému ustanovení zákoníku práce o hospodářském riziku (obsahově však podobnému tomu současnému), se za škody a ztráty vzniklé

v důsledku hospodářského rizika považují ty, které vzniknou nepatrným přehlédnutím, nepozorností, a nepřesahují stanovené procento výrobků. Jde např. o škody vzniklé přeslechnutím, přehlédnutím, přeřeknutím, apod. Vždy je nutné posuzovat okolnosti konkrétního případu, jelikož např. takové přeřeknutí může mít v konkrétních situacích diametrálně odlišné následky. A tudíž v jednom provozu bude škoda vzniklá přeřeknutím spadat pod hospodářské riziko a v jiném nikoliv. Posouzení jednotlivých případů přísluší soudu.

2.3 Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu

Rozlišují se tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- a) obecná odpovědnost
- b) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
- c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- d) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Existuje více názorů, jak uvedené druhy odpovědnosti členit.⁷ Osobně se přikláním ke klasickému dělení, jak vyplývá přímo ze zákoníku práce, tj. na odpovědnost obecnou a zvláštní.

2.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnance je upravena v § 172 zákoníku práce. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, u něhož je v

⁷ srov. Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo. Praha : Panorama, 1980, str. 289

pracovním poměru, za škodu, která byla způsobená zaměstnancem tím, že porušil povinnost při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,⁸ přičemž šlo o zavinění zaměstnance a byla prokázána příčinná souvislost mezi jednáním (nebo opomenutím) zaměstnance, porušením jeho povinností a zaviněním na straně jedné a mezi vznikem škody na straně druhé. Chybí-li kterýkoliv z pojmových znaků, nárok na náhradu škody nevzniká. Je zapotřebí, aby všechny předpoklady pro vznik odpovědnosti a následné uplatňování náhrady škody byly splněny současně. Odlišná úprava odpovědnosti platí u určitých skupin zaměstnanců, jejichž pracovní poměr a jeho podmínky jsou modifikovány zvláštními právními předpisy, které jsou v tomto ohledu k zákoníku práce ve vztahu speciality.⁹

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu platí, že kompletní důkazní povinnost je na straně zaměstnavatele. To znamená, že je na zaměstnavateli, aby prokázal, že zaměstnanec škodu zavinil (nese důkazní břemeno). Toto je obecné pravidlo, z něhož platí výjimky, týkající se zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu podle §176 až §178 zákoníku práce (viz.níže). V případě, že se prokáže, že za škodu odpovídá více zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle svého zavinění. Nejde zde tedy o solidární odpovědnost (jako např. u ručení), ale o odpovědnost dělenou. Každému odpovědnému subjektu je třeba prokázat samostatně jeho zavinění a odpovědnost. Pokud dojde ke kumulaci škodních

⁸ k otázce souvislosti porušení povinnosti zaměstnance s plněním jeho pracovních úkolů viz. rozsudek NS ze dne 28.1. 1969, sp.zn. 6 Cz 89/68, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek (R) 65/1969: „...musí jít o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, nikoliv tedy pouze nepřímou...“, nebo stanovisko k rozs. ze dne 18.1. 1970, sp.zn. Cpj 87/70, R55/1971 (str. 156-157): „Z mezi plnění pracovních úkolů nevybočuje taková činnost, která nepostrádá místní, časový a věcný vztah k plnění pracovních úkolů. Rozhodující je věcný vztah. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.“

⁹ např. z. č. 283/1993 Sb. o státním zastupitelství nebo z. č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém případě zvlášť.¹⁰ K možnému souběhu obecné a zvláštní odpovědnosti bylo judikaturou uvedeno, že pokud má zaměstnavatel nárok uplatňovat náhradu škody na základě zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, tj. podle §176-§178 zákoníku práce, není tím dotčeno jeho právo domáhat se náhrady škody podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance (§172 zákoníku práce).¹¹ Zaměstnavatel má právo volby, tzn. může si vybrat podle které úpravy odpovědnosti se náhrady škody bude domáhat.

Je zajímavé zabývat se případem, kdy zaměstnanec v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů způsobí škodu třetí osobě (ať už trestným činem nebo jiným porušením právních předpisů). Jelikož jde o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů, odpovídá tomu také způsob uplatňování náhrady škody. Ačkoliv škodu způsobil zaměstnanec, musí se poškozená osoba domáhat náhrady škody u příslušného zaměstnavatele a nikoliv u zaměstnance, který škodu způsobil.¹² V případě, že by mohl poškozený uplatňovat nárok přímo u odpovědného zaměstnance, nešlo by již o pracovněprávní odpovědnost, ale o odpovědnost občanskoprávní, kde neplatí limitace náhrady škody platná v pracovním právu. Zaměstnavatel pak může zpětně náhradu škody požadovat po zaměstnanci podle §179 odst. 1, 2 zákoníku práce.

Pro obecnou odpovědnost zaměstnance, jakož i pro náhradu škody platí různá omezení. Pokud byla škoda způsobena též

¹⁰ srov. rozsudek NS ze dne 13.8. 2002, sp.zn. 21 Cdo 1111/2001, (SJ,č. 10, 2002, str.794)

¹¹ viz. rozsudek NS SSR ze dne 22.7. 1982, sp.zn. 6 Cz 6/82, R 29/1984

¹² viz. Holub,M., Bičovský, J. a kol.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Praha: Linde, 2004, str. 265: RIII/1967: „Způsobil-li obviněný takovým trestným činem škodu cizí organizaci nebo třetí osobě, nemohou cizí organizace nebo cizí osoby proti obviněnému pracovníkovi uplatňovat nárok na náhradu škody způsobené jim trestným činem.“

porušením povinnosti zaměstnavatele, zaměstnancova odpovědnost se poměrně omezí. Je však na zaměstnanci, kterému byla odpovědnost podle §172 odst. 1 prokázána, aby tuto skutečnost dokázal. Zaměstnanci stačí prokázat, že zaměstnavatel porušil svoji povinnost, a že je tu příčinná souvislost mezi tímto porušením povinnosti a vznikem škody, a to bez ohledu na zavinění. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je striktně objektivní.¹³ Výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti je omezená, a nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Případům, kdy je škoda způsobena jinak než nedbalostně, jsme se věnovali výše.

Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle §172 zákoníku práce, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.¹⁴ Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnanec má právo volby a záleží tedy na něm, jestli se rozhodne nahradit škodu v penězích či uvedením v předešlý stav (naturální restituce). Odčinění škody uvedením v předešlý stav, pokud se tak stalo řádně a včas, má za následek zánik nároku na náhradu škody v penězích. Naturální restituce je někdy možná bez součinnosti poškozeného, někdy je však součinnost poškozeného nezbytná. Např. v případě opravit věci je nutný minimálně souhlas poškozeného k provedení opravy. V případě, že poškozený zaměstnavatel bezdůvodně neposkytne zaměstnanci potřebnou součinnost, nebude zaměstnanec v prodlení s uspokojením nároku zaměstnavatele, jestliže neposkytne peněžitou náhradu ve výši určené zaměstnavatelem.

¹³ viz. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2001, str. 314

¹⁴ §179 odst. 1 z.č. 65/1965 Sb. (zákoník práce)

2.3.2 Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody

Každý zaměstnanec má podle §171 zákoníku práce povinnost si počínat 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 zaměstnanec upozornit vedoucí zaměstnance a hrozí-li tato škoda bezprostředně, tj. je třeba neodkladného zákroku, pak je zaměstnanec povinen zakročit. Poruší-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z §171 zákoníku práce (zde označované jako prevenční) má zaměstnavatel právo požadovat na zaměstnanci náhradu škody (resp. příspěvek k úhradě vzniklé škody), která vznikne v příčinné souvislosti s porušením zaměstnancovi povinnosti podle tohoto ustanovení, a to na základě §175 zákoníku práce, který upravuje zvláštní druh pracovněprávní odpovědnosti – odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Je třeba zdůraznit, že se předpokládá vědomé jednání zaměstnance, tedy minimálně vědomá nedbalost. Tzn. případ, kdy zaměstnanec o hrozící škodě ví, avšak žádným způsobem se ji nesnaží odvrátit ani aktivně (přímým jednáním zaměstnance - např. zabránění útěku hosta v restauraci, který chce utéct bez placení) ani pasivně (tím, že na hrozící škodu alespoň upozorní zaměstnavatele).

Při stanovení výše příspěvku se přihlíží k okolnostem případu, tomu co zaměstnanci bránilo ve splnění jeho povinnosti, společenskému významu škody a majetkovým poměrům zaměstnance. Je nutné uvést, že odpovědnost podle §175 zákoníku práce má podpůrnou povahu, tzn. že nastupuje až tehdy, když je zjištěno, že škodu nelze uhradit jinak, zejména prostřednictvím odpovědnosti osoby, která škodu skutečně

způsobila. Jde například o případ, kdy jiný škůdce není znám. Zákoník práce stanoví, že výše příspěvku na náhradu škody, kterou zaměstnavatel od zaměstnance požaduje, nesmí přesáhnout trojnásobek zaměstnancova měsíčního výdělku.

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

Tento zvláštní druh pracovněprávní odpovědnosti je upraven v §176 a §177 zákoníku práce a v praxi je velmi často využíván. V pracovněprávním vztahu zaměstnavatel zaměstnanci svěřuje hodnoty, se kterými zaměstnanec při plnění pracovních úkolů může manipulovat. Jelikož jde často o hodnoty velmi vysoké, je nutné zajistit odpovědnost zaměstnance za tyto hodnoty odpovídajícím způsobem. Podle některých autorů jde o tzv. kvalifikovanou (přísnější) odpovědnost zaměstnance.¹⁵ Tento druh odpovědnosti umožňuje za splnění určitých předpokladů, vymáhat na zaměstnanci náhradu škody bez omezení. V praxi se však setkáváme s případy, na než nelze tento druh odpovědnosti použít, přestože by to podle mého názoru bylo na místě. Přestože je zaměstnanec vnímán jako slabší subjekt v pracovněprávních vztazích, nelze podle mého názoru tuto nerovnost vyřešit tím, že škodu ponese zaměstnavatel. Zákoník práce vznikl v době, kdy u nás neexistovalo tržní hospodářství, kdy veškeré dění bylo pod dozorem státu. Prakticky neexistovalo živnostenské podnikání. A právě tato skupina zaměstnavatelů trpí nedokonalostí, resp. neadekvátní úpravou pracovněprávní odpovědnosti za škodu nejvíce. Troufám si tvrdit, že firmy, které mají několik málo zaměstnanců, jsou jako celek velmi

¹⁵ viz. Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Praha: Panorama, 1980, str.289

zranitelné, prakticky stejně jako jednotliví zaměstnanci, ne-li více. Je tedy na místě se touto situací zabývat.

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

- a) vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách
- b) písemná dohoda o hmotné odpovědnosti, kterou je možno uzavřít pouze se zaměstnancem, který dovršil 18 let věku
- c) zavinění zaměstnance, které je presumováno

Pokud chce zaměstnavatel na zaměstnanci náhradu škody požadovat, musí dokázat, že zaměstnanec se kterým uzavřel platně písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti, nevyúčtoval hodnoty svěřené mu zaměstnavatelem na základě dohody o hmotné odpovědnosti, ač byl povinen je vyúčtovat, a vznikl tak schodek. Porušení právní povinnosti zaměstnance spočívá v tom, že nesplnil vyúčtovací povinnost. Škoda je v tomto nevyúčtovaném schodku na svěřených hodnotách. Nezkoumá se z jakého důvodu nedošlo k vyúčtování svěřených hodnot. Jde tedy o odpovědnost za předpokládané zaviněné porušení právní povinnosti. Zaměstnanec má podle §176 odst. 3 zákoníku práce možnost se odpovědnosti zprostit zcela nebo z části, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Důkazní břemeno je zde zásadně na zaměstnanci. Musí prokázat, že neporušil svoji převzatou povinnost, a že vznik schodku není v příčinné souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance.

Základním předpokladem pro možnost uplatňovat na zaměstnanci náhradu škody podle tohoto druhu odpovědnosti, je tedy existence dohody o hmotné odpovědnosti. Dohoda musí splňovat určité náležitosti, stejně tak subjekt, který má být na základě

této dohody hmotně odpovědný. Rovněž platí určitá omezení pro to, co může být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Tak především hmotně odpovědný může být pouze zaměstnanec, jenž je u zaměstnavatele v pracovním poměru.¹⁶ Je nutné zabývat se otázkou, zda je dohoda o hmotné odpovědnosti přípustná i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V §234 odst. 1 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, s nímž uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním, z čehož by mohlo vyplývat, že uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, kde se vlastně zavinění zaměstnance presumuje (a není tedy předmětem dokazování to, zda zaměstnanec vznik škody zavinil či nikoliv), je v rozporu s tímto ustanovením. Tato argumentace je však v rozporu se smyslem tohoto ustanovení. Smyslem možnosti uzavírat se zaměstnanci dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je pokrýt případy, kdy z důvodu menšího rozsahu pracovních úkolů by nebylo vhodné uzavřít se zaměstnancem na výkon takovéto práce pracovní poměr. Z ustanovení §234 odst. 1 zákoníku práce nelze vzhledem k jeho smyslu a znění (zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o pracovní činnosti, odpovídají stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru) odvodit, že by dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřená při dohodě o pracovní činnosti byla neplatná. Navíc z důvodové zprávy k zákoníku práce plyne, že zákoník práce nevylučuje, ale naopak předpokládá, že účastníci mohou sjednat při dohodách o pracovní činnosti i takové úmluvy, které zákoník práce jinak upravuje při pracovním poměru. Judikatura se zmiňuje výslovně o možnosti uzavírat dohody o hmotné odpovědnosti u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze u dohod o

¹⁶ viz. stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 6.11.1975, sp.zn. Cpj 50/75, R 12/1976, str. 62: „Pro platnost dohody o hmotné odpovědnosti se vyžaduje, aby mezi jejími účastníky byl pracovněprávní vztah.“

pracovní činnosti.¹⁷ S odkazem na zde uvedenou argumentaci, lze podle mého názoru ze znění §234 odst. 1 posl. věta zákoníku práce odvodit, že dohody o hmotné odpovědnosti jsou přípustné i u dohod o provedení práce. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce, s výjimkou případů podle §176-§178 zákoníku práce.¹⁸ Ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že dohody o hmotné odpovědnosti u dohod o provedení práce zákon předpokládá, jelikož dohoda o hmotné odpovědnosti je pojmovým znakem odpovědnosti podle §176 zákoníku práce.

Dohoda o hmotné odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Toto pravidlo je upraveno přímo zákoníkem práce. V zákoně již však nenajdeme, zda musí být dohoda podepsána vlastnoručně či nikoliv. V občanském právu platí zásada, že vlastnoruční podpis může být nahrazen mechanickými prostředky (razítko,...) v případech, kdy je to v praxi obvyklé. V pracovním právu tato zásada neplatí, což vyplývá z judikatury.¹⁹ Dohoda o hmotné odpovědnosti je dvou či vícestranným právním úkonem a je tudíž k platnosti zapotřebí podpisu všech zúčastněných stran, tedy jak zaměstnavatele tak zaměstnance či zaměstnanců. Dalším nezbytným předpokladem platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je, že je uzavřena s

¹⁷ srov.např. rozsudek NS ze dne 31.5.1968, sp.zn. 6 Cz 38/68, R 98/1968: „Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena i při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, jmenovitě při dohodě o pracovní činnosti“, nebo stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 4.6.1981, sp.zn. Cpj 13/81, R 55/1984, str 276: „Podmienkou platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti je existencia pracovnoprávneho v'ahu medzi účastníkmi, tj. pracovného pomeru alebo dohody o pracovnej činnosti.“

¹⁸ §234 odst. 1 posl.věta zákoníku práce

¹⁹ rozsudek NS ze dne 27.6.1980, sp.zn. 5 Cz 56/79, R 25/1982: „Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti, k jejíž platnosti je zapotřebí písemné formy, je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahrazovat mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu organizace).Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti opatřená pouze takovým podpisovým razítkem jed tedy neplatná.“

osobou, která dovršila osmnáctý rok života. Ze soudního rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 12.června 1985, sp.zn. 13 Co 272/85 uveřejněného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek (30/1988) je patrné, že dohoda o hmotné odpovědnosti může být se zaměstnancem platně uzavřena již během dne (tj. od 00.00 hod.), který datem odpovídá tomu dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil. Před dovršením osmnácti let nemůže tuto smlouvu platně uzavřít ani pracovník, jenž dosáhl zletilosti např. uzavřením manželství s povolením soudu.

Dostáváme se k další zásadní otázce, co vše může být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Podle §176 odst. 1 zákoníku práce mohou být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty. Jednotlivé příklady toho, co může být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti nalezneme v mnohých soudních rozhodnutích.²⁰ Jde o hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Z judikatury²¹ vyplývá, že předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být pouze hodnoty určené k oběhu, s nimiž má odpovědný pracovník možnost nakládat po celý čas, po který jsou mu hodnoty svěřeny. K určení, zda může být konkrétní věc předmětem dohody o hmotné odpovědnosti, je nezbytné posuzovat, k čemu příslušná věc slouží. Je možné si představit, že např. pohonné hmoty mohou být svěřeny na základě dohody o hmotné odpovědnosti, ale ne vždy bude taková dohoda platná. Pokud půjde o přepravu pohonných hmot, s tím, že pohonné hmoty mají být v původním stavu po ukončení

²⁰ srov. např.rozs. NS SSR ze dne 4.6.1981, sp.zn. Cpj 13/81, R55/1984, str.285: „...v súlade s tým treba považovať za zverené hodnoty najmä tovar v predajni, v sklade, ako aj prepravovaný tovar, finančné prostriedky zainkasované poštovým doručovateľom od občanov, pohonné hmoty a bloky na ne, prepravky, obaly, stravné lístky, cestovné lístky u sprievodcov autobusu apod...“

²¹ rozsudek NS SSR ze dne 26.6.1972, sp.zn. 4 Cz 16/72, R 70/1972

přepravy odevzdány a vyúčtovány, je dohoda o hmotné odpovědnosti na místě a zaměstnanec, kterému byly pohonné hmoty svěřeny, bude za případný schodek na těchto pohonných hmotách odpovídat podle ustanovení §176 zákoníku práce. Diametrálně odlišná situace však nastává, pokud jsou takto svěřené pohonné hmoty zaměstnanci svěřeny, nikoliv za účelem přepravy, ale přímo k provozu dopravního prostředku. Pokud zaměstnavatel po provedení kontroly zjistí, že vzhledem k ujetým kilometrům a průměrné spotřebě automobilu je v nádrži méně benzínu než by mělo být, nelze takto vzniklý schodek posuzovat podle §176 zákoníku práce. V tomto případě totiž nejsou pohonné hmoty předmětem oběhu, ale jsou určeny ke spotřebě.²² A tudíž není splněn jeden z požadavků k řádnému uplatnění náhrady škody na základě dohody o hmotné odpovědnosti. Zaměstnavatel tak může po zaměstnanci požadovat náhradu škody pouze podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pokud by se zaměstnavateli nepodařilo prokázat úmysl zaměstnance, měl by nárok požadovat po zaměstnanci pouze limitovanou náhradu škody podle §179 odst. 1 zákoníku práce. Lze vyslovit závěr, že v případě, že bude uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti na nezpůsobilý předmět této odpovědnosti, neznamená to zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu, jen se namísto zvláštní odpovědnosti za škodu podle §176 zákoníku práce použije obecná odpovědnost zaměstnance za škodu podle §172 zákoníku práce. Totéž platí v případě, nebyla-li za svěřené hodnoty převzata hmotná odpovědnost vůbec. Ikdyž zaměstnanec nepřevzal hmotnou

²² srov. rozs. NS SSR ze dne 4.6.1981, sp.zn. Cpj 13/81, R12/1976, str.73-74: „...Za predmet hmotnej zodpovednosti treba považovat' návratné obaly. Treba však rozlišovať medzi prevzatou hmotnou zodpovednosťou za obaly (ich nevyúčtovanie je schodkom) a medzi prípadmi, keď obaly neboli zverené na vyúčtovanie (u tých obalov potom ide o zodpovednosť pracovníkov podľa §172 zákoníku práce), nebo: rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12.6.1985, sp.zn. 13 Co 272/85, R 31/1988: „Za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat a za které může platně převzít hmotnou odpovědnost, nelze považovat zásoby paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče.“

odpovědnost za svěřené hodnoty podniku, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách.²³

Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti nemohou být základní prostředky jako jsou např. osobní automobily. Případná dohoda o hmotné odpovědnosti týkající se takového základního prostředku by byla neplatná. Jiná situace nastane, kdyby však tyto základní prostředky byly předmětem přepravy. Zde by byla dohoda o hmotné odpovědnosti přípustná.²⁴ V praxi jsem se setkal s případem, kdy automobily byly předmětem přepravy, avšak nikoliv jako náklad, ale byly přepravovány po vlastní ose. Jde o firmu, jejímž předmětem podnikání je přeprava automobilů z místa na místo po vlastní ose, tzn. každé auto převáží jeden řidič. Po odevzdání vozu se vrací zpravidla prostředky hromadné dopravy zpět domů. Čím více aut se přepraví tím více firma vydělává. Zisk z převozů je jediným zdrojem příjmů této firmy. Přepravovaná auta mají hodnotu řádově statisíce korun českých. Zisk z přepraveného vozu se pohybuje v řádu stokorun. Taktéž každý řidič, jako zaměstnanec této firmy, obdrží za přepravený vůz řádově maximálně několik set až tisíc korun. Je velice zajímavé zabývat se otázkou odpovědnosti za případnou škodu. Otázkou rozdělení odpovědnosti mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Z judikatury vyplývá, že automobily, pokud jsou předmětem přepravy, a nikoliv používány jako základní prostředky firmy, mohou být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Zároveň ale platí, že hmotná odpovědnost se vztahuje na vzniklý schodek na svěřených hodnotách, nikoliv na

²³ rozsudek NS ze dne 11.11.1959, sp.zn. 21 Co 737/59, R 32/1960

²⁴ srov. stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 6.11.1975, sp.zn. Cpj 50/75, R12/1976, str. 74:
„...prepravovaný tovar predstavuje však hodnotu ve zmysle ustanovenia §176 odst. 1 zákoníku práce aj vtedy, ak má povahu základných prostriedkov alebo predmetov postupnej spotreby...“

jejich ztrátu či poškození.²⁵ Zde nastává zásadní problém. Toto je skutečnost, která znemožňuje uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti na přepravu automobilů výše uvedeným způsobem. Při přepravě vozu z místa na místo se řidič prakticky nevzdaluje od vozu, tudíž možnost odcizení je prakticky vyloučena. O ztrátě nemůže být ani řeč. To jsou však jediné případy, kdy by mohla být odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, uplatněna. Pokud totiž dojde k poškození či zničení vozu, nelze tento druh odpovědnosti aplikovat a zůstává nám jediná možnost, a tou je obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Pomineme-li úmyslné poškození vozu, což bude jistě případ spíše výjimečný, zůstává nám případ vzniku škody následkem nedbalostního (vědomého i nevědomého) jednání zaměstnance, a zde se uplatňuje limitace náhrady škody podle §179 odst. 1 zákoníku práce. Vezměme jako příklad projetí křižovatky na červenou. V tomto případě půjde jistě o hrubou nedbalost, případný úmysl by byl prakticky nedokazatelný. Při průjezdu křižovatkou dojde k dopravní nehodě a způsobená škoda dosáhne několik stotisíc korun. Škoda způsobená ostatním účastníkům silničního provozu by byla pravděpodobně uhrazena z povinného ručení vozu. Problémem zůstává, kdo uhradí škodu majiteli přepravovaného vozu, jímž je určitá firma jako zákazník podnikatele (živnostníka), jehož zaměstnanec způsobil škodu. Odpovědným subjektem bude firma, jejíž zaměstnanec škodu způsobil. U firmy, která má několik zaměstnanců a sám majitel firmy jezdí jako řidič, tzn. na stejné úrovni jako jeho zaměstnanci, zde ručí celým svým majetkem za škody, které způsobil jeho zaměstnanci, kdežto zaměstnanci pouze do výše čtyřapůlnásobku jejich průměrného měsíčního výdělku. V případě, že řidič bude zaměstnán na

²⁵ taktéž Brádrlová, L. Právní rádce 4/1995, str.46: „V případě, že by určité, byť i svěřené hodnoty byly poškozeny nebo zničeny nejde o schodek a zaměstnanec by za vzniklou škodu odpovídal podle obecné odpovědnosti.“

dohodu o provedení práce, dostáváme se do situace, kdy jej prakticky za způsobenou škodu nelze postihnout. Jak bylo již uvedeno výše, jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce. Dovětek „...nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce“ má naprosto fatální následky, co se případné náhrady škody zaměstnancem týče. Zaměstnanec tak v tomto případě bude za případnou škodu způsobenou z nedbalosti ručit do výše maximálně několika set korun českých. Omezení výše náhrady škody, resp. nemožnost uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (lépe řečeno nezpůsobilost předmětu být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti) má pro zaměstnavatele naprosto likvidační následky. V případě, že je zaměstnanci svěřena hotovost v pokladně, odpovídá za schodek na této hotovosti vzniklý za předpokladu, že je uzavřena platně dohoda o hmotné odpovědnosti, v plné výši bez jakéhokoliv omezení (mluvíme o schodku, který vznikne v důsledku nedbalostního jednání zaměstnance). Peníze jsou v tomto případě předmětem oběhu, stejně jako automobily v našem případě, zde uvedeném. V případě peněz jde o jejich směnu za zboží a obráceně, v případě přepravy automobilu jde o službu, jejímž cílem je dosažení zisku (stejně tak jako u směny zboží za peníze). Problém tkví v tom, že na automobilu, který je předmětem přepravy způsobem výše popsáním, je těžko představitelné, že by mohlo dojít ke vzniku škody, za který by zaměstnanec mohl ručit na základě dohody o hmotné odpovědnosti. To by však neměl být důvod, proč tak obrovským způsobem omezit odpovědnost zaměstnance ve zde popsaném případě. Je možné namítnout, že u automobilu je přece jenom riziko vzniku škody vyšší, než u vzniku schodku na svěřené

hotovosti, přesto se domnívám, že to není dostatečně pádný důvod k tak rozdílnému vnímání odpovědnosti zaměstnance za škodu v tak podobných případech.

Jak jsme se zmínili, za schodek se nepovažuje škoda vzniklá prokazatelně poškozením nebo úplným znehodnocením zboží. Schodek bývá popisován jako rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot a mezi údaji v účetní evidenci, o který je skutečný stav nižší. Pro stanovení schodku je nutné stanovit výchozí bod, jímž hmotná odpovědnost k přesně stanovenému základu odpovědnosti počíná a konečný bod, ke kterému se konečné vyúčtování provádí a ke kterému musí být konečný základ pro srovnání zjištěn. V době mezi těmito dvěma body probíhají změny; dochází k nákupu zboží, k prodeji zboží a k příjmu a výdeji hotovosti. Všechny tyto úkony musejí být náležitým způsobem doloženy, aby bylo možné provést následnou kontrolu. Časové podchycení výchozího a konečného bodu se děje inventarizací. Rozlišujeme inventarizaci fyzickou a dokladovou. Fyzická inventura se provádí u majetku hmotné nebo nehmotné povahy. Dokladová inventura se provádí u závazků a ostatních položek majetku, u nichž nelze provést fyzickou inventuru. K průkaznosti inventarizace je nutné podotknout, že k platnosti inventarizace není nezbytným předpokladem fyzická přítomnost odpovědného zaměstnance při provádění inventarizace. Formální náležitostí soupisu inventarizovaného majetku je podpis osoby odpovědné za provedení inventarizace (tedy nikoliv přítomnost samotného odpovědného zaměstnance).²⁶ Nepřítomnost odpovědného zaměstnance může mít význam pouze z hlediska hodnocení průkaznosti a věrohodnosti inventurních soupisů jako důkaz ve smyslu §132 občanského soudního řádu. Lze tedy říci, že podpis

²⁶ viz. odůvodnění rozsudku NS ze dne 20.11.2001, sp.zn. 21 Cdo 2942/2000 SRNS, svazek č. 12, str. 45

osoby odpovědné za provedení inventarizace pod inventurním soupisem je jediným relevantním důkazem toho, že fyzická inventura byla provedena. Kdy se provádí inventarizace upravuje §31 a §32 vládního nařízení č. 108/1994 Sb. Platí jiné podmínky při uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti pouze s jednotlivými zaměstnanci a dohod na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností. Je kogentně stanoveno, kdy musí být inventarizace provedena obligatorně a kdy fakultativně, resp. kdy musí být provedena pouze na základě žádosti zaměstnance. Kogentně je inventarizace předepsána při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, při jejím zániku, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo pracoviště, při přeložení zaměstnance a při skončení pracovního poměru. Dále je kogentně inventarizace předepsána u dohod o společné hmotné odpovědnosti, a to při vzniku všech těchto dohod, při převedení na jinou práci nebo jiné pracoviště nebo přeložení všech společně hmotně odpovědných a při změně ve funkci vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce. Povinnost provést inventarizaci fakultativně, resp. na žádost kteréhokoliv ze společně hmotně odpovědných zaměstnanců, má zaměstnavatel při změně v kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců nebo při odstoupení některého z nich od dohody o hmotné odpovědnosti. Pokud společně hmotně odpovědný zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil, který byl převeden na jinou práci, na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň s touto změnou o provedení inventarizace, prodlužuje se jeho odpovědnost až do nejbližší inventarizace. Stejně tak zaměstnanec, který přistupuje do kolektivu s hmotnou odpovědností, nepožádá-li zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil. Jde o závažné důsledky týkající se jeho

odpovědnosti, jelikož za daných podmínek odpovídá i za období, kdy na pracovišti nebyl.

Věnujme se nyní tomu, co vlastně rozumíme společnou hmotnou odpovědností. Pracuje-li na pracovišti více zaměstnanců, a tito zaměstnanci uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídají za případný schodek na svěřených hodnotách společně. Toto platí pouze, bylo-li to se zaměstnanci dojednáno formou doložky o společné hmotné odpovědnosti. „Dohodu o hmotné odpovědnosti je třeba uzavřít se všemi pracovníky, kteří mají přístup k převzatým hodnotám a mají možnost s nimi disponovat.“²⁷ Pokud však v provozu, kde pracuje více zaměstnanců, nebyla se všemi pracovníky uzavřena dohoda o společné hmotné odpovědnosti, a byly uzavřeny pouze individuální dohody o hmotné odpovědnosti, nepůsobí tento fakt tyto dohody neplatnými. Každý z pracovníků, se kterým byla uzavřena individuální dohoda o hmotné odpovědnosti, odpovídá za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat, tj. těch které mu byly svěřeny.²⁸ V případě, že byla společná hmotná odpovědnost uzavřena jen s některými ze zaměstnanců, má to ty následky, že celková částka hodnot, která má být předmětem náhrady škody u dohod o společné odpovědnosti, se poměrně snižuje podle počtu zaměstnanců, se kterými dohoda o kolektivní odpovědnosti uzavřena nebyla. Tato část náhrady škody jde k tíži zaměstnavatele.

Výše náhrady škody při kolektivní hmotné odpovědnosti se jednotlivým zaměstnancům určí podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši (§182, odst. 1 zákoníku práce). Platí však, že výše celkové náhrady škody u

²⁷ viz.stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 4.6.1981, sp.zn. Cpj 13/81, R 55/1984, str. 279

²⁸ srov. rozsudek NS SSR ze dne 28.10.1980, sp.zn. 4 Cz 17/1980, S IV, str. 949

jednotlivého zaměstnance, nesmí přesáhnout částku rovnající se jeho průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Za hrubý výdělek považujeme součet jednotlivých hrubých výdělků zaměstnance od výchozí inventury do dne zjištění schodku. Nezapočítává se hrubý výdělek za kalendářní měsíc, v němž byla provedena inventura konečná, ale započítává se hrubý výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla provedena inventura výchozí. Do hrubé mzdy se nezapočítává náhrada mzdy (což je např. v případě dovolené nebo vyplácení nemocenské).²⁹ Průměrným výdělkem zaměstnance se pro pracovněprávní účely rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak.³⁰ Situace, kdy ve smlouvě o kolektivní hmotné odpovědnosti nebyl ustanoven vedoucí, byla judikaturou vyřešena tak, že za škodu ručí všichni kolektivně hmotně odpovědní zaměstnanci (kteří díky neustanovení vedoucího mají všichni stejné postavení) pouze do výše průměrného výdělku za jeden měsíc. Okolnost, že vedoucí nebyl ustanoven, jde k tíži podniku, který smlouvu o kolektivní odpovědnosti také podepsal.

Nyní se budeme věnovat okolnostem, za nichž se může zaměstnanec odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, zprostit. U odpovědnosti na základě dohody o hmotné odpovědnosti, je situace zaměstnance mnohem složitější, co se případného zproštění odpovědnosti týče. Jak již bylo uvedeno, u tohoto druhu odpovědnosti se zavinění zaměstnance nezkoumá – je předpokládáno. Lze hovořit o tzv. nepravé odpovědnosti za

²⁹ §32 vládního nařízení č. 108/1994 Sb.

³⁰ §275 zákoníku práce; podrobná úprava výpočtu průměrného výdělku je obsažena v §17 zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, ve znění pozdějších předpisů

výsledek.³¹ Zaměstnavatel pouze musí dokázat, že vznikl schodek (samozřejmě při existenci platné dohody o hmotné odpovědnosti). Případné zproštění odpovědnosti je na straně zaměstnance. Na jeho straně je důkazní břemeno. Základní podmínkou je, aby hmotně odpovědní zaměstnanci měli ke svěřeným hodnotám přístup, a aby pouze hmotně odpovědní zaměstnanci se svěřenými hodnotami mohli manipulovat. Jde např. o to, aby bylo zajištěno, že klíč od skladu budou mít pouze hmotně odpovědní zaměstnanci, aby byla zajištěna možnost střežení tam, kde se kupující v samoobslužném zařízení procházejí mezi vystaveným zbožím, apod.³² Nejsou-li tyto podmínky splněny může to být důvodem úplného či částečného zproštění odpovědnosti pracovníka podle §176 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnanec musí prokázat, že škoda vznikla bez jeho zavinění, např. také nedbalostním jednáním jiné osoby nebo bez zavinění nikoho jako následek určité právní události.

Zajímavým případem je, pokud dojde ke vzniku schodku v souvislosti s odcizením svěřených hodnot, třetí osobou. Schodek zjištěný po vniknutí cizí osoby do prodejny bývá v jednotlivých případech posuzován jako schodek, který vznikl bez zavinění odpovědného zaměstnance.³³ Avšak skutečnost, že došlo ke schodku zásahem třetí osoby není samo o sobě důvodem ke zproštění odpovědnosti zaměstnance, zvláště pak, když neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím,

³¹ viz. Holub, M., Bičovský, J., Pokorný, M., Hochman, J., Kobliha, I., Ondruš, R.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Praha: Linde, 2004, str. 295

³² srov. rozs. NS SSR ze dne 6.11.1975, sp.zn. Cpj 50/75, R 12/1976 (str. 68 odst. 4 a 5, str. 69 odst. 1): „Za schodek bez zavinění hmotně odpovědného pracovníka soudy v jednotlivých případech považují schodek na obalech, který vznikl následkem nedostatečných skladovacích prostorů.“

³³ viz. stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 6.11.1975 sp.zn. Cpj 50/75, R 12/1976

vznik schodku umožnil.³⁴ Vždy je též nutné zabývat se otázkou, zda mezi skutečností, pro kterou se hmotně odpovědný pracovník zbavuje odpovědnosti a vzniklým schodkem, existuje příčinná souvislost.³⁵ Tato zásada platí ve všech případech, kdy se zaměstnanec chce zprostit odpovědnosti podle §176 odst. 3 zákoníku práce. Odpovědnost pachatele, tj. osoby, která odcizí svěřené hodnoty (např. loupeží v prodejně s elektronikou) si v případě náhrady škody konkuruje s odpovědností zaměstnance, jemuž tyto hodnoty byly svěřeny. Soud nemůže rozhodnout o odpovědnosti jednoho, aniž by se zabýval odpovědností druhého (zpravidla se tato otázka bude řešit jako předběžná u žaloby proti pachatelům vloupání, pokud již nebyla rozhodnuta v řízení o náhradě škody proti hmotně odpovědnému pracovníkovi).³⁶ Pokud se hmotně odpovědnému zaměstnanci na základě situace, která nastala v důsledku vloupání do prodejny, kde se nacházely hodnoty, které mu byly svěřeny, podaří zprostit se odpovědnosti, má to pro pachatele ty následky, že odpovídá poškozené firmě i za případnou škodu, která takto zaměstnavateli vznikne, jelikož zde je příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vzniklou škodou.³⁷ Mimo to odpovídá pachatel i za škodu, která firmě vznikne tím, že v důsledku vloupání bude muset být provedena mimořádná inventura za účelem zjištění schodku.³⁸

Podle §182 odst. 3 zákoníku práce platí, že byl-li schodek či jeho část zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí tento schodek zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podle podílů vyplývajících z §182 odst.

³⁴ viz.rozs. NS ze dne. 14.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 711/2001 SRNS, svazek č.15, str.102

³⁵ rozsudek NS SSR ze dne 4.6.1981, sp.zn. Cpj 13/81, R 55/1984 (str. 280 odst. 3,4 a 5, str. 281 odst. 1)

³⁶ stanovisko k rozsudku NS ze dne 24.10.1979, sp.zn. Cpj 35/78, R 22/1979 (str. 201 odst. 4)

³⁷ srov.rozs. NS ze dne 22.1.1971, sp.zn. 4 Cz 5/70, R40/1971

³⁸ viz. stanovisko k rozsudku NS ze dne 24.10.1979, sp.zn. Cpj 35/78, R 22/1979, str. 202

1, 2 zákoníku práce. Je třeba upozornit na fakt, že v případě, že si společně odpovědní zaměstnanci vyměnili, že do dohody o společné hmotné odpovědnosti budou pojaty určité osoby, a tento závazek nebude splněn, dohoda o kolektivní hmotné odpovědnosti vůbec nevznikne. Dále je nutné podotknout, že rozsah nakládání se svěřenými hodnotami není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti. Má-li tedy pracovník přístup k převzatým hodnotám a má-li možnost s nimi disponovat, je v zájmu ochrany majetku nutné, aby za tyto hodnoty také odpovídal.³⁹ Konstrukce kolektivní hmotné odpovědnosti jde však ještě dále. Z důvodové zprávy k zákoníku práce se dozvíme, že zaměstnanec ručí na základě dohody o společné hmotné odpovědnosti i v případě nepřítomnosti z důvodu např. pracovní neschopnosti či dovolené. Jeho podíl na společné hmotné odpovědnosti bude snížen jen se zřetelem k jeho nižšímu hrubému výdělku za rozhodné období. Pokud jde o zaměstnance, který je odpovědný podle individuální dohody o hmotné odpovědnosti je situace jiná. Pokud je zaměstnanec nepřítomen z důvodu pracovní neschopnosti či dovolené bude případná manipulace třetích osob se svěřenými hodnotami, aniž by byla provedena inventarizace, důvodem k částečnému či úplnému zproštění odpovědnosti.⁴⁰ Domnívám se, že tato konstrukce je poměrně rozporuplná. Mezi zaměstnanci, kteří jsou společně hmotně odpovědní nevládnou vždy vtahy přátelské a není důvodu manipulaci se svěřenými hodnotami v případě spoluodpovědných zaměstnanců tolerovat. Nelze ospravedlnit, aby zaměstnanec, který není na pracovišti z jakéhokoliv důvodu přítomen, zodpovídal za schodek, který v tomto období vznikne (resp. aby byla jeho odpovědnost snížena jen poměrně).

³⁹ rozsudek NS ze dne 17.9.1981, sp.zn. 6 Cz 50/81, R 43/1983

⁴⁰ stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 4.6.1981, sp.zn. Cpj 13/81, R 55/1984, str. 281

Dále je zajímavé zabývat se otázkou, zda může být uzavřena dohoda o společné hmotné odpovědnosti se zaměstnanci firmy, která provozuje např. čerpací stanici s nepřetržitým provozem, tudíž zaměstnanci se střídají na směny a je jim prakticky znemožněno, aby po celou dobu se svěřeným zbožím mohli disponovat, resp. mohli ho mít pod dozorem (ikdyž formálně jim dispozice se svěřenými hodnotami a jejich kontrola znemožněna není). Po skončení pracovní doby jedné směny přichází směna další, a není prováděna při každém předání směny nová inventura (což by ani nebylo technicky proveditelné). V případě, že po provedení měsíční inventury vznikne schodek, není prokazatelné, která směna nese za vzniklý schodek odpovědnost a zaměstnavatel bude uplatňovat náhradu škody na základě dohody o společné hmotné odpovědnosti. Tento způsob uplatňování odpovědnosti není morálně ospravedlitelný, přesto je pravděpodobně po právu. Domnívám se však, že případný soudní spor by mohl vyznít i ve prospěch zaměstnance. Zaměstnavatel sice neporušil svoji povinnost, díky které by zaměstnanec nemohl disponovat se svěřenými hodnotami, avšak z povahy provozu se dispozice po celou dobu svěřením stává prakticky nemožnou. Je také možné, že by soud například případ posoudil tak, že dohoda o společné hmotné odpovědnosti je neplatná, jelikož nejsou splněny podmínky pro její platné sjednání, což by však na druhou stranu zaměstnavateli znemožnilo účinně chránit svůj majetek. Jen pro ilustraci a srovnání uvedu další případ, který se tomuto případu s čerpací stanicí nápadně podobá, přesto na něj nelze uplatnit společnou hmotnou odpovědnost. Představme si obchod s potravinami, kde ve všední dny prodávají stálí zaměstnanci a o víkendech „brigádníci“, kteří tuto činnost vykonávají na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vlastně zde též také dochází k předávání směn, avšak ne každý den, ale pouze s přechodem

pracovního týdne na víkend a zpět. Zde však nemůže být se zaměstnanci a brigádníky uzavřena dohoda o společné hmotné odpovědnosti (jelikož brigádníci nechodí do práce každý den, nemohou se svěřenými hodnotami disponovat a není tedy splněn základní pojmový znak k uzavření platné dohody o společné hmotné odpovědnosti), ale pouze dohody individuální a tudíž musí být pravidelně při každém předání provedena inventura, aby mohla být případná škoda na odpovědném zaměstnanci požadována. Neprovedení inventury by mělo v případě uplatňování náhrady škody za následek pravděpodobně úplné zproštění odpovědnosti, jelikož skutečnost, že není prokazatelné, kdy ke schodku skutečně došlo, by šla k tíži zaměstnavatele.

Na závěr pojednání o hmotné odpovědnosti zaměstnance se zmíníme o způsobu zániku dohody o hmotné odpovědnosti. Tak především zaměstnanec může od dohody odstoupit, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán nebo pokud zaměstnavatel v době do jednoho měsíce od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.⁴¹ Odstoupení musí být zaměstnavateli oznámeno písemně. Nedostatek písemné formy však narozdíl od sjednávání dohody o hmotné odpovědnosti, nemá za následek její neplatnost.⁴² Zaměstnanec však musí dokázat, že od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupil.

2.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Jde o zvláštní typ pracovněprávní odpovědnosti, která spočívá v odpovědnosti zaměstnance za ztrátu nástrojů a jiných podobných

⁴¹ viz. §177 zákoníku práce

⁴² stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 6.11.1975, sp.zn. Cpj 50/75, R 12/1976 (str.67)

předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení (§178 zákoníku práce). Předpoklady vzniku odpovědnosti jsou: vznik škody ve formě ztráty svěřených předmětů, písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu a zavinění zaměstnance, které je presumováno, tzn. je postavena na stejných principech jako odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování. Stejně tak podmínky zproštění odpovědnosti zaměstnance jsou upraveny shodně jako u odpovědnosti za schodek.

Okruh věcí, které jsou způsobilé být předmětem svěřeni, je definován zejména judikaturou. Jedná se např. o nářadí, nástroje, mobilní telefony, pracovní oděvy, menší elektrospotřebiče jako je kalkulačka nebo notebook. Předmětem svěřeni nemohou být např. vybavení kanceláře (nábytek, kopírka, fax) nebo automobil. Taktéž nemůže být předmětem svěřeni na písemné potvrzení poukázka na pohonné hmoty. Ty by za splnění určitých předpokladů mohly být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Pokud však nebude k dispozici platná dohoda o hmotné odpovědnosti připadá v úvahu pouze aplikace obecné odpovědnosti za škodu.

V praxi mají písemná potvrzení různou podobu a obsah. Všechna však musejí splňovat stejné podmínky, tedy konkretizaci předmětu, který byl zaměstnanci svěřen a samozřejmě vlastnoruční podpis zaměstnance. Označení předmětu musí být natolik určité, aby nemohlo dojít k nejasnostem, eventuálně k neplatnosti podle § 242 zákoníku práce pro nesrozumitelnost nebo neurčitost. Podpis zaměstnavatele se nevyžaduje. Písemné potvrzení tedy lze považovat za jednostranný právní úkon. V této souvislosti bych chtěl upozornit na změnu, kterou chystá připravovaný zákoník práce. Pokud totiž půjde o svěřeni nástrojů

v hodnotě vyšší než padesát tisíc korun českých bude nutné uzavřít dohodu a půjde tedy o úkon dvoustranný (viz níže).

Charakteristickým znakem svěřených předmětů je možnost zaměstnance mít je stále ve svojí dispoziční sféře. Není možné na základě písemného potvrzení svěřit předmět více zaměstnancům společně. Pokud používá tento předmět více osob v rámci své pracovní činnosti nelze odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů uplatňovat a případná odpovědnost za škodu se bude posuzovat podle ustanovení o obecné odpovědnosti. O souběhu s obecnou odpovědností platí stejná zásada jako u souběhu obecné odpovědnosti podle §176 zákoníku práce, tzn. zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat náhradu škody podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu, ikdyž jsou splněny předpoklady pro možnost požadovat náhradu škody podle ustanovení o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Stejně tak pokud dojde pouze ke zničení nebo poškození nepřipadá uplatnění tohoto druhu odpovědnosti v úvahu a je možné domáhat se náhrady škody pouze podle ustanovení o obecné odpovědnosti.

Povinností zaměstnance je chránit svěřené předměty před poškozením a dále je zaměstnanec povinen svěřené předměty ve stanovené době nebo na požádání i dříve, zaměstnavateli vrátit. Je důležité podotknout, že pouhé nevrácení svěřených předmětů nezakládá nárok podle ustanovení §178 zákoníku práce. Muselo by být prokázáno, že zaměstnanec je nemá (ztratil je). Pokud by je stále měl, bylo by možné požadovat vydání věci (reivindikační žaloba) podle občanského práva. Teprve pokud by tato žaloba nebyla možná, je možné se domáhat náhrady škody podle ustanovení o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.⁴³

⁴³ stanovisko k rozsudku NS ze dne 28.3.1975, sp.zn. Cpj 34/74, R 26/1975

Vzhledem k tomu, že reivindikační žaloba je institutem občanskoprávním je dobré se zmínit o odlišnostech týkající se promlčení. Zatímco nárok na náhradu škody se promlčuje podle § 263 zákoníku práce, reivindikační žaloba sloužící k ochraně vlastnického práva se nepromlčuje ani nezaniká.

Stejně jako u ostatních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, platí i u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, zásada upravená v §183 zákoníku práce, tzn. právo soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit. Za takové důvody mohou být považovány okolnosti, za kterých ke škodě došlo, osobní, majetkové a sociální poměry zaměstnance i zaměstnavatele nebo jiné důvody, které bude za hodné zvláštního zřetele považovat soud. Důvodem ke snížení náhrady škody podle tohoto ustanovení však nemá být např. skutečnost, která zakládá odpovědnost zaměstnavatele za způsobenou škodu, např. tím, že neposkytl zaměstnanci odpovídající pracovní podmínky. Zde mělo dojít k omezení odpovědnosti zaměstnance na základě spoluzavinění zaměstnavatele a nikoliv k omezení výše náhrady škody až podle §183 zákoníku práce.⁴⁴

2.3.5 Uplatňování a promlčení nároků z pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Součástí předchozích kapitol bylo též vznik a určování rozsahu náhrady škody. Nyní se budeme zabývat tím, jakým způsobem dochází k uplatňování nároků z odpovědnosti za škodu (tzn. k náhradě škody) a současně za jakých podmínek dochází k promlčení těchto nároků. V pracovním právu platí zásady podobné ustanovením o promlčení v občanském právu, ale

⁴⁴ stanovisko k rozsudku NS SSR ze dne 6.11.1975, sp.zn. Cpj 50/75, R 12/1976, str. 83

jelikož v oblasti pracovněprávních vztahů platí výlučnost zákoníku práce, jsou upraveny samostatně zákoníkem práce.

Výši náhrady škody určuje zásadně zaměstnavatel a je nutné poznamenat, že jde o jeho právo nikoliv povinnost. Zaměstnavatel projedná výši požadované náhrady škody se zaměstnancem a oznámí mu ji zpravidla nejpozději do jednoho měsíce od okamžiku, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla, a že za ni zaměstnanec odpovídá (§ 185 odst. 2 zákoníku práce). Uvedená jednoměsíční lhůta má pouze pořádkový charakter a nemá vliv na pozdější uplatnění nároku zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec závazek nahradit škodu v určené výši uzná, a dohodne-li s ním zaměstnavatel způsob úhrady, je zaměstnavatel povinen uzavřít dohodu písemně, jinak je neplatná. Uznání dluhu zaměstnancem není důkazem o existenci dluhu. V případě, že zaměstnavatel předloží dohodu soudu, je soud povinen prozkoumat okolnosti vzniku škody a odpovědnost zaměstnance. Je tedy možné, aby zaměstnanec i přes existenci dohody u soudu vznik škody či její výši popíral. Tato dohoda však ovlivňuje promlčecí lhůtu uznaného závazku. Podle § 263 odst. 2 zákoníku práce činí promlčecí lhůta peněžitých nároků uznaných co do důvodu a výše, tím, kdo je povinen nárok uspokojit, deset let.

Splatnost náhrady škody činí tři dny ode dne, kdy zaměstnavatel zaměstnance vyzve k uspokojení tohoto nároku. Je možné dohodnout splatnost též dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem výši náhrady vůbec neprojedná, a určí ji sám, stává se splatná do tří dnů ode dne, kdy návrh na zahájení soudního řízení byl zaměstnanci doručen. Neuhradí-li zaměstnanec nárok v této lhůtě dostává se do prodlení. Tím zaměstnanci vzniká povinnost platit úroky z prodlení (§ 256 odst. 1 zákoníku práce).

Vůči zaměstnanci, který způsobil škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, může náhradu škody úspěšně uplatňovat pouze zaměstnavatel. Třetí osoby nemohou proti zaměstnanci uplatňovat nárok na náhradu škody, kterou jim zaměstnanec způsobil. Škodu mohou uplatnit pouze vůči zaměstnavateli zaměstnanec, který škodu způsobil. Zaměstnavatel má posléze právo náhradu škody po zaměstnanci zpětně požadovat, avšak pouze podle ustanovení pracovněprávních předpisů.

S uplatňováním nároků z právní odpovědnosti má úzkou souvislost promlčení těchto nároků. Úpravu promlčení nalezneme v §261 a násl. zákoníku práce. Nárok se promlčí, jestliže nebyl uplatněn u soudu ve lhůtě stanovené zákoníkem práce. Avšak (stejně jako v občanském právu) účinky promlčení nenastávají automaticky uplynutím promlčecí lhůty, ale až v okamžiku, kdy bude námitka promlčení uplatněna u soudu. Uplatnění promlčení ovšem nemá za následek zánik promlčeného práva, stává se z něj naturální obligace. To znamená, že bude-li promlčený nárok v budoucnu uhrazen, považuje se za splněný a nejedná se tedy o bezdůvodné obohacení. Účinkem promlčení tedy není zánik práva, ale pouze ztráta možnosti domoci se svého práva soudní cestou.

Zákoníkem práce (§ 261) je výslovně uvedeno, které nároky se nepromlčují a které nároky uplynutím určité lhůty zanikají (prekludují), tzn. případné přijetí plnění z takto zaniklého nároku, by bylo bezdůvodným obohacením.

Platí, že promlčecí lhůta začíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být poprvé uplatněno. Zákoník práce rozlišuje objektivní a

subjektivní promlčecí lhůtu. Subjektivní lhůta počíná běžet v okamžiku, kdy se poškozený dozví, že mu škoda vznikla a kdo za ni odpovídá. Tato lhůta činí u odpovědnosti za škodu dva roky. Objektivní promlčecí lhůta počíná běžet od okamžiku události, která byla příčinou vzniku škody. Tato lhůta činí tři roky, v případě škody způsobené úmyslně deset let. Pro určení počátku běhu promlčecí lhůty je tedy relevantní jednak okamžik, kdy ke škodě došlo a dále okamžik, kdy se zaměstnavatel o škodě dozví a zjistí, kdo za škodu odpovídá. Pro zaměstnavatele je jednodušší situace při vzniku škody schodkem podle §176 zákoníku práce, jelikož okamžik vzniku škody je totožný s okamžikem znalosti odpovědných osob,⁴⁵ kdežto u případů obecné odpovědnosti zjištění škody zpravidla není totožné s okamžikem znalosti odpovědných osob, a tak zaměstnavatel v okamžiku zjištění škody neví, kdo za ni odpovídá. Příklad, kdy zaměstnavatel musí zaplatit pokutu zaviněnou zaměstnancem, počíná běžet promlčecí lhůta až okamžikem uhrazení pokuty, nikoliv už okamžikem uložení pokuty.⁴⁶ Nejvyšší soud konstatoval, že ikdyž zákoník práce přesně nedefinuje pojem náhrady škody, je třeba škodou rozumět takovou majetkovou újmu, kterou je možno objektivně vyjádřit v penězích - musí jít o zmenšení majetku poškozeného, a k tomu v tomto případě dojde až okamžikem zaplacení pokuty, nikoliv uložení pokuty. Uložení pokuty totiž ještě neznamená, že škoda bude uhrazena.

Uplatní-li účastník u soudu svůj nárok a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. V zahájeném řízení řádně pokračuje i ten účastník řízení, který sice nevyvíjí žádnou aktivní součinnost v řízení se soudem,

⁴⁵ srov. rozsudek NS ze dne 21.7.1970, sp.zn. 3 Cz 1/70, S IV, str. 947

⁴⁶ viz. rozsudek NS ze dne 15.6.1973, sp.zn. 5 Cz 23/73, R 32/1974

avšak svými úkony nebrání průběhu řízení a jeho skončení rozhodnutím soudu ve věci.⁴⁷

3. Co nového přinese budoucí zákoník práce?

Již od devadesátých let dvacátého století se mluví o potřebě nového zákoníku práce. Původní zákoník práce (z. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) je norma velmi zastaralá, mnohokrát novelizovaná a neodpovídá ekonomickým ani sociálním potřebám soudobé společnosti. Současný zákoník práce se ovládán zásadami jednotnosti, komplexnosti, kogentnosti a osamocení.⁴⁸ Jeho cílem bylo upravit pracovněprávní vztahy vyčerpávajícím způsobem, přičemž zvláštní zákonům měla být ponechána pouze ta část otázek, které podléhají častým změnám. I v roce 2006 je zákoník práce pocházející z 60.let prakticky všeobsahující normou individuálního pracovního práva (s výjimkou několika málo dalších zákonů a vládních nařízení). Alespoň otázky kolektivního pracovního práva a oblast zaměstnanosti byly upraveny koncepčně novými normami. Hlavními požadavky na novou úpravu individuálního pracovního práva jsou flexibilita, tzn. uvolnění centralistické regulace pracovněprávních vztahů, nižší úroveň regulace vztahů kogentními právními normami (větší smluvní volnost mezi subjekty pracovněprávních vztahů), a diferenciaci, tzn. např. vynětí státních úředníků z režimu zákoníku práce (cílem je, poskytnutím zvláštních výhod této skupině zaměstnanců, vytvořit kvalitní státní aparát). Tím však nesmí být porušena zásada rovnosti zaměstnanců. Není též možné vyhnout se diferenciaci z důvodu odlišnosti mezi velkými, středními a malými zaměstnavateli.

⁴⁷ rozdědek NS ze dne 21.5.1976, sp.zn. 4 Cz 8/76, R 32/1978

⁴⁸ viz. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2001, str.22

V době, kdy píšu tuto práci, byl připravovaný zákoník práce schválen v Poslanecké sněmovně nadpoloviční většinou všech hlasů poté, co jí byl vrácen Senátem. Pokud zákon podepíše prezident, bude vyhlášen. Po koncepční stránce nepřináší připravovaný zákoník práce revoluční změny. Odstraňuje však největší nedostatky současné právní úpravy. Bohužel koncepce náhrady škody zaměstnancem zůstává zachována v původní podobě.

Hlavní problém dosavadní úpravy spočívá mimo jiné v popření obecné právní zásady „co není zakázáno, je povoleno“,⁴⁹ tzn. smluvní volnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Tento nedostatek odstraňuje § 2 nově připravovaného zákoníku práce, který stanovuje, že v pracovněprávních vztazích mohou být práva a povinnosti upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Mezi odbornou veřejností se mluví o možnosti úpravy pracovněprávních vztahů na úrovni zvláštních zákonů a subsidiárním použitím občanskoprávní úpravy.⁵⁰ S tím připravovaná norma počítá jen omezeně. Působnost občanského zákoníku připouští pouze pokud to je výslovně uvedeno (např. zbavení a omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům). Nově připravovaný zákoník práce je tedy založen na použití ustanovení občanského zákoníku formou delegace.⁵¹ Z důvodové zprávy k novému zákoníku práce však lze vyčíst, že obecná subsidiarita občanského zákoníku bude možná po přijetí nové kodifikace občanského práva.

⁴⁹ srov. Tomandová, L.: Justiční praxe, 9/2002, str. 533

⁵⁰ srov. např. Zpráva o teoretické konferenci z 4.-6.11.1996 - Pracovní právo na přelomu tisíciletí, Právo a zaměstnání 1/97, str. 3

⁵¹ k tomu srov. Eliáš, K.: Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. Právní rozhledy, 9/2003, str.433-438

Po obsahové stránce přináší nový zákoník práce upřesnění některých ustanovení, jejichž úprava nebyla dostatečná a jejich výklad byl prakticky upřesňován judikaturou (příčemž je nutné podotknout, že judikatura v našem právním řádu nemá povahu pramene práva). U úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu lze hovořit spíše jen o dílčích úpravách. Asi nejmarkantnější změnou v úpravě odpovědnostních vztahů (tedy odpovědnosti zaměstnance za škodu, nikoliv zaměstnavatele, kde došlo k podstatnějším úpravám) je vypuštění odpovědnosti zaměstnance za výrobu zmetku (§184 zákoníku práce), s odůvodněním, že pro tuto odpovědnost není dána dostatečná ústavní opora. Vyrobí-li tedy zaměstnanec zmetek (vadný výrobek) bude mu za vykonanou práci příslušet mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnanec bude v tomto případě odpovídat za škodu podle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody, tedy maximálně do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Další změna se týká zvláštního typu odpovědnosti, konkrétně odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Na písemné potvrzení by měli být na příště svěřeny pouze předměty (nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty), jejichž hodnota je maximálně padesát tisíc korun českých. Předměty, jejichž hodnota je vyšší než padesát tisíc korun českých, mohou být svěřeny pouze na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, tzn. na základě dvoustranného právního úkonu. Smyslem je, aby zaměstnanec měl možnost lépe zvážit dopady odpovědnosti bez limitace výše náhrady škody.⁵²

⁵² viz. důvodová zpráva k §255 navrhovaného zákoníku práce

Tato dohoda musí být uzavřena písemně, a to pod sankcí neplatnosti.

V úpravě odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dochází ke zpřesnění definice hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování v souladu s ustálenou judikaturou.⁵³

Dále dochází ke zkrácení lhůty (která běží od obdržení písemného upozornění na závady v pracovních podmínkách, které má zaměstnavatel odstranit), po jejímž uplynutí může zaměstnanec od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit, z jednoho měsíce na patnáct dnů. Tuto změnu lze hodnotit pozitivně, co se postavení zaměstnance týká, jelikož lhůta jednoho měsíce byla obdobím nepřiměřeně dlouhým.

Do nového zákoníku práce jsou nově zahrnuta inventarizace a podmínky uzavření a odstoupení od dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, které jsou doposud upraveny vládním nařízením č.108/1994 Sb. Nově se nemluví o hmotné odpovědnosti zaměstnance ale pouze o dohodě o odpovědnosti zaměstnance. Jde však pouze o lexikální úpravu, aniž by se jakkoliv změnil obsah tohoto pojmu.

U úpravy náhrady škody dochází ke zpřesnění subjektu, který určuje výši náhrady škody v případě, že škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem. Tímto subjektem je ten, kdo statutární orgán či jeho zástupce ustanovil. Jinak úpravě náhrady škody nedochází k podstatnějším změnám, prakticky je

⁵³ „...které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny...“ (srov. důvodová zpráva k připravovanému zákoníku práce)

zachována konstrukce současné úpravy s několika drobnými úpravami. Rozhodně nemůže být řeč o průlomu do úzkostlivě chráněné zásady, že pracovní právo slouží především k ochraně zaměstnance jako slabšího subjektu v pracovněprávních vztazích, která má sice své opodstatnění, avšak je nutné ji vnímat v kontextu dnešní doby, nikoliv izolovaně jako nedotknutelné dogma. Je nutné si uvědomit, že existují také jiné prostředky ochrany zaměstnance⁵⁴ a je tedy na místě zabývat se tím, zda např. zákonná limitace výše náhrady škody přímo v zákoníku práce není minimálně ustanovením nadbytečným.

4. Krátký exkurz k úpravě pracovněprávních odpovědnostních vztahů v SRN

V Německu mají pracovní právo upraveno zvláštními zákony, přičemž značná část pracovněprávní úpravy je obsažena přímo v občanském zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Pro německé pracovní právo je typická vysoká míra regulace, mnoho kogentních ustanovení a mnohdy velmi rigidní ustanovení, které tvoří německý trh práce velmi nepružným. Příkladem může být např. až sedmiměsíční výpovědní lhůta (§622 BGB).

Úprava odpovědnostních vztahů se řídí občanským zákoníkem, který nezná limitaci náhrady škody. V pracovním právu se však prostřednictvím judikatury vytvořili určité zásady, uplatňované v odpovědnostních pracovněprávních vztazích. Jde o omezení odpovědnosti zaměstnance („Haftungsbegrenzung“), a to především podle míry zavinění odpovědného subjektu. To se pohybuje od úmyslného a hrubě (vědomě) nedbalostního zavinění až po nejlehčí míru nedbalosti. A formě zavinění odpovídá také

⁵⁴ srov. Galvas, M.: Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníka. Justiční praxe, 10/2002, str. 563-571

výše náhrady škody neboli při úmyslu a hrubé nedbalosti ručí odpovědný zaměstnanec za škodu zpravidla v neomezené výši (existují výjimky), kdežto u nejlehčí nedbalosti se může povinnosti k náhradě způsobené škody dokonce zprostit. Rozhodnutí o míře zavinění a výši náhrady škody náleží soudu, který o něm rozhodne na základě důkazů. Při určování výše náhrady škody přihlíží soud též k osobním poměrům zaměstnance, jeho věku, rodinným poměrům, apod. Stranou nezůstává ani posuzování míry případného zavinění zaměstnavatele, např. nevhodnou organizací práce, atd.

Aplikaci ustanovení odpovědnosti zaměstnance za škodu bych chtěl ilustrovat na tomto příkladě:⁵⁵ Pan X je zaměstnán jako řidič u firmy Y. Při jedné z pracovních cest pana X došlo v noci k dopravní nehodě tak, že řidič sjel z vozovky a narazil do stromu. K nehodě došlo na rovném úseku silnice sedm metrů široké, za sucha, přičemž byly ideální povětrnostní podmínky a viditelnost. Na automobilu vznikly totální škody. Firma Y požadovala po řidiči náhradu škody. Pan X uvedl, že k nehodě došlo proto, že se musel vyhýbat neosvětlenému mopedu, který jel navíc po nesprávné straně vozovky. Firma Y tvrdí, že důvodem nehody byl jistě mikrospánek pana X. Příčinu nehody se nepodařilo prokázat. Obecně platí, že ten, kdo škodu způsobil nese důkazní břemeno. Tato zásada se v pracovním právu uplatňuje v modifikované podobě. Bude nutné posoudit, zda příčiny nehody nesouvisí úplně či částečně s okolnostmi, z nichž by bylo možno vyvodit odpovědnost zaměstnavatele. Pokud je tedy možné uvažovat též o zavinění zaměstnavatele, musíme se též zabývat otázkou, zda není na zaměstnavateli, aby prokázal zavinění zaměstnance. Přičemž oběma stranám může být ku prospěchu zásada důkazu prima facie, podle které se při běžném

⁵⁵ Dütz, W.: Arbeitsrecht. 4.Auflage. München: C.H.Beck, 1999, str.344-346

průběhu událostí posuzuje vznik škody tomuto průběhu odpovídající, za předpokladu, že není prokázána závažná okolnost, která by napovídala tomu, že k události došlo jinak. V tomto případě se nic takového neprokázalo, tudíž bude na panu X, aby prokázal, že zmiňovaný moped na silnici skutečně byl, a že mohl být příčinou zde popsané nehody. Pokud tedy pan X tuto skutečnost neprokáže, vychází se z toho, že moped na silnici nebyl. A jelikož k nehodě došlo na přehledném úseku za ideálních povětrnostních podmínek a viditelnosti a bez dalších účastníků (resp. nepodařilo se prokázat, že tam jiný účastník byl) bude zavinění pana X posouzeno spíše jako hrubě (vědomě) nedbalostní (to bude jednoznačně například pokud se prokáže, že řidič nedodržel předepsanou dobu odpočinku) a po panu X tak může být požadována náhrada škody v plné výši. V praxi se vyžaduje, aby firemní automobily byly havarijně pojištěny a řidič v tomto případě ručí jenom do výše spoluúčasti stanovené pojistnými podmínkami. Je však běžné, že havarijní pojištění se nevztahuje na případy vzniku škodní události zaviněné hrubě nedbalostním jednáním. Domnívám se tedy, že v uvedeném případě by řidič byl skutečně povinen nahradit škodu v plné výši.

Z uvedeného případu vyplývá, že i při nedbalostním porušení povinností, může zaměstnanec ručit za způsobenou škodu v plné výši, tzn. stejným způsobem jako je tomu v občanskoprávních vztazích (s přihlédnutím ke specifičnosti pracovněprávních vztahů). Naopak v českém pracovním právu platí i při vědomě nedbalostním zavinění zásada limitované náhrady škody (do výše čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku) a tak zbývající škodu musí zaměstnavatel uhradit sám.

Závěr

Odpovědnost zaměstnance za škodu zahrnuje širokou škálu druhů odpovědností. Cílem odpovědnosti není pouze zajistit náhradu vzniklé škody. Důležitou roli hraje též preventivní funkce odpovědnosti, tzn. povinnost škodám předcházet. Pracovněprávní odpovědnost se výrazným způsobem liší od úpravy občanskoprávní. Pracovní právo je postaveno na zásadě slabšího postavení zaměstnance a tomuto pojetí odpovídá i míra ochrany práv jednotlivých skupin. U úpravy odpovědnosti za škodu je tento fakt asi nejpatrnější. Pracovní právo zavedlo diferenciaci v úpravě odpovědnostních vztahů.

Klíčový problém úpravy spatřuji v nevyváženém rozložení obecné odpovědnosti za škodu mezi zaměstnance a zaměstnavatele. U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu platí zákonná limitace pro výši náhrady škody, kterou je zaměstnanec povinen uhradit, čímž má být zaměstnanec chráněn před možnými závažnými následky bezlimitní výše náhrady škody. Samozřejmě existují případy, kde je omezení odpovědnosti či výše náhrady škody na místě. Považuji však za nutné přehodnotit smysluplnost institutu zákonné limitace výše náhrady škody.

Za hlavní problém považuji, že limitace škody se vztahuje i na případy, kdy je škoda způsobena v důsledku vědomě nedbalostního jednání zaměstnance. Bohužel zvláštní druhy pracovněprávní odpovědnosti, kde se za určitých podmínek uplatňuje neomezená výše náhrady škody nepokrývá všechny případy, kde by neomezená výše náhrady škody byla na místě. Chápu, že motivem pracovní činnosti zaměstnance je zajistit si příjem, který bude zdrojem jeho obživy (což bývá také argument

pro limitaci náhrady škody), avšak stejně tak je tomu i u zaměstnavatele, který již dávno není vždy o tolik silnějším subjektem v pracovněprávních vztazích. Chci upozornit především na skupinu drobných živnostníků, kteří se svojí ekonomickou silou a motivem jejich pracovní činnosti příliš neliší od řadových zaměstnanců. Z tohoto pohledu lze tedy zásadu slabšího postavení zaměstnance přinejmenším relativizovat. Není pochyb o potřebě poskytovat zaměstnancům v pracovněprávních vztazích jistou úroveň ochrany, ale i ta by měla mít své meze. V této souvislosti je nutné podotknout, že v dnešní době je mnohem více propracováno sociální zákonodárství, které zaměstnancům nutnou úroveň ochrany poskytuje.

Ani v sousedním Německu, kde je pracovní zákonodárství k zaměstnancům více než vstřícné, neznají zákonné omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu - v pracovněprávních vztazích se zde uplatňuje občanskoprávní úprava odpovědnosti za škodu, přičemž v jednotlivých případech o případném omezení výše náhrady škody rozhoduje soud. Už tento fakt by měl být vážným argumentem k zamyšlení.

U zaměstnavatele se předpokládá, že bude mít na odpovědnost za škodu uzavřenou pojistnou smlouvu. Po prostudování několika pojistných smluv jsem zjistil, že pojišťovna pojistné plnění zpravidla neposkytne, pokud vyjde najevo, že škoda byla způsobena vědomě nedbalostním jednáním. A tak se povinnost nahradit škodu přesouvá opět na zaměstnavatele, který v daném případě nenese sebemenší zavinění. Také zaměstnanec má právo pojistit se proti odpovědnosti za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a není tedy důvod, proč těmto subjektům poskytovat zvýhodnění v podobě

limitace výše náhrady škody. Pro posouzení výše náhrady škody by mělo být rozhodující správné posouzení míry zavinění. Tato sféra rozhodování by měla příslušet soudům a nikoliv generální zákonné úpravě. Stát by měl podporovat smysl občanů pro odpovědnost, ne jej otupovat.

Přesto, že již přes šestnáct let žijeme v demokratické společnosti s fungujícím tržním hospodářstvím v úpravě odpovědnostních pracovněprávních vztazích nalézáme ustanovení, která jsou v dnešní době zastaralá, neadekvátní a v určitém ohledu dokonce diskriminační. Lze jen s politováním konstatovat, že v tomto ohledu nechystá připravovaný zákoník žádné revoluční změny. Nelze však popřít, že konkrétní připravované dílčí změny lze hodnotit vesměs pozitivně.

Pokud nedojde ke přijetí koncepčně nové úpravy pracovněprávních odpovědnostních vztahů, což se vzhledem k aktuálnímu vývoji v dohledné době pravděpodobně nestane, *de lege ferenda* by řešením mohla být modifikace odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. A to tak, že by se odpovědnost vztahovala i na hodnoty zničené či poškozené. Šlo by o změnu, která by nebyla legislativně náročná, avšak řešila by mnohé případy nevyváženosti pracovněprávních odpovědnostních vztahů.

Věřím, že tato práce, jejímž cílem je mimo jiné posílit právní povědomí o této problematice, jakož i přimět k zamyšlení nad koncepcí současné pracovněprávní úpravy odpovědnostních vztahů, bude pro případné čtenáře přínosem.

Seznam literatury:

- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2001
- Boguszak, J., Čapek, J.: Teorie práva. Praha: Codex Bohemia, 1997
- Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, I. Vznik a změny pracovního poměru, II. Odpovědnost zaměstnance za škodu. Praha: ASPI, 2003
- Dütz, W.: Arbeitsrecht. 4. Auflage. München: C.H.Beck, 1999
- Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.: Zákoník práce a související předpisy (komentář). Praha: Linde, 2003
- Holub, M., Bičovský, J., Pokorný, M., Hochman, J., Koblíha, I., Ondruš, R.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, Linde Praha, 2004
- Horálková, M.: Německo-český právní slovník. Voznice: Leda, 2004
- Hůrka, P.: Odpovědnost zaměstnance za škodu. Praha: PF UK, 2000
- Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1980
- Knapp, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956

- Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol.: Občanské právo hmotné I. Praha: ASPI, 2005
- Knappová, M.: Povinnost a odpovědnost v občanském právu. Praha: Eurolex Bohemia, 2003
- Luby, Š.: Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve. I. Diel. Bratislava: Vydavateľstvo slovenskej akadémie vied, 1958
- Vysokajová, M., Doležilek, J.: Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2004

Seznam článků

- Bělina, M.: Působnost nové soukromoprávní kodifikace na pracovní vztahy, Právní praxe č.1-2, 2001
- Bognárová, V.: K některým otázkám dohod o hmotné odpovědnosti, Práce a zaměstnání 3-4/99, str. 6-12
- Brádlarová, L.: Odpovědnost zaměstnance za škodu, Právní rádce 4/1995, str. 44-46
- Eliáš, K.: Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce, Právní rozhledy č. 9/2003, str. 433-438
- Galvas, M.: Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníka, Justiční praxe č.10/2002, str. 563-571

- Kottnauer, A., Týc, J.: Historické souvislosti zákoníku práce a výhled nového zákoníku práce, Legislativa pro praxi 5/1999 (jako příloha Právních rozhledů č. 8/1999)
- Tomandová, L.: Zákoník práce a rekodifikace soukromého práva, Justiční praxe č. 9/2002, str. 532-537
- Pracovní právo na přelomu tisíciletí – Zpráva o teoretické konferenci ze 4.-6.listopadu 1996, Právo a zaměstnání 1/1997, str. 3

Internetové stránky:

- www.mpsv.cz