

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Zuzana Boráňová

**Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za
škodu způsobenou zaměstnavateli**

Employee's responsibility for damage caused to employer

Diplomová práce

Olomouc 2011

Já, níže podepsaná, **Zuzana Boráňová**, autor diplomové práce na téma

„Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“,

kteřá je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, dávám jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, správci

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc, PSČ 771 47, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu jméno a příjmení v katalogích a informačních systémech Univerzity Palackého v Olomouci, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého v Olomouci.

Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého v Olomouci, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

Ve Bzenci dne 22.4.2011

.....
Zuzana Boráňová

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

Ve Bzenci dne 22.4.2011

.....

Zuzana Boráňová

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za projevený zájem, vstřícnost, ochotu, odborné vedení a spolupráci nejen při kontrole mé diplomové práce a rovněž bych chtěla poděkovat PhDr. Mgr. Janě Girmanové, Ph.D. za poskytnuté informace a cenné připomínky k německé právní úpravě týkající se tématu mé diplomové práce.

Ve Bzenci dne 22.4.2011

.....

Zuzana Boráňová

Obsah

1. Úvod	8
2. Odpovědnost v pracovním právu	10
2.1. <i>Pojem, druhy a funkce pracovněprávní odpovědnosti</i>	10
2.1.1. Pojem	10
2.1.2. Druhy	12
2.1.3. Funkce.....	14
3. Odpovědnost za škodu v pracovním právu	17
3.1. <i>Právní úprava pracovněprávní odpovědnosti za škodu</i>	17
3.2. <i>Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu</i>	17
4. Odpovědnost zaměstnance za škodu v pracovním právu	19
4.1. <i>Předcházení škodám</i>	19
4.2. <i>Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu</i>	21
4.2.1. Základní charakteristika	21
4.2.2. Škoda.....	22
4.2.3. Porušení právních povinností, úmyslné jednání proti dobrým mravům	23
4.2.4. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	26
4.2.5. Příčinná souvislost	30
4.2.6. Zavinění	31
4.2.7. Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu	32
4.3. <i>Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody</i>	36
4.3.1. Rozsah náhrady škody.....	38
4.4. <i>Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat</i>	39
4.4.1. Rozsah náhrady škody.....	50
4.5. <i>Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů</i>	52
4.5.1. Rozsah náhrady škody.....	56
4.6. <i>Odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku</i>	56
4.7. <i>Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu</i>	58
4.7.1. Odpovědnost osob stížených duševní poruchou, nepřičetnost vlastní vinou, úmyslné jednání proti dobrým mravům.....	58
4.7.2. Určení a projednání výše náhrady škody	59
4.7.3. Mimořádné moderační právo soudu.....	62
4.7.4. Promlčecí doba u práva na náhradu škody	64
5. Zahraniční úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu	66
5.1. <i>Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu podle slovenské právní úpravy</i>	66
5.1.1. Obecně k pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu ve slovenském právu ..	66
5.1.2. Předcházení škodám a obecná odpovědnost zaměstnance za škodu ve slovenském právu.....	67
5.1.3. Zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu při nesplnění oznamovací povinnosti nebo povinnosti zakročit ve slovenském právu	68

5.1.4.	Zvláštní odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat ve slovenském právu.....	68
5.1.5.	Zvláštní odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů ve slovenském právu	69
5.1.6.	Rozsah a způsob náhrady škody ve slovenském právu	69
5.1.7.	Závěrem ke slovenské úpravě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu ..	71
5.2.	<i>Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu podle německé právní úpravy...</i>	71
5.2.1.	Obecně k pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu v německém právu ..	71
5.2.2.	Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za hmotnou škodu v německém právu	72
5.2.3.	Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách v německém právu	74
5.2.4.	Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu na zdraví v německém právu	75
5.2.5.	Závěrem k německé úpravě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu	76
6.	Závěr s úvahami de lege ferenda.....	77
7.	Použité prameny	80
7.1.	<i>Monografie</i>	80
7.1.1.	Česká literatura	80
7.1.2.	Zahraniční literatura	81
7.2.	<i>Odborné časopisy</i>	81
7.3.	<i>Právní předpisy</i>	81
7.4.	<i>Judikatura</i>	82
7.4.1.	Judikatura českých soudů.....	82
7.4.2.	Judikatura německého Spolkového pracovního soudu	85

Seznam použitých zkratek

1. Právní předpisy

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch, německý občanský zákoník

Listina – usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, v.z.p.p.

minulý zákoník práce, ZPr 1965 – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v.z.p.p., účinnost od 1.1.1966 do 31.12.2006

nařízení vlády č. 108/1994 Sb. – nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, v.z.p.p., účinnost od 1.6.1994 do 31.12.2006

občanský zákoník, ObčZ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p.

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v.z.p.p.

slovenský zákoník práce, ZPr SR – zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v.z.p.p.

trestní zákoník, TZ – zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p.

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v.z.p.p.

zákoník práce, ZPr, zákon – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „v.z.p.p.“), účinnost od 1.1.2007

2. Ostatní

BAG – Bundesarbeitsgericht – německý Spolkový pracovní soud

NS ČR – Nejvyšší soud České republiky

NS ČSR – Nejvyšší soud České socialistické republiky

NS ČSSR – Nejvyšší soud Československé socialistické republiky

NS SSR – Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky

ÚS ČR – Ústavní soud České republiky

1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila „Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli“ právě proto, že jde o otázku, která mě velmi zajímá a také proto, že se tato problematika dotýká každého, kdo se jako zaměstnanec, popř. jako zaměstnavatel ocitne v pracovněprávních vztazích.

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je v současnosti upravena především v části jedenácté zákoníku práce nazvané „Náhrada škody“. Ve své diplomové práci, která je převážně založena na deskriptivní metodě, pojednávám o samotné problematice v pěti kapitolách. Pro lepší pochopení této problematiky jsem nejprve zařadila pojem pracovněprávní odpovědnost do systematiky pracovního práva. Poté se zabývám obecně pojmem odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích. V dalších kapitolách této práce se podrobněji zaměřím na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, tj. prevenční povinnosti zaměstnance, dále rozeberu obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a jednotlivé zvláštní druhy této odpovědnosti a nakonec rozsah a způsob náhrady škody, které jsem pro lepší přehlednost a pochopení zařadila ke každé kapitole pojednávající o obecné a zvláštních druzích odpovědnosti zaměstnance za škodu. Tyto jednotlivé kapitoly pomocí srovnávací metody porovnávám se stavem minulého zákoníku práce. Pro lepší názornost se snažím také jednotlivé kapitoly své diplomové práce doplnit nejen případy z praxe, ale především odkazy na příslušnou soudní judikaturu, a to především Nejvyššího soudu, Ústavního soudu a některých obecných soudů nejen České republiky, ale používám také relevantní soudní judikaturu soudů ČSR, SSR nebo ČSSR. Rozhodnutí soudů ČR nejsou jediným použitým zdrojem v této diplomové práci, ale čerpám rovněž z odborné literatury, komentářů a odborných časopisů při využití nejen aktuálních právních předpisů týkajících se tématu mé diplomové práce, přičemž při práci s jednotlivými ustanoveními právních předpisů využívám zejména metody interpretační.

Chtěla bych poznamenat, že problematikou zabývající se bezdůvodným obohacením se v této práci nevěnuji, byť určitě s náhradou škody souvisí, ale podle mého názoru je tato problematika rozsáhlým a určitě zajímavým inspiračním tématem pro jinou diplomovou, popř. pro disertační nebo rigorózní práci.

V další části své diplomové práce zmiňuji cizí právní úpravu týkající se této problematiky, a to z pohledu našich blízkých sousedů – Slovenské republiky a Spolkové

republiky Německo. Za tímto účelem jsem opět použila metody srovnávací neboli komparativní.

V závěru své diplomové práce používám zejména metodu deduktivní, za pomoci které zhodnotím současný stav této problematiky a s pomocí úvah de lege ferenda zauvažuji nad možnou budoucí právní úpravou. V současnosti je tato problematika velmi diskutovaným tématem, jelikož se stále hlasitěji uvažuje o tom, že by se měl opět zákoník práce stát součástí občanského zákoníku, jak tomu bylo před účinností minulého zákoníku práce, tedy před 1.1.1966, a to především z toho důvodu, že pracovní právo jako jednu z oblastí soukromého práva je nadbytečně upravit samostatně. Podle mého názoru je pracovní právo oblastí nejen soukromoprávní, ale zasahuje rovněž do oblasti veřejnoprávní, vždyť nemůžeme vždy mluvit o rovném postavení zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích, které jsou typické právě pro soukromoprávní vztahy. K tomu ale blíže v kapitole šesté mé práce.

Cílem mé diplomové práce je tedy nejprve pojednat a poté zařadit pojem pracovněprávní odpovědnost zejména za škodu do systematiky pracovního práva. Poté bych chtěla přistoupit k samotné problematice pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, kterou bych chtěla nejen věcně správně a logicky, ale také poutavým způsobem popsat a propojit s poznatky z praxe tak, aby byla srozumitelná nejen odbornému, ale také laickému čtenáři. Pevně věřím, že nejen samotný text mé diplomové práce, ale také úvahy de lege ferenda čtenáře zaujmou a možná přispějí k diskuzi.

2. Odpovědnost v pracovním právu

2.1. Pojem, druhy a funkce pracovněprávní odpovědnosti

2.1.1. Pojem

Dříve, než přistoupím k samotné problematice pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu, pokusila bych se tento pojem definovat a zařadit jej tak do systematiky pracovního práva.

Pracovněprávní odpovědnost bychom mohli definovat jako „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti*“.¹

S touto definicí souvisí dvojí pojetí pojmu odpovědnost. V současné době většina odborníků zastává názor, že odpovědnost jako sekundární povinnost je jedním z druhů sankcí za porušení určité primární povinnosti, kdy dochází ke zhoršení právního postavení odpovědného subjektu. Odpovědnost jako taková je tedy povinností nést následky svého protiprávního jednání, a to nejen z hlediska právního, ale také morálního. S tímto názorem se také ztotožňuji ve své diplomové práci. Viktor Knapp však zastával opačný názor, podle kterého právní odpovědnost vzniká již se vznikem základního právního vztahu, považoval tedy odpovědnost za jakousi hrozbu sankcí.² S jeho názorem se většina právní vědy neztotožňovala, neboť takové pojetí je typické spíše u morální odpovědnosti, nikoli právní. K úplnosti je ovšem nutno dodat, že pojetí odpovědnosti se vyvíjí a mění v čase v závislosti na společenských, politických a ekonomických podmínkách v daném státě.

Odpovědnému subjektu tedy vzniká jako následek porušení primární povinnosti sekundární odpovědnostní povinnost, jejíž charakteristickým rysem je její vynutitelnost státním donucením. Odpovědný subjekt je tedy povinen splnit porušenou povinnost, popř. odpovědnostní povinnost, a to buď dobrovolně nebo pod nátlakem, tedy s použitím státního donucení, čímž se tato odpovědnost odlišuje od odpovědnosti morální.

Odpovědnostní povinnost může směřovat k dání něčeho (dare), k jednání (facere), k opomenutí (omittere) nebo k snášení něčeho (pati) odpovědným subjektem. V praxi se vyskytují nejčastěji případy, kdy je odpovědný subjekt povinen něco dát, většinou se jedná o náhradu škody v penězích.

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 382.

² Viz JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 659-660.

Ke vzniku sekundární pracovněprávní odpovědnostní povinnosti v zásadě dochází ve dvou případech:³

- a) v důsledku porušení primární povinnosti vznikne sekundární povinnost, ale primární povinnost nezanikne, což je typické právě pro odpovědnost za škodu v pracovním právu, nebo
- b) v důsledku porušení primární povinnosti vznikne sekundární povinnost a primární povinnost zanikne, k čemuž dochází například v případě, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně zruší pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dál zaměstnával.

Pracovněprávní odpovědnost je dále charakteristická tím, že předpokladem jejího vzniku je existující pracovněprávní vztah. Porušením primární povinnosti vzniká sekundární odpovědnost, tedy nový odpovědnostní vztah, který je vztahem odvozeným od základního pracovněprávního vztahu, bez kterého nemůže odpovědnostní vztah existovat. Nutno ale poznamenat, že odpovědnostní vztah je ve své existenci dál nezávislý na základním pracovněprávním vztahu, neboť se rozvíjí dál sám a může existovat i po jeho zániku. Tímto je například situace, kdy skončí pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy zanikne základní pracovněprávní vztah, ale odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jako odvozený odpovědnostní vztah trvá nadále. Tento odpovědnostní vztah je pracovněprávním vztahem vznikajícím při výkonu závislé práce⁴ mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jedná se tedy o tzv. individuální pracovněprávní vztah.

Základními prvky každého právního vztahu, a tedy i pracovněprávního odpovědnostního vztahu, jsou subjekt, objekt (předmět) a obsah:

- subjekty odpovědnostního vztahu a základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen, jsou totožné, byť mohou být označeny odlišně (zaměstnavatel jako poškozený na jedné straně a zaměstnanec jako odpovědný neboli povinný subjekt na straně druhé a naopak), jedná se tedy o osoby, mezi kterými se realizuje výkon závislé práce za odměnu, přičemž na straně zaměstnance může stát pouze fyzická osoba, kdežto na straně zaměstnavatele také osoba právnická nebo stát, a proto je logické, že pracovněprávní odpovědnostní vztah nemůže vzniknout mezi dvěma zaměstnanci téhož zaměstnavatele,
- objektem odpovědnostního vztahu je ochrana základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen a také odstranění následků tohoto porušení,

³ Viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 383.

⁴ V § 2 odst. 4 a 5 ZPr je uvedeno, co se rozumí pod pojmem „závislá práce“.

- obsahem odpovědnostního vztahu je na rozdíl od základního pracovněprávního vztahu povinnost jednoho subjektu nahradit škodu a tomu odpovídající právo druhého subjektu na náhradu škody.

Porušením pracovněprávních povinností nemusí dojít ke vzniku pouze pracovněprávní odpovědnosti. V praxi čím dál častěji dochází k případům, kdy porušení pracovněprávních povinností vyvolá také občanskoprávní, trestněprávní nebo správně-právní aj. odpovědnost. Například zedník pracuje na lešení panelového domu a svou neopatrností rozbije majiteli bytu okno, čímž mu způsobí škodu. Tímto jednáním dojde ke vzniku občanskoprávní odpovědnosti za škodu mezi zaměstnavatelem, u něhož je tento zedník v pracovním poměru, a občanem - majitelem bytu, jelikož zedník zaviněně porušil svou povinnost vyplývající z pracovního poměru a tímto svým jednáním způsobil škodu na majetku občana. Dojde také ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti tohoto zedníka jako zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli. V případě, že by zaměstnanec svým jednáním naplnil skutkovou podstatu některého trestného činu, došlo by také ke vzniku trestněprávní odpovědnosti apod.

Samotná existence pracovněprávního vztahu mezi subjekty tohoto vztahu ještě nezaručuje, že pracovněprávní odpovědnost může nastat pouze v případě, kdy dojde k porušení pracovněprávních povinností. I když jsou tyto případy v praxi typické a častější, vyskytují se i situace, kdy dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti porušením právních povinností stanovených např. občanským, trestním, správním právem apod. Podle výše uvedeného příkladu by se jednalo o situaci, kdy například zedníkovi vznikne škoda na svých věcech v důsledku porušení právní povinnosti majitele bytu. Podle § 265 odst. 1 ZPr za tuto škodu bude zaměstnavatel odpovídat pouze v případě, vznikla-li při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Ve výše uvedeném příkladě by tedy zaměstnavatel odpovídal za škodu způsobenou zedníkovi, jelikož se dá v tomto konkrétním příkladě říct, že mu tato škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

2.1.2. Druhy

V pracovním právu, stejně jako i v jiných právních odvětvích, lze rozlišovat několik druhů odpovědnosti. V této kapitole bych chtěla tyto základní druhy vymezit a zařadit tak pracovněprávní odpovědnost za škodu do systematiky pracovního práva. Je nutno ovšem poznamenat, že se jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti překrývají a vzájemně doplňují.

Základními druhy pracovněprávní odpovědnosti jsou:

a) Subjektivní a objektivní odpovědnost.

Subjektivní odpovědnost neboli odpovědnost za zavinění je typická zejména v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu. Objektivní odpovědnost neboli odpovědnost bez ohledu na zavinění se typicky uplatňuje v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

b) Individuální a kolektivní odpovědnost.

Toto dělení má význam u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 an. ZPr. I když zákoník práce hovoří o tzv. společné odpovědnosti za schodek, má toto dělení pouze relativní platnost, jelikož každý zaměstnanec odpovídá za škodu samostatně, a to podle poměrů jejich dosažených hrubých výdělků nebo podle míry svého zavinění.

c) Hmotná a jiná než hmotná odpovědnost.

Hmotná odpovědnost je založena na určitém hmotném plnění, tedy povinnosti strpět určité krácení majetkových nároků. Pod tuto podskupinu zařazujeme především odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu, která se dělí na obecnou a zvláštní odpovědnost. Dále sem řadíme odpovědnost za prodlení, podle které subjekt pracovněprávního vztahu, jehož peněžitý nárok nebyl řádně a včas uspokojen, může požadovat úroky z prodlení, a to ve výši stanovené občanským zákoníkem,⁵ dále sem patří odpovědnostní plnění mající charakter povinnosti zaměstnance zaplatit smluvní pokutu,⁶ odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě podle § 208 ZPr, odpovědnost zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru⁷ a odpovědnost zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 odst. 1 písm. b) ZPr.⁸ Zvláštní pozornost si zaslouží také odpovědnost za vadné plnění, která se uplatní v případě, že zaměstnanec zaviní škodu vadnou prací, tj. vyrobí vadný výrobek. V takovém případě bude ale zaměstnanec odpovídat podle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody, jelikož zde neobstála dostatečná ústavní opora pro zařazení této odpovědnosti jako zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu, jak tomu bylo v minulém zákoníku práce, který

⁵ § 326 ZPr odkazuje na příslušná ustanovení občanského zákoníku, které upravují odpovědnost za prodlení.

⁶ § 310 ZPr byl zaveden novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., s účinností od 1.1.2001 a zakotvuje konkurenční doložku, přičemž v § 310 odst. 3 ZPr je zakotvena smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit v případě, že poruší závazek vyplývající z této konkurenční doložky.

⁷ V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy podle § 69 ZPr.

⁸ V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout odstupné podle § 67 ZPr.

tuto zvláštní odpovědnost zakotvil v § 184 ZPr 1965. Na rozdíl od hmotné odpovědnosti spočívá jiná než hmotná odpovědnost v určité povinnosti nehmotné povahy, jako je například povinnost zaměstnance strpět odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 36 odst. 2 ZPr, povinnost zaměstnance strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem, příp. z důvodů porušení právní povinnosti⁹ nebo povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené za každou zmeškanou směnu o jeden až tři dny podle § 223 odst. 2 ZPr.

- d) Odpovědnost za škodu prováděná jinými orgány než účastníky (subjekty) základního pracovněprávního vztahu.

V tomto případě jsou určité sankce zaměstnanci nebo zaměstnavateli ukládány jiným orgánem, a to například inspektorátem práce nebo úřadem práce, který uloží zaměstnavateli pokutu za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti. Dalším příkladem může být oprávnění inspektorátů práce ukládat zaměstnancům a zaměstnavatelům pokuty za porušení předpisů o ochraně a bezpečnosti při práci a předpisů stanovících pracovní podmínky. V takových případech se jedná tedy o odpovědnost zaměstnance nebo zaměstnavatele za přestupky a správní delikty. V některých konkrétních případech je ovšem věci právního názoru, zda se nebude jednat spíše o odpovědnostní vztah jiného právního odvětví, například správně-právní nebo trestněprávní odpovědnost.

2.1.3. Funkce

Pracovněprávní odpovědnost plní určité funkce, na základě kterých je posíleno postavení subjektů pracovněprávních vztahů, a jimiž je zajištěna realizace právních nároků vyplývajících z těchto vztahů, příp. předcházení vzniku škod na majetku a zdraví. Jedná se především o funkce preventivně výchovnou, reparační (příp. satisfakční u újmy na zdraví) a sankční, které bych v této kapitole mé práce chtěla stručně definovat.

Preventivně výchovná funkce je základní funkcí, která se uplatňuje v pracovním právu, a ze které zákoník práce vychází. V zásadě platí, že je lepší škodám nebo jiným nepříznivým následkům předcházet (příp. pokud k nim došlo, snažit se, aby dál nenarůstaly), než je potom složitě nahrazovat v penězích, příp. navracet do předešlého stavu, přičemž musíme vzít také v úvahu, že ne všichni škodu lze skutečně nahradit (jedná se např. o tzv. nemajetkovou újmu). Cílem této funkce je působit preventivně na zaměstnance i na

⁹ Příkladem je okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55-56 ZPr.

zaměstnavatele tak, aby dodržovali své povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů, a aby si uvědomili, jakým jednáním jim vznikla pracovněprávní odpovědnost, a tak se vyvarovali jejímu dalšímu vzniku. Preventivně výchovná funkce je v zákoníku práce zakotvena na mnoha místech, například při stanovení povinností zaměstnavatele týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 101-102 ZPr, při stanovení povinností zaměstnavatele v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen, matek a mladistvých podle části desáté, hlavy IV ZPr, při pracovněprávní odpovědnosti za škodu¹⁰ apod.

Reparační funkce pracovněprávní odpovědnosti zejména za škodu vyjadřuje přenesení břemena škody z poškozeného na škůdce a směřuje k odčinění již vzniklé škody na majetku subjektů pracovněprávního vztahu uvedením v předešlý stav, popř. náhradou v penězích. Zákoník práce klade důraz na tuto funkci zejména u náhrady škody způsobené zaměstnavatelem zaměstnanci a vychází z toho, že zaměstnanci musí být pokud možno uhrazena veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním podle § 265 odst. 1 ZPr. Odpovědnost zaměstnavatele na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance není limitována. U odpovědnosti zaměstnavatele se jedná tedy o odpovědnost objektivní, bez ohledu na zavinění a s výjimkou obecné odpovědnosti se nevyžaduje ani porušení právní povinnosti (jde například o škodu, která je způsobena působením vyšší moci, tj. přírodních sil). Odpovědnost zaměstnance, jak již bylo řečeno, je a musí být limitována vzhledem k jeho dosahovanému příjmu, jelikož u odpovědnosti zaměstnance se uplatňuje zásada, ze které se vychází při povinnosti nahradit způsobenou škodu, a sice, že tato povinnost nesmí přivést zaměstnance do situace, která by ohrozila jeho existenci. Pokud by tomu tak nebylo, mohlo by to mít v určitých případech negativní dopad na finanční situaci zaměstnance a jeho rodiny. Stanovení tohoto limitu je důležité také proto, že v mnoha případech zaměstnanec pracuje s věcmi vysokých hodnot, a proto by bylo obtížné a často i nemožné a morálně nežádoucí, aby zaměstnanec hradil vzniklou škodu v plné výši. Z tohoto modelu je patrné, že pracovněprávní odpovědnost za škodu vychází z nerovného postavení subjektů pracovněprávního vztahu, neboť zaměstnanci je v současnosti poskytována větší právní ochrana než zaměstnavateli, což je odůvodněno zejména tím, že zaměstnanec jako ekonomicky slabší subjekt, má v tomto případě postavení strany silnější, a tím je jejich postavení dáno na roveň.¹¹ Otázkou však zůstává, zda je tento model vhodný také

¹⁰ O preventivních povinnostech zaměstnance při odpovědnosti za škodu viz. kapitola 4.1. této práce.

¹¹ Což bývá teorií označováno jako sociálně ochranná funkce, a to právě z důvodu větší ochrany postavení zaměstnance v pracovním právu. Mluvíme zde rovněž o průlomu do zásady rovnosti stran v právních vztazích, která je typická právě pro občanskoprávní vztahy. Viz GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. (ed). *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 422.

pro menší zaměstnavatele. Podle mého názoru by se spíše dalo říci, že tato úprava do určité míry brání rozvoji pracovněprávních vztahů, a proto by se de lege ferenda se změnou této oblasti mělo počítat.

Lze tedy říci, že preventivně výchovná funkce se uplatňuje ve větší míře u odpovědnosti zaměstnance (za škodu), jelikož jde o odpovědnost subjektivní, tj. za zavinění, zatímco reparační funkce je funkcí převládající u odpovědnosti zaměstnavatele (za škodu) jako odpovědnosti objektivní, tj. bez ohledu na zavinění.

Sankční neboli represivní funkce „*spočívá v postihu subjektu za jeho protiprávní chování tím, že mu ukládá povinnost snášet nepříznivé důsledky stanovené jako sankce za jeho protiprávní chování*“.¹²

Závěrem této kapitoly je nutno opět poznamenat, že se tyto funkce překrývají a vzájemně doplňují. Příkladem může být § 257 odst. 2 ZPr, kdy omezení výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti působí sankčně (majetek zaměstnance se zmenší o určitou část), preventivně výchovně (povinnost nahradit škodu je důrazným upozorněním na nesprávnost chování a zároveň působí preventivně) a také reparačně (zaměstnanec je povinen odčinit způsobenou škodu na majetku).

¹² GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. (ed). *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 422.

3. Odpovědnost za škodu v pracovním právu

3.1. Právní úprava pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu je upravena především v části jedenácté zákoníku práce nazvané „Náhrada škody“. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jako jeden ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je upravena nad rámec jedenácté části zákoníku práce v dílu 1 části čtrnácté zákoníku práce, jelikož se předpokládá, že tato část bude upravena zvláštním zákonem, a to zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, jehož účinnost se neustále odkládá.

Pracovněprávní odpovědnost za škodu je dále upravena v řadě zvláštních právních předpisů, jako např. v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v.z.p.p., v zákoně č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání, v.z.p.p., v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v.z.p.p., v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p. a dalších speciálních zákonech.

Pracovněprávní úpravu odpovědnosti za škodu jako ucelený systém odpovědnosti za škodu zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je nutno odlišit od úpravy odpovědnosti za škodu jiných právních odvětvích, a to zejména od občanskoprávní úpravy. Platí, že od ustanovení části jedenácté zákoníku práce se z povahy věci a s ohledem na § 2 odst. 1, věta první ZPr¹³ nelze odchytil.¹⁴ Od zákonné úpravy části jedenácté zákoníku práce se tedy není možné odchytil ani v případě, že by toto bylo upraveno mezi stranami dohodou nebo stanoveno vnitřním předpisem, jelikož většina těchto ustanovení jsou kogentní povahy. V každém jednotlivém případě je potřeba vždy posoudit, zda ke škodě došlo v rámci pracovněprávního vztahu či v přímé souvislosti s ním.

3.2. Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu zákoník práce člení podle odpovědných subjektů, kterými jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Rozlišujeme tak dva základní druhy

¹³ V § 2 odst. 1, věta první ZPr je zakotvena dispozitivní zásada co není zakázáno, je dovoleno: „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchytil“.

¹⁴ Viz náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 203. Náleží byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 14.4.2008 pod č. 116/2008 Sb. Viz také JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po náleží Ústavního soudu. *Bulletin*, 2008, roč. 15, č. 5, s. 29-30.

pracovněprávní odpovědnosti, a to odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Tyto základní druhy se dále dělí na obecnou a zvláštní odpovědnost zaměstnance či zaměstnavatele za škodu.

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, která je tématem mé diplomové práce, dělíme na:

- obecnou odpovědnost zakotvenou v § 250 ZPr,
- zvláštní odpovědnost, která zahrnuje:
 - odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle § 251 ZPr,
 - odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252-254 ZPr, a
 - odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 ZPr a § 256 ZPr.

Naproti tomu pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci dělíme na:

- obecnou odpovědnost zakotvenou v § 265 ZPr,
- zvláštní odpovědnost, která zahrnuje:
 - odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody podle § 266 ZPr,
 - odpovědnost za škodu na odložených věcech podle § 267 ZPr, a
 - odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání podle části čtrnácté ZPr, dílu 1 (§ 365-393 ZPr).

4. Odpovědnost zaměstnance za škodu v pracovním právu

4.1. Předcházení škodám

Prevenci neboli předcházení škodám lze definovat jako „*souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů*“.¹⁵ Předcházení škodám jako výraz preventivně výchovné funkce pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu upravuje § 249 ZPr. Zde jsou upraveny základní práva a povinnosti zaměstnance. V tomto ustanovení můžeme rozlišit dva druhy prevence. Jedná se o prevenční povinnosti obecného charakteru (tzv. prevence generální), které jsou zaměřeny k předcházení škodám, které by mohly vzniknout v budoucnu. Druhým druhem prevence je tzv. prevence speciální, která zahrnuje prevenční povinnosti směřující k ochraně určitého konkrétního vztahu nebo zájmu, jsou tedy zaměřeny na zabránění již hrozící škodě.

Zákoník práce v § 249 odst. 1 zakotvuje prevenci generální, když v první větě stanoví, že „*zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení*“.¹⁶ Jedná se o ustanovení obecné povahy a platí, že se použije, pokud zde není ustanovení speciální povahy.

Ve větě druhé tohoto odstavce zákoníku práce je zakotvena prevence speciální jako oznamovací povinnost zaměstnance, který je povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance, pokud zjistí, že hrozí škoda, a to buď zaměstnavateli nebo někomu jinému. Přitom platí, že toto oznámení je zaměstnanec povinen učinit nejbližší dosažitelnému nadřízenému zaměstnanci, jelikož jde o situaci, kde je třeba rychlého rozhodování a jednání. „*Logický výklad je, že oznámení je třeba vykonat tak, aby mělo praktický význam. Záleží ale na posouzení zaměstnance, zda podle svého vzdělání, inteligence, zkušeností a kvalifikace vůbec mohl se zřetelem k okolnostem rozpoznat, že hrozí nebezpečí zmíněné škody, jak je akutní, a na okolnostech pak záleží, zda byla objektivní možnost oznámení provést*“.¹⁷

V § 249 odst. 2 ZPr je upravena rovněž prevence speciální jako povinnost zaměstnance zakročit, pokud je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba tohoto zákroku. Tento odstavec myslí na případy, kdy škoda hrozí bezprostředně, nelze čekat na opatření učiněná vedoucím zaměstnancem, a proto je potřeba, aby zaměstnanec okamžitě

¹⁵ GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. (ed). *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 416.

¹⁶ Tato věta je prakticky obsahově shodná s § 415 ObčZ, který zní: „*Každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí*“.

¹⁷ POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, s. 152.

jednal. Škoda musí hrozit pouze zaměstnavateli (nikoli někomu jinému, v tom případě by se použila příslušná ustanovení občanského zákoníku), u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu, a to buď přímo (kdy například hrozí poškození zařízení), anebo nepřímo (kdy například hrozí nebezpečí pracovního úrazu zaměstnanci, kterému by za vzniklou škodu odpovídal zaměstnavatel podle § 265 an. ZPr). Tato zakročování povinnost na rozdíl od povinnosti oznamovací však neplatí absolutně, jelikož zaměstnanec není povinen zakročit, brání-li mu v tom důležitá okolnost (např. zákrok je třeba učinit na zařízení s odbornými znalostmi, které však zaměstnanci chybí nebo zákrok nemůže provést s ohledem na svůj zdravotní stav apod.) nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance (tím se rozumí zejména možné způsobení vážné újmy na zdraví zakročujícího zaměstnance nebo ostatních zaměstnanců), popř. osoby blízké podle § 116 ObčZ.¹⁸ Jelikož způsob zákroku není v zákoně nijak specifikován, musí se při tomto zákroku v konkrétním případě přihlídnout k objektivní obtížnosti zákroku, osobním schopnostem a dovednostem zaměstnance, k přiměřenosti zákroku apod. Pokud zaměstnanec stav ohrožení sám vyvolal, bude tato povinnost zakročit o to zdůrazněna. Pokud zaměstnanec při odvracení škody utrpí nějaký úraz, posuzuje se tento úraz jako pracovní a zaměstnavatel je odpovědný podle § 365 an. ZPr. Stejně tak zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při zákroku, a to podle § 266 ZPr. Tato zakročování prevenční povinnost zaměstnance se vztahuje na škodu, která může vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale také může vzniknout i z chování ostatních zaměstnanců a třetích osob, popř. z působení vyšší moci.

Za vědomé porušení generální prevenční povinnosti nese zaměstnanec obecnou odpovědnost podle § 250 ZPr a v případě vzniku bezdůvodného obohacení se postupuje podle § 324 ZPr. Naproti tomu za vědomé porušení speciální oznamovací a zakročování povinnosti nese zaměstnanec zvláštní odpovědnost za škodu podle § 251 ZPr. K tomuto je však nutno dodat, že zaměstnanec se ocitá v těžké rozhodovací situaci, kdy musí být často v krátkém časovém okamžiku schopen rozpoznat, zda skutečně hrozí škoda, a proto je zaměstnanec v takových případech chráněn podle § 251 odst. 2 ZPr.¹⁹

V § 249 odst. 3 ZPr je zakotvena opět prevence generální, která stanoví povinnost zaměstnance oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci skutečnost, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, a to jakmile tuto skutečnost zjistí. Zákon sice nestanoví

¹⁸ § 116 ObčZ zní: „Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní“.

¹⁹ O tom blíže v kapitole 4.3. této práce.

povinnou písemnou formu tohoto oznámení, je však nutno dodat, že ústní forma staví zaměstnance do situace, kdy může být neschopen prokázat, že i když tuto skutečnost oznámil, přesto nadřízený vedoucí zaměstnanec oznamujícímu zaměstnanci potřebné pracovní podmínky nezajistil.²⁰ Povinnost zaměstnance oznamovat nedostatky v pracovních podmínkách je stanovena i v části páté zákoníku práce, který upravuje „Bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ zejména podle § 106 odst. 4 písm. f) ZPr.

Obě generální prevenční povinnosti zaměstnance zakotvené v tomto ustanovení zákoníku práce se podle právní teorie vztahují jen na škodu, která může vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a platí, že pokud zaměstnanec způsobí škodu mimo tento rámec, nevztahují se na tuto náhradu ustanovení zákoníku práce, ale nejčastěji ustanovení občanského zákoníku. Záleží tedy na individuálním posouzení každého případu. Pro obě tyto generální prevenční povinnosti je dále charakteristické to, že se týkají předcházení škod nejen na majetku zaměstnavatele, ale i na majetku zaměstnance, ostatních zaměstnanců, dalších třetích osob a škod na zdraví.

Závěrem bych chtěla shrnout, co je smyslem tohoto prevenčního ustanovení. Je to tedy především to, aby ke škodným událostem vůbec nedocházelo, a pokud k nim dojde, je důležité zabránit vzniku škody. Pokud přesto ke vzniku škody dojde, působí preventivně výchovná funkce k tomu, aby vzniklá škoda byla co nejmenšího rozsahu, a aby dále nenarůstala.

4.2. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

4.2.1. Základní charakteristika

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je obsahově shodná s § 172 minulého zákoníku práce a v současném zákoníku práce je upravena v § 250 ZPr. Můžeme ji definovat jako „*povinnost subjektu pracovněprávního vztahu (zaměstnance) poskytnout druhému subjektu (zaměstnavateli) náhradu škody, kterou mu způsobil svým zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.²¹ Obecná odpovědnost má subsidiární charakter, uplatní se tedy v případě, kdy nejsou naplněny zákonné předpoklady vzniku některého ze zvláštních druhů odpovědnosti

²⁰ Písemné oznámení je také velmi důležité např. pro případné odstoupení zaměstnance od uzavřených dohod o odpovědnosti podle § 253 odst. 1 ZPr a § 256 odst. 1 ZPr. O tom blíže kapitoly 4.4 a 4.5 mé práce.

²¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 359.

zaměstnanec za škodu, přičemž může nastat i situace, kdy za škodu bude odpovídat zaměstnanec podle § 250 ZPr a u jiného zaměstnance může být za stejnou škodu dána zvláštní odpovědnost podle § 252 ZPr nebo § 255 ZPr.²² Rozdíl mezi obecnou odpovědností a zvláštními druhy odpovědnosti, jak bude uvedeno v následujících kapitolách, je jednak v zákonných předpokladech jejich vzniku, a jednak v rozsahu náhrady škody.

Pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je nezbytné, aby byly splněny všechny zákonem stanovené předpoklady současně, což platí samozřejmě také pro zvláštní druhy odpovědnosti za škodu.

Základními předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, které budou podrobněji rozebrány v následujících kapitolách této práce, jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance, popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností, popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- zavinění zaměstnance.

Závěrem této kapitoly je nutno doplnit, že to, co bude pojednáno o předpokladech vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, zejména definice pojmů škoda, porušení povinností, příčinná souvislost, zavinění apod., platí také pro zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, o kterých bude pojednáno dále v této práci a na které tímto odkazují.

4.2.2. Škoda

Prvním předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je samotný vznik této škody.

Škoda je v soudní praxi²³ pojímána jako majetková újma poškozeného, tedy zaměstnavatele, která je objektivně vyčíslitelná v penězích. U újmy na zdraví se škodou rozumí určité vytrpění fyzické bolesti, popř. ztížení společenského uplatnění. Škoda je vždy výsledkem určitého protiprávního chování nebo škodné události a rozumí se jí jednak

²² Viz rozsudek NS SSR ze dne 22.7.1982, sp. zn. 6 Cz 6/82.

²³ Viz stanovisko občanskoprávního kolegia NS ČSSR ze dne 18.11.1970, sp. zn. Cpj 87/70.

skutečná škoda, tedy to, o co se hodnota majetku zaměstnavatele skutečně zmenšila,²⁴ popř. to, co musel zaměstnavatel vynaložit na uvedení v předešlý stav, jednak i ušlý zisk, tedy to, o co se majetek zaměstnavatele nezvětšil, ačkoliv pokud by nebylo této škodné události, dalo by se toto zvětšení důvodně předpokládat. Škoda ve smyslu § 250 ZPr a § 257 ZPr není ale pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavatele činností zaměstnance, ale škodou se rozumí jen ta majetková újma, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností zaměstnance a je s tímto porušením v příčinné souvislosti a v případě, že dojde k objektivní kumulaci více škodných událostí, je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém případě zvlášť.²⁵

Formy škody mohou být různé. Může se jednat například o škody na věcech (např. poškození, zničení nebo ztráta zařízení, materiálů, dopravních prostředků apod.), pokud ovšem zde není dána zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 252 ZPr nebo § 255 ZPr, dále může jít o jiné majetkové škody (např. zpronevěra, podvody, plýtvání elektrickou energií, škoda způsobená požárem²⁶ apod.) anebo může jít o nedostatečně vykonávanou kontrolu nějakého vedoucího zaměstnance při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním apod.

Důležité je také poznamenat, že vznik škody a její výši je povinen prokazovat poškozený. Zaměstnavatel jako poškozený, který uplatňuje náhradu škody, nese tedy důkazní břemeno. Co se týče otázky rozsahu náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, bude o této problematice pojednáno blíže v kapitole 4.2.7. této práce.

4.2.3. Porušení právních povinností, úmyslné jednání proti dobrým mravům

Porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance, popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům je druhým předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Je logické, že zaměstnanec nebude odpovídat za škodu, která vznikla např. v důsledku působení vyšší moci nebo jako důsledek ekonomického rizika při podnikání apod.

²⁴ Skutečnou škodou jsou v případě zničení věci, kterou nelze uvést do původního stavu, náklady na pořízení nové věci po odečtení částky, která odpovídá částce zničené věci a v případě poškození věci, jsou skutečnou škodou náklady vynaložené na její opravu.

²⁵ Viz rozsudek NS ČR ze dne 13.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

²⁶ Viz rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3.5.1962, sp. zn. 6 Co 1961/1962, které stanovilo, že za škodu na zařízení provozovny i na svěřených hodnotách, vzniklou v důsledku požáru způsobeného zaměstnancem z nedbalosti, odpovídá zaměstnanec podle § 172 ZPr 1965 (nyní § 250 ZPr).

„Porušením povinností se rozumí porušení povinností uložených tímto zákonem a dalšími právními předpisy“.²⁷ Jde tedy o protiprávní jednání, popř. opomenutí na straně zaměstnance, které je objektivně v rozporu se stanovenou právní povinností. Mezi nejdůležitější povinnosti uložené zákoníkem práce a dalšími právními předpisy, vnitřními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou a také pokyny vedoucích zaměstnanců, patří např. povinnost plnit pracovní úkoly podle pokynů nadřízených zaměstnanců, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnancům nebo povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky apod.

Důkazní břemeno nese stejně jako u vzniku škody opět zaměstnavatel, ten je tedy povinen prokázat, jakou povinnost při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zaměstnanec porušil, popř. jakým jednáním proti dobrým mravům zaměstnanec zaměstnavateli způsobil škodu.

V praxi je často řešena i otázka, zda vzniká zaměstnavateli škoda i v případě, že zaměstnanec plnil úkol, který není jeho „náplní práce“, nebo splnil-li úkol, ačkoli k tomu nebyl povinen. V takových případech je nutné posoudit vztah pracovní náplně, tedy druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, ke vzniklé škodě. Pracovní náplň zaměstnance ve většině případů nebývá zahrnuta do pracovní smlouvy, v takovém případě zaměstnavatel tuto pracovní náplň určuje svými jednostrannými opatřeními, kterými ji může měnit či doplňovat. Podle mého názoru pro větší právní jistotu zaměstnance je lepší, když je tato pracovní náplň přesně vymezena v pracovní smlouvě.²⁸ V opačném případě má zaměstnavatel právo doplňovat či měnit obsah pracovní náplně zaměstnance podle sjednaného druhu práce, který bývá často pro potřeby zaměstnavatele stanoven velmi široce. Zaměstnanec může odmítnout výkon práce v případě, že se výkon takové práce neshoduje s jeho náplní práce v rámci sjednaného druhu práce, nebo pokud tyto meze překračuje. V takovém případě se totiž jedná o převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy, k čemuž je potřeba souhlasu zaměstnance, pokud nejde o případy vyjmenované v § 41 ZPr.

V § 250 odst. 2 ZPr je vymezeno poměrné omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu v případě, že byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, o čemž bude blíže pojednáno v kapitole 4.2.7. upravující rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

²⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006, s. 255.

²⁸ Viz JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 679, kde je tato situace demonstrována na příkladu „účetní“.

V případě, že zaměstnanec při výkonu své práce způsobí porušením své povinnosti škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, je odpovědný jen svému zaměstnavateli²⁹ a zaměstnavatel odpovídá tomuto cizímu podniku nebo jiné třetí osobě za škodu způsobenou zaměstnancem. Toto ale neplatí v případě, kdy jde o zaměstnance, který se dopustí tzv. excessu neboli vybočení z mezí plnění svých pracovněprávních povinností. V takovém případě odpovídá cizímu podniku nebo třetí osobě tento zaměstnanec sám,³⁰ a to například podle občanskoprávních či trestněprávních předpisů.

Úmyslné jednání proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zakotvuje zákoník práce v § 261 odst. 3. Podle mého názoru by systematicky mělo být toto ustanovení spíše přiřazeno k obecné odpovědnosti podle § 250 ZPr, a proto se o této problematice zmíním už v této kapitole pojednávající o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 250 ZPr spočívá v tom, že je zde jako předpoklad namísto porušení právní povinnosti vyžadováno úmyslné jednání proti dobrým mravům, které soudní judikatura definovala jako „*souhrn etických, obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti*“.³¹ Zaměstnavatel je povinen dokazovat vznik škody, že ze strany zaměstnance šlo o jednání proti dobrým mravům, že toto jednání bylo úmyslné a dále musí dokazovat příčinnou souvislost mezi takovým jednáním a vzniklou škodou, která je podle zákoníku práce uhraditelná. Může se jednat například o druh šikany ze strany zaměstnance vůči zaměstnavateli, kterému tímto jednáním vznikne škoda, dále o nějaké zákeřné jednání, mstu, ziskuchtivost nebo například bezohlednost ze strany zaměstnance apod. Závěrem je nutno dodat, že i přestože jsou dobré mravy neprávními pravidly, tím, že s nimi zákon počítá jako jedním z předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu, stávají se pravidly právními, a tak může být sankcionováno i chování, které není konkrétně stanoveno v právním předpise, ale je obecně považováno za nemravné.

²⁹ Viz rozsudek NS ČSR ze dne 21.5.1960, sp. zn. 4 Cz 48/60.

³⁰ Viz rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9.2.1961, sp. zn. 11 Co 28/61.

³¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26.2.1998, sp. zn. II. ÚS 249/97. Pojem „dobré mravy“ definuje také četná judikatura Nejvyššího soudu ČR (viz např. rozsudek NS ČR ze dne 27. 2. 2001, sp. zn. 29 Cdo 1708/2000, rozsudek NS ČR ze dne 29.4.2003, sp. zn. 33 Odo 134/2003, rozsudek NS ČR ze dne 12.2.2004, sp. zn. 33 Odo 1192/2003, rozsudek NS ČR ze dne 30.11.2005, sp. zn. 33 Odo 1420/2005, rozsudek NS ČR ze dne 24.7.2008, sp. zn. 33 Cdo 557/2008 apod.).

4.2.4. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole této práce, je porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům ze strany zaměstnance druhým předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Odpovědnost zaměstnance za škodu podle zákoníku práce tedy nastupuje pouze v případech, kdy za splnění ostatních předpokladů obecné odpovědnosti za škodu ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, popř. úmyslným jednáním ze strany zaměstnance proti dobrým mravům. Pokud tedy zaměstnanec například při pracovní cestě použil bez souhlasu zaměstnavatele osobní automobil také k soukromým účelům a přitom došlo k dopravní nehodě, při které způsobil nejen škodu na vozidle, ale také újmu na zdraví například cizí osobě, kterou bez vědomí zaměstnavatele převážel, dopustil se tento zaměstnanec excesu neboli vybočení z plnění pracovních povinností³² a odpovídá podle občanského zákoníku, příp. trestního zákoníku nikoli podle zákoníku práce. Jiným příkladem excesu může být situace, kdy zaměstnanec - stolař v pracovní době vyrábí nebo opravuje předměty pro svou soukromou potřebu a vznikne u při tom škoda na věcech. „*Nelze souhlasit s názorem, že vybočení z mezí plnění pracovních úkolů zaměstnavatele je dáno tím, že zaměstnanec způsobil škodu úmyslně. ... Pokladní v prodejně má ve svých povinnostech inkasovat od zákazníků za prodané zboží peníze. Jestliže část takto získaných peněz zcizí, jde podle našeho názoru o úmyslně způsobenou škodu při plnění, popřípadě v mezích plnění úkolů. Pokud by však tato zaměstnankyně odcizila peníze nebo zboží ze skladu, kde neplní žádnou ze svých povinností pokladní prodejny, vybočila by tím z mezí plnění pracovních úkolů a její odpovědnost za škodu by bylo třeba posouvat podle občanského zákoníku*“.³³ S tímto názorem se zcela ztotožňuji. Z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním ale podle soudní judikatury nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný vztah k plnění pracovních úkolů nebo k výkonů pracovních úkolů, které přímo souvisejí s jejich plněním, přičemž rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, zda tedy činností, kterou byla škoda způsobena, sledoval zaměstnanec plnění pracovních úkolů.³⁴

³² Další příklady excesu viz např. HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář: judikatura*. Praha: Linde, 2005. s. 13-14.

³³ HOCHMAN, Josef. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, s. 654-655.

³⁴ Viz stanovisko občanskoprávního kolegia NS ČSSR ze dne 18.11.1970, sp. zn. Cpj 87/70, rozsudek NS ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000. Pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, nejsou samy o sobě významné motiv či pohutka zaměstnance, ale především to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele, viz rozsudek NS ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

Pojmy plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním vymezují obecným, ale taxativním způsobem § 273-274 ZPr, přičemž obě tato kogentní ustanovení byla převzata z již zrušeného nařízení vlády č. 108/1994 Sb., který tyto pojmy upravoval v § 25 a § 26.

Za plnění pracovních úkolů se podle § 273 ZPr tedy považuje:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru (jedná se o povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, dále z pracovní smlouvy, ze sjednaného druhu práce, pracovního zařazení, příkazů a pokynů vedoucích zaměstnanců) a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele, přičemž touto jinou činností se rozumí činnost, kterou zaměstnanec není povinen vykonávat podle pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel mu tuto činnost nařídil a zaměstnanec jej uposlechl a jedná se například o činnost zaměstnance, který nemá v pracovní smlouvě závazek řídit osobní automobil, ale zaměstnavatel mu přikázal jej řídit na pracovní cestě za nemocného řidiče apod., v případě, že by zaměstnanec uposlechl protiprávní příkaz zaměstnavatele vydaný v rozporu s právními předpisy, zkoumá se poté, zda byl u něj naplněn také předpoklad zavinění,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty, přičemž pracovní cestou se podle § 42 ZPr rozumí *„časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů mimo sjednané místo výkonu práce“*, které je sjednané v pracovní smlouvě a určené nejčastěji budovou nebo provozem, přičemž zákon dále stanoví, že *„zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním, a že zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal“*,
- činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, která je činností konanou zaměstnancem pro zaměstnavatele, i když nesouvisí s plněním pracovních úkolů, ale je pro zaměstnance prospěšná a jedná se např. o činnost zaměstnance pro odborovou organizaci působící u zaměstnavatele, která souvisí s funkcí zaměstnance v této odborové organizaci,
- činnost konanou pro zaměstnavatele z jeho vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění (např. řidičský průkaz, svářečský průkaz nebo i dosažená kvalifikace apod.) nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jedná se tedy o činnost, která není součástí povinností zaměstnance vyplývajících z jeho pracovního poměru a jde například o situaci, kdy se zaměstnanec sám nabídne

zaměstnavateli, že vyzvedne vstupenky na divadelní představení, kdy se zaměstnanec sám rozhodne a pomůže spolupracovníci při odnesení těžké krabice nebo kdy zaměstnanec - vrátný opraví z vlastní iniciativy prasklé vodovodní potrubí apod.,³⁵ a

- dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.

Při obecné odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním musí jít o souvislost přímou, nestačí nepřímá souvislost,³⁶ přičemž v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů dle § 274 ZPr jsou:

- úkony potřebné k výkonu práce, jako je například příprava materiálu, nářadí apod., ale také požívání ochranných nápojů, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům v horkých provozech bezplatně poskytovat podle § 5 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v.z.p.p. apod.,
- úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, za které se považují například osobní hygiena (typicky mytí rukou po skončení práce, příp. vysprchování po skončení práce, která je fyzicky náročná), převlékání, používání sociálního zařízení, odevzdání nářadí nebo kontrola stavu motorového vozidla řidičem před jeho vyjetím, ale také přenocování v místě pracovní cesty, jelikož si splnění pracovního úkolu vyžádalo delší čas, než bylo původně předpokládáno nebo cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště a zpět podle § 387 odst. 2 ZPr apod.,
- úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané ale pouze v objektu zaměstnavatele (nikoli však stravování); jelikož se do pracovní doby nezapočítávají tyto přestávky, bylo nutné v zájmu ochrany zaměstnanců potvrdit, že i tyto úkony jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů,

³⁵ „Jestliže však činnost bude zaměstnanec konat z vlastní iniciativy a utrpí v této souvislosti úraz, bude se jednat o pracovní úraz pouze v případě, že k takové činnosti nepotřeboval zaměstnanec zvláštní oprávnění nebo pokud mu tuto činnost zaměstnavatel výslovně nezakázal“. HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 378.

³⁶ Viz rozsudek NS ČSR ze dne 28.1.1969, sp. zn. 6 Cz 89/68, podle kterého při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním pracovních úkolů nejde o jakoukoli, tedy i nepřímou souvislost. Jestliže tedy pracovníci žalobce oslavovali ve skladu v prodejně odměny za dobré umístění v soutěži prodejen o nejlepší výzdobu výkladu, přičemž došlo k požáru, když žalovaná zapomněla vypnout před opuštěním místnosti elektrický rychlovačič, na němž vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné, pokud jde o jednání žalované, mluvit o zaviněném porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odbornosti, přičemž za součást tohoto školení lze považovat také přestávky mezi jednotlivými přednáškami, semináři, cestu na školení z místa bydliště a zpět (nikoli však například ke svým příbuzným) apod., a
- vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět.

Zákoník práce rovněž výslovně stanoví negativní vymezení úkonů konaných v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za tyto úkony se tedy podle § 274 ZPr nepovažují:

- cesta do zaměstnání a zpět, kterou se rozumí podle § 387 odst. 1 ZPr „*cesta z místa bydliště zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět*“ jako je např. staveniště apod., přičemž tato otázka není problematická tam, kde při vstupu do objektu zaměstnavatele je například vrátnice, ale spíše v těch případech, kdy v jedné budově nebo v jednom areálu působí více zaměstnavatelů.³⁷ Specifická situace je u vojáků z povolání, u kterých se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta do služby a zpět, ale při vyhlášení bojové pohotovosti nebo při poplachu se cesta do kasáren považuje za úkon konaný v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a proto by se případný úraz při cestě do kasáren při vyhlášení bojové pohotovosti nebo při poplachu považoval za úraz pracovní,
- stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, cesta k nim a zpět, pokud ale tato cesta není konána v objektu zaměstnavatele, přičemž výjimku tvoří vyšetření prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací nebo ošetření při první pomoci a cesty k nim a zpět, jelikož tyto úkony se považují za úkony během práce obvyklé bez ohledu na to, zda je zdravotnické zařízení v objektu zaměstnavatele či nikoli. V případě stravování je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů pouze cesta zaměstnance ke stravování a zpět v objektu zaměstnavatele,³⁸ a tedy např. situace, kdy se

³⁷ Viz rozsudek NS ČR ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, který stanoví, že pokud je v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 190 odst. 2 ZPr 1965 (nyní § 274 odst. 1 věta druhá ZPr), rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.

³⁸ Viz rozsudek NS ČR ze dne 6.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005, dle kterého v případě, že zaměstnankyně utrpěla pracovní úraz při cestě ke stravování, která ale není v objektu zaměstnavatele, ale jedná se o veřejné prostranství, nelze přiznat odpovědnost zaměstnavatele ani za situace, kdy je chodník na veřejném prostranství jedinou přístupnou cestou ke stravování. I v takovém případě tedy zaměstnavatel neodpovídá za pracovní úraz zaměstnankyně, jelikož k němu došlo na cestě ke stravování mimo objekt zaměstnavatele.

zaměstnanec při stravování poraní příborem, i když by k němu došlo v objektu zaměstnavatele, se logicky nepovažuje za úkon učiněný v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

4.2.5. Příčinná souvislost

Třetím předpokladem vzniku obecné odpovědnosti za škodu je příčinná souvislost neboli kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením právních povinností, popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Vznik škody tedy musí být následkem porušení právních povinností, popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Příčinnou souvislost je třeba zjišťovat v každém jednotlivém případě zvlášť a musí být bezpečně prokázána,³⁹ nestačí tedy pouhá pravděpodobnost vzájemného vztahu mezi protiprávním jednáním a škodou, přičemž toto důkazní břemeno leží opět na zaměstnavateli jako poškozeném. „*Tak například poškozený zaměstnavatel mnohdy odůvodňuje odpovědnost zaměstnance tvrzením, že zaviněně porušil povinnost vyplývající z pracovního poměru. Poškozený však musí přesně specifikovat konkrétní povinnost, kterou podle jeho názoru zaměstnanec porušil. Současně však musí prokázat, že právě takto konkrétně označená povinnost byla příčinou vzniklé škody*“.⁴⁰

Otázka příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím škůdce a vznikem škody je otázkou skutkovou, nikoli právní. Tato otázka tedy nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétním případě a v konkrétních souvislostech. Při zjišťování příčinné souvislosti je třeba škodu vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně z hlediska všech jejích příčin. Z tohoto řetězce všeobecné příčinné souvislosti je třeba se zaměřit pouze na ty příčiny, které vyvolaly vznik škody.⁴¹

Důležité je také poznamenat, že skončením pracovního poměru mezi poškozeným zaměstnavatelem a odpovědným zaměstnancem samo o sobě ještě neznamená přetržení příčinné souvislosti mezi porušením povinností zaměstnance a škodou a věc je třeba i nadále posuzovat podle příslušných ustanovení zákoníku práce.⁴² Stejně tak skončením pracovní

³⁹ Viz rozsudek NS ČR ze dne 27.9.1990, sp. zn. 1 Cz 59/90, který stanoví, že příčinná souvislost mezi zaviněným protiprávním jednáním žalovaného a vznikem škody na zdraví musí být bezpečně prokázána, nestačí tedy pouhá pravděpodobnost, nelze ji ale vylučovat jen z toho důvodu, že protiprávní jednání škůdce dovršilo již stávající nepříznivý zdravotní (duševní) stav poškozeného.

⁴⁰ HOCHMAN, Josef. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, s. 653.

⁴¹ Viz rozsudek NS ČR ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001; viz také GREGOROÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. (ed). *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 431-432.

⁴² Viz rozsudek NS ČR ze dne 21.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.

doby nezaniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a tedy odůvodnění zaměstnance, který neoprávněně vyváží materiál z objektu zaměstnavatele bez zaplacení s odůvodněním, že tak činí ve svém pracovním volnu, neobstojí, neboť zaměstnanec je povinen zdržet se i mimo pracovní dobu jednání, které je v rozporu s povinnostmi uloženými zejména v § 301 písm. d) ZPr.⁴³

4.2.6. Zavinění

Zavinění je čtvrtým a tedy posledním předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pojem zavinění není v zákoníku práce, příp. ani v občanském zákoníku definován, přesto bychom jej s pomocí soudní judikatury mohli definovat jako „psychický vztah jedajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako k následku takového jednání“.⁴⁴ Důležité je, aby se jednalo o protiprávní úkon, v opačném případě by o zavinění nešlo. Pokud totiž zaměstnanec zaměstnavateli způsobí škodu, aby zachránil životy spoluzaměstnanců např. při požáru, nejde o zavinění, jelikož zaměstnanec nesledoval žádný protiprávní výsledek.

Zavinění má dvě základní formy, a to úmysl (přímý nebo nepřímý) a nedbalost (vědomá či nevědomá). Při definici těchto dvou pojmů vycházíme z § 15 a 16 trestního zákoníku. Škoda je způsobena úmyslně v případě, že ji zaměstnanec způsobit chtěl (jedná se o tzv. úmysl přímý), anebo v případě, že zaměstnanec věděl, že ji může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (zde jde o tzv. úmysl nepřímý). Také nedbalostní zavinění zaměstnance se může projevit ve dvou formách, a to jako nedbalost vědomá v případě, že zaměstnanec věděl, že může škodu způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí, a dále jako nedbalost nevědomá v případě, že zaměstnanec nevěděl, že svým jednáním může způsobit škodu, ale vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům to vědět měl a mohl. Formy nedbalosti se ale až na výjimky v pracovním právu nerozlišují,⁴⁵ a proto vycházíme z toho, že na rozdíl od úmyslného jednání (příp. opomenutí) zaměstnance při nedbalostním jednání (příp. opomenutí) zaměstnanec škodu způsobit nechtěl a nesouhlasil s ní. Například zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu úmyslně v případě, kdy mu odcizil nářadí či zařízení, které je majetkem zaměstnavatele a které bylo zaměstnanci

⁴³ Viz rozsudek NS ČR ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

⁴⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

⁴⁵ Česká právní úprava nerozlišuje vůbec stupně nedbalosti (nedbalost hrubá, střední a lehká), jak je tomu například v německé právní úpravě, o čemž se zmiňuji v kapitole 5.2.2. mé práce. Viz JOUZA, Ladislav. Škoda způsobená zaměstnancem. *Právní rádce*, 2002, roč. 10., č. 5, s. 43.

zapůjčeno k plnění pracovních úkolů. Naopak zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu nedbalostně v případě, kdy například čistil motor služebního automobilu hořlavým prostředkem a když jej po vyčištění zapnul, vzňal se a automobil shořel. Zjištění, o jakou formu zavinění se v konkrétním případě jedná, je důležité pro následné stanovení rozsahu náhrady škody podle § 257 ZPr, o čemž se zmíním v následující kapitole této práce.

Jak jsem již uvedla v předchozích kapitolách, odpovědnost zaměstnance za škodu v pracovním právu je vždy subjektivní, jedná se tedy o odpovědnost za zavinění. Zákoník práce v § 250 odst. 3 stanoví, že u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu a u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody leží důkazní břemeno opět na zaměstnavateli, tj. zaměstnavatel je povinen prokázat existenci zavinění na straně zaměstnance. V opačném případě nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci náhradu škody požadovat a zaměstnanec se tak může ze své odpovědnosti za škodu zcela nebo zčásti vyvinut. Naopak, u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat a u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů, je zavinění zaměstnance presumováno, a to ve formě nedbalosti a zaměstnanec se může této odpovědnosti zčásti nebo zcela zprostit, pokud prokáže, že škoda vznikla zčásti nebo zcela bez jeho zavinění, tzn. důkazní břemeno k vyvrácení této domněnky nese zaměstnanec.

4.2.7. Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu

Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravuje především § 257 ZPr. Toto ustanovení bylo převzato z § 179 minulého zákoníku práce s malými odlišnostmi, které bych rovněž v této kapitole zmínila.

V případě, že jsou kumulativně naplněny všechny předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je tento zaměstnanec odpovědný zaměstnavateli podle § 250 ZPr. Pojem škody jsem objasnila již v kapitole 4.2.2. této práce.

Zaměstnanec je povinen podle § 257 odst. 1 ZPr nahradit zaměstnavateli vždy skutečnou škodu, a to buď v penězích, nebo uvedením v předešlý stav (např. vrátí ukradené zařízení, opraví věc, obstará náhradní věc apod.). Pouze v případě, kdy škoda byla zaměstnancem způsobena úmyslně, může zaměstnavatel požadovat podle § 257 odst. 3 také náhradu ušlého zisku.⁴⁶ Tak tomu může být např. tehdy, jestliže zaměstnavatel v důsledku neomluvených absencí zaměstnance nemůže vůbec objednávkou se svým obchodním partnerem uskutečnit a musí smlouvu zrušit.

⁴⁶ Pojem „jiná škoda“ zakotvená v § 179 odst. 3 ZPr 1965 byl nahrazen přesnějším pojmem „ušlý zisk“.

Uvedení v předešlý stav je považováno spíše za výjimečný způsob náhrady škody a uplatňuje se zejména za situace, kdy je škoda způsobena zaměstnancem z nedbalosti. Právo volby má sice zaměstnanec, je to tedy jeho možnost, ne povinnost, je nutné ale poznamenat, že ne vždy je zaměstnavatel povinen strpět úsilí zaměstnance o uvedení do předešlého stavu (např. zaměstnanec chce provést opravu vozidla po havárii sám, k čemuž je potřeba ale určitá součinnost zaměstnavatele jako poškozeného, např. ve formě souhlasu s touto opravou, ale zaměstnavatel zaměstnanci tento souhlas udělit odmítá, jelikož se domnívá, že zaměstnanec nemá odborné znalosti a zkušenosti s opravami vozidel a opravu by tak neprovedl plnohodnotně nebo v nepřiměřeném čase nebo by mu vznikla další újma například tím, že do řádného dokončení opravy by nemohl vozidlo používat apod.), záleží tedy na jejich vzájemné dohodě. Nutno ale dodat, že zaměstnavatel nesmí bezdůvodně odmítnout řádně nabídnuté plnění ze strany zaměstnance ve formě uvedení v předešlý stav. V takovém případě se zaměstnanec nedostává do prodlení, pokud by následně nenahradil zaměstnavateli škodu v penězích.

Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je stanoven zákonem různě. V zásadě mohou nastat tři možné situace. První z nich je případ, kdy je podle § 257 odst. 2 věty druhé ZPr zaměstnanec odpovědný za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil sice z nedbalosti, ale zároveň ve stavu opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.⁴⁷ Dále může nastat situace, kdy je zaměstnanec odpovědný za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil svým úmyslným protiprávním jednáním, příp. opomenutím podle § 257 odst. 2 věty druhé ZPr. V těchto dvou případech je zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit celou skutečnou škodu bez omezení, tedy v plné výši. Odlišná situace nastává v ostatních případech, tedy za situace, kdy zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu z nedbalosti. V těchto případech je výše náhrady škody limitována.⁴⁸ V takovém případě je zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit nejvýše částku, která odpovídá čtyřapůlnásobku

⁴⁷ „*Opilostí zaměstnance nebo zneužitím jiných návykových látek se rozumí stav, kdy u zaměstnance skutečně došlo ke snížení schopnosti ovládat své jednání a byla již narušena schopnost zaměstnance pohotově reagovat na vzniklé situace. V žádném případě nestačí pouhé ujištění, že zaměstnanec požil alkohol či jinou návykovou látku. Opilost v první fázi posuzuje sám zaměstnavatel... Pokud zaměstnanec takové posouzení situace neuzná, a tudíž odmítne uhradit škodu v plné výši, nezbyvá zaměstnavateli než domáhat se svého práva soudní cestou. V tomto případě otázku, ..., posoudí soud, a to na základě znaleckého posudku.*“ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006, s. 261.

⁴⁸ K tomu blíže kapitola 2.1.3. této práce v části pojednávající o reparační funkci pracovněprávní odpovědnosti, přičemž je nutno říci, že u odpovědnosti zaměstnance za škodu se uplatňuje spíše funkce preventivně výchovná a sankční, což se projevuje v limitaci náhrady škody způsobené zaměstnancem.

jeho průměrného měsíčního výdělku⁴⁹ před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu, nikoli před vznikem škody, jak je tomu například při pracovním úrazu.

V § 257 odst. 4 ZPr je vymezeno poměrné omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu v případě, že byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele podle § 250 odst. 2 ZPr.⁵⁰ Jako příklad bychom mohli uvést situaci, kdy dojde ke škodě, za kterou je za normálních okolností odpovědný zaměstnanec, ale ten se brání tím, že např. zaměstnavatel neprováděl předepsané školení zaměstnanců, a proto tento zaměstnanec nemohl podle svých schopností a znalostí škodě zabránit. V tomto případě má důkazní břemeno zaměstnanec, ten je tedy povinen prokázat, že škoda byla způsobena také zaměstnavatelem, a to porušením jeho povinností a je dána příčinná souvislost mezi tímto porušením povinností a vznikem škody. Jde vlastně o odpovědnost zaměstnavatele, tj. objektivní odpovědnost, kde se nevyžaduje jeho zavinění, a proto ho zaměstnanec ani dokazovat nemusí. Zaměstnanec tedy v takovém případě hradí jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění, přičemž je nutno dodat, že v takovém případě je třeba u zaměstnance zkoumat nejen míru jeho zavinění, ale také závažnost porušení pracovních povinností. Je nutno ale dodat, že odpovědnost zaměstnance lze takto omezit pouze v případě, že jde o škodu způsobenou z nedbalosti, jelikož pokud byla škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, míra jeho zavinění odpovídá vždy celé škodě a jeho odpovědnost nelze omezit ani vzhledem k porušení povinností zaměstnavatele.

V § 257 odst. 5 ZPr je upravena situace, kdy ke škodě dojde porušením povinností více zaměstnanců. Zaměstnanec v takovém případě hradí jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Nejde tedy o odpovědnost solidární, jelikož zákoník práce takovou odpovědnost na rozdíl od občanského zákoníku ani nezná, ale jedná se o tzv. dělenou odpovědnost, kdy každému zaměstnanci je nutno zvlášť prokázat míru jeho zavinění.⁵¹ Pro každého z těchto zaměstnanců platí limit podle § 257 odst. 2 ZPr, pokud škodu způsobili

⁴⁹ Tento pojem upravuje § 351 an. ZPr a rozumí se jím v tomto případě průměrný hrubý měsíční výdělek.

⁵⁰ Podle rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.9.1960, sp. zn. 4 Cz 96/60 je poměrné určení náhrady škody v případě spoluzavinění poškozeného podniku (zaměstnavatele) přiměřené, pokud odpovídá formě a stupni zavinění škůdce a poškozeného.

⁵¹ Viz rozsudek NS SSR ze 27.1.1972, sp. zn. 4 Cz 23/71, podle kterého k dělbě škody mezi několika zaměstnanců podle jejich míry zavinění podle § 175 odst. 5 ZPr 1965 (nyní podle § 257 odst. 5 ZPr) může dojít jen tehdy, pokud je bezpečně zjištěna odpovědnost všech těchto zaměstnanců, jelikož nestačí, že všichni tito zaměstnanci přicházejí pouze v úvahu, ale nedá se přesně zjistit, který z nich škodu zavinil. Solidární odpovědnost zákoník práce tedy nezná, a to bez výjimek. K tomu viz rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.5.1967, sp. zn. 4 Tz 38/67. Solidární odpovědnost není dána ani při souběhu odpovědnosti podle občanského zákoníku a zákoníku práce. V takovém případě se uplatňuje zvlášť solidární odpovědnost pro občanskoprávní odpovědnostní vztahy a zvlášť odpovědnost dělená pro odpovědnostní vztahy vyplývající ze zákoníku práce, každý z nich tedy odpovídá samostatně podle míry svého zavinění. K tomu viz rozsudek NS ČSR ze dne 4.2.1986, sp. zn. 7 To 1/86.

z nedbalosti. Způsobil-li ale některý z těchto zaměstnanců škodu úmyslně, je odpovědný za celou škodu a zaměstnanec, který škodu způsobil z nedbalosti, za ni neodpovídá.⁵² Co se týče rozsahu náhrady škody způsobené neznámým pachatelem, nelze uplatnit § 257 odst. 5 ZPr v případech, kdy dosud nebylo prokazatelně zjištěno, že úmyslný škůdce byl zaměstnancem poškozeného zaměstnavatele. V takovém případě může tedy zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti pracovníkovi, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění.

Závěrem bych chtěla opět připomenout, že vznik škody a její výši musí prokazovat poškozený, tedy zaměstnavatel, který uplatňuje náhradu škody. Při určování výše škody na věci se vychází z § 272 ZPr.⁵³ Podle tohoto ustanovení se za rozhodnou dobu pro určení výše škody na věci považuje doba poškození nebo ztráty, nikoli například doba, kdy byla škoda uplatněna nebo kdy o ní rozhoduje soud. Výše škody tedy bude nejčastěji odpovídat ceně obvyklé v daném místě a čase vzniku škody, přičemž tato cena může být stanovena i odlišně⁵⁴ dohodu stran nebo v pochybnostech zjištěna znaleckým posudkem jako cena odhadní. Přitom se musí přihlídnout k tomu, zda jde o věc novou nebo opotřebovanou a tomu přizpůsobit její cenu. Doba vzniku škody je rozhodující pro počátek běhu promlčecí lhůty podle § 329 ZPr, jde tedy o to, zda zaměstnavatel uplatnil náhradu škody způsobenou zaměstnancem včas.

K rozsahu náhrady škody bych chtěla ještě zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.3.1992, sp. zn. 6 Cz 37/1989, který se zabýval náhradou škody vzniklé zaplacením pokuty, která byla zaměstnavateli uložena příslušným orgánem bezpečnosti práce a ten ji požadoval jako náhradu škody po svém zaměstnanci. V tomto případě ke vzniku škody dochází až skutečným zmenšením majetku zaměstnavatele v důsledku odepsání příslušné částky (pokuty) z jeho účtu, a nikoliv již samotným rozhodnutím příslušného orgánu o uložení pokuty. Podle Nejvyššího soudu je třeba v rámci zjišťování, zda jsou naplněny všechny předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu, zabývat se zejména tím, zda k povinnostem zaměstnance skutečně patřilo např. provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda

⁵² Tento názor je zastáván autory starších publikací, srov. HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 368. Podle mého názoru, což potvrzují i autoři současných publikací, ovšem není spravedlivé, aby zaměstnanci, kteří způsobili škodu z nedbalosti, byli zcela zproštěni této odpovědnosti, jelikož třeba oni svým nedbalostním jednáním umožnili jinému zaměstnanci, aby škodu způsobil úmyslně, a proto je nutno každou situaci zkoumat individuálně s ohledem na formu a míru jejich zavinění. K tomu viz NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 678.

⁵³ Tato kogentní úprava byla převzata z § 180 ZPr 1965, podle kterého se při určování škody na věci vychází z ceny v době poškození, a podle současného zákoníku práce z ceny v době poškození nebo ztráty.

⁵⁴ Viz rozsudek NS ČR ze dne 23.4.2003, sp. zn. 25 Cdo 1706/2002, podle kterého se z ceny v době poškození věci vycházet nebude zejména v případech, kdy by toto určení škody podle ceny v době poškození věci bylo v rozporu s dobrými mravy.

k závadám skutečně došlo, zda mohl zaměstnanec sám provést opravu nebo zajistit opravu těchto zařízení a především, zda kromě tohoto zaměstnance neodpovídá ještě další zaměstnanec. Zaměstnavatel svůj žalobní návrh odůvodnil podle mého názoru nedostatečně pouze tím, že žalovaný zaměstnanec odpovídá „ve značné míře“, což pochopitelně u Nejvyššího soudu neobstálo.

4.3. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je jedním ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zákoník práce ji zakotvuje v § 251 ZPr, kde v odst. 1 stanoví možnost zaměstnavatele požadovat na zaměstnanci, aby se podílel na náhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem v případě, že nesplnil svou oznamovací nebo zakročovací povinnost, ale pouze za splnění dalšího předpokladu, kterým je nemožnost jiného způsobu náhrady takto vzniklé škody. V odst. 2 tohoto ustanovení pak zákoník práce upravuje možnost vyloučení odpovědnosti zaměstnance za vzniklou škodu. Právní úprava této odpovědnosti je obsahově podobná s úpravou § 175 minulého zákoníku práce s malými rozdíly, na které upozorním v této kapitole své práce.

Tato zvláštní odpovědnost zaměstnance je založena na splnění předpokladů shodných s předpoklady podle § 249 ZPr zakotvující obecné a zvláštní prevenční povinnosti zaměstnance, a proto je nutné ustanovení § 251 ZPr posuzovat v souvislosti s § 249 ZPr. Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.1. této práce, v případě vědomého porušení obecné prevenční povinnosti odpovídá zaměstnanec podle § 250 ZPr obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu. Naopak v případě vědomého porušení zvláštních prevenčních povinností, tedy povinnosti oznamovací a zakročovací, odpovídá zaměstnanec právě podle § 251 ZPr.

Předpoklady vzniku této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, které musí být kumulativně naplněny, tedy jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení zvláštní prevenční povinnosti podle § 249 ZPr,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti,
- zavinění zaměstnance,
- skutečnost, že vzniklou škodu nelze nahradit jinak.

Kompletní důkazní břemeno leží opět na zaměstnavateli, ten je tedy povinen prokázat, že mu vznikla škoda zaviněným porušením prevenční povinnosti zaměstnance, dále je povinen prokázat příčinnou souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody, a také to,

že zaměstnanec si byl vědom toho, že škoda zaměstnavateli skutečně hrozí, že měl možnost proti ní zakročit, a že ji nelze uhradit jinak.⁵⁵

Prvním předpokladem vzniku odpovědnosti je tedy samotný vznik škody. Tento pojem jsem objasnila již v kapitole 4.2.2. mé práce. Důležité je opět poznamenat, že se musí jednat o vznik škody na straně zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru. Přitom se ale nemusí jednat pouze o škodu, která byla někým zaviněna, ale může jít také o škodu, která byla způsobena objektivně, ale zásahem zaměstnance by došlo k tomu, že by bylo alespoň částečně zabráněno jejímu vzniku.

Druhým předpokladem je vědomé porušení zvláštní prevenční povinnosti oznamovací podle § 249 odst. 1, věty druhé ZPr, tedy povinnosti upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu nebo porušení zvláštní prevenční povinnosti zakročování podle § 249 odst. 2, věty první ZPr, tedy povinnosti zakročit proti hrozící škodě za podmínky, že jeho zákroku je k odvrácení škody neodkladně třeba. Podle § 249 odst. 2, věty druhé ZPr ale zaměstnanec tak učinit nemusí v případě, že by mu v tom bránila důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance nebo osoby blízké. V tomto případě leží důkazní břemeno na tomto zaměstnanci, který je povinen dokázat, že nemohl splnit svou zakročování povinnost a z jakého důvodu. O těchto prevenčních povinnostech bylo podrobněji pojednáno v kapitole 4.1. mé práce.

Třetím předpokladem je příčinná souvislost neboli kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, která spočívá v prokázání skutečnosti zaměstnavatelem, že pokud by zaměstnanec svou prevenční povinnost splnil, bylo by zabráněno bezprostřednímu vzniku škody.

Čtvrtým předpokladem, který musí být naplněn, aby byla založena tato zvláštní odpovědnost, je zavinění zaměstnance, a to alespoň ve formě vědomé nedbalosti. I když bylo v kapitole 4.2.6. této práce uvedeno, že při odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích se formy nedbalosti nerozlišují, v tomto případě, pokud by se jednalo pouze o nedbalost nevědomou, nebylo by to dostačující ke vzniku odpovědnostního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je tedy povinen dokázat, že zaměstnanec věděl, že ke škodě může dojít, avšak bez dostatečných důvodů spoléhal, že k ní nedojde.

Pátým a posledním předpokladem je skutečnost, že vzniklou škodu nelze nahradit v plném rozsahu jinak. Dále k rozsahu náhrady škody u této zvláštní odpovědnosti bude pojednáno v následující kapitole této práce.

⁵⁵ V praxi se s touto odpovědností často nesetkáváme, jelikož zaměstnavatel ve většině případů těžko prokazuje poslední předpoklad, tj. že škodu není možno uhradit jinak.

Zákoník práce v § 251 odst. 2⁵⁶ stanoví možnost vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu v případě, že zaměstnanec škodu způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví za podmínek, že zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. V tomto případě tedy nese odpovědnost zaměstnavatel a zaměstnanec, který se tímto hodlá vyvinut z odpovědnosti za škodu, nese důkazní břemeno. „*Jestliže však naopak zaměstnanec tento stav sám úmyslně vyvolal, potom i v případech, počínal-li si následně způsobem přiměřeným okolnostem, anebo jestliže uvedený stav sice úmyslně nevyvolal, ale počínal si způsobem okolnostem nepřiměřeným, je dána jeho odpovědnost za škodu, kterou při odvracení škody způsobil*“.⁵⁷ Odpovědnost zaměstnavatele za věcnou škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody upravuje § 266 ZPr. Zákoník práce v § 368 dále stanoví, že se zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti v případě, kdy zaměstnanec při odvracení škody utrpěl pracovní úraz, pokud ale tento stav zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal. V těchto případech nese důkazní břemeno opět zaměstnanec. Těmito ustanovení zákoníku práce je poskytována zaměstnanci větší právní jistota, který se v těžké situaci, kdy hrozí škoda zaměstnavateli, musí rychle rozhodnout, a přitom mu nebo zaměstnavateli hrozí určitá rizika, které mnohdy nemůže pohotově a správně posoudit.

4.3.1. Rozsah náhrady škody

Rozsah náhrady škody u této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu upravuje § 258 ZPr. Minulý zákoník práce tuto problematiku upravoval podobně v § 175 ZPr 1965. Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, posledním předpokladem vzniku této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je skutečnost, že vzniklou škodu nelze nahradit v plném rozsahu jinak. Primárně tedy náleží náhrada škody v plném rozsahu na skutečném škůdci, a až poté nastupuje subsidiární možnost zaměstnavatele (nikoli tedy povinnost) požadovat náhradu škody po zaměstnanci ve výši škody neuhrazené přímým škůdcem. Tuto možnost má zaměstnavatel pouze v případě, že zaměstnanec nesplnil svou prevenční povinnost, a že od skutečného škůdce nelze dosáhnout náhrady škody v plném rozsahu, a to například proto, že

⁵⁶ § 251 odst. 2 ZPr je obsahově shodný s § 178b odst. 1 ZPr 1965. Minulý zákoník práce navíc v § 178b odst. 2 zakotvil vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu v případě, kdy tato škoda vyplývala z hospodářského rizika, kterým se rozumělo zejména škody a ztráty, které vznikly nepatrným přehlédnutím nebo nepozorností a nepřesahují stanovené procento výrobků, a škody způsobené při zkušební výrobě. Srov. MIKYSKA, Martin. In SOUČKOVÁ, Marie a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 414.

⁵⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 658.

skutečný škůdce nebyl zjištěn nebo neuhradil vzhledem k omezené odpovědnosti plnou výši vzniklé škody apod.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.2.1. této práce, v případě, že nejsou naplněny zákonné předpoklady vzniku této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, použije se subsidiárně § 250 ZPr zakotvující obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu spolu s § 257 ZPr upravující rozsah náhrady škody. Smyslem úpravy této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je právě skutečnost, že v případě obecné odpovědnosti podle § 250 ZPr je škoda způsobená zaviněným jednáním přímo zaměstnance jako škůdce, kdežto v případě této zvláštní odpovědnosti zaměstnanec škodu nezavinil přímo, ale porušil svou prevenční povinnost vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanec tak skutečnou škodu nehradí, ale pouze k náhradě škody přispívá v rozsahu, který je přiměřený daným okolnostem.

Zákoník práce v § 258 demonstrativně vyjmenovává, k čemu se má při stanovení výše náhrady škody u této zvláštní odpovědnosti přihlídnout. Jedná se o okolnosti, které bránily zaměstnanci splnit svou prevenční povinnost a také o to, jaký je skutečný význam způsobené škody pro zaměstnavatele. Na rozdíl od minulého zákoníku práce se v tomto ustanovení již nevyskytuje dikce, že při stanovení výše náhrady škody se přihlédne také k „osobním a majetkovým poměrům zaměstnance“. Důvody jsou logické. Zaměstnavatel totiž nemá právo a tudíž ani zaměstnanec nemá povinnost sdělovat zaměstnavateli své osobní a majetkové poměry, které jsou považovány za osobní údaje a podléhají tak ochraně podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v.z.p.p. Dalším důvodem je uplatnění zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásady zákazu diskriminace.

Zákoník práce dále v § 258 limituje výši náhrady škody tak, že nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, a to právě z toho důvodu, že zaměstnanec není v tomto případě přímým škůdcem, ale pouze osobou, která nesplnila svou prevenční povinnost. Proto i v případě, kdy by přímý škůdce z nějakého důvodu nenahradil škodu zaměstnavateli v plném rozsahu, nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu škody v plném rozsahu, ale pouze v této limitované výši.

4.4. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, je dalším druhem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu a v současném zákoníku práce je upravena v § 252 an. Současný zákoník práce upravuje tuto zvláštní

odpovědnost s několika odlišnostmi oproti minulému zákoníku práce, na které bych chtěla v této kapitole rovněž upozornit.

Zákoník práce upravuje tuto odpovědnost jako povinnost zaměstnance jako odpovědného subjektu nahradit škodu ve formě schodku na hodnotách svěřených mu k vyúčtování v případě, že s nimi má zaměstnanec možnost osobně disponovat, a že s ním zaměstnavatel uzavřel dohodu o odpovědnosti k ochraně těchto hodnot.

Zákonnými předpoklady, které musí být kumulativně naplněny, aby vznikla tato zvláštní odpovědnost zaměstnance, tedy jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení tzv. vyúčtovací povinnosti zaměstnancem,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti,
- zavinění zaměstnance.

U této zvláštní odpovědnosti je tzv. dělené důkazní břemeno, což znamená, že zaměstnavatel je povinen dokazovat, že zaměstnanec, se kterým uzavřel písemnou dohodu o odpovědnosti, nesplnil svou vyúčtovací povinnost, a proto mu vznikla škoda ve formě schodku. Zaměstnavatel tedy není povinen dokazovat zavinění na straně zaměstnance,⁵⁸ které je v případě této zvláštní odpovědnosti presumováno a zaměstnanec se může této odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Prvním předpokladem vzniku této zvláštní odpovědnosti je vznik škody na straně zaměstnavatele, a to ve formě schodku neboli manka na hodnotách svěřených k vyúčtování. „Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než stav evidenční. Schodkem není tedy škoda, která vznikla v důsledku jednání zaměstnance, jestliže zboží, byť poškozené nebo zcela znehodnocené zaměstnavateli zůstalo. O schodek se jedná, jestliže hodnoty podnikateli chybějí“.⁵⁹ Za schodek nelze považovat ani škodu vzniklou nesprávným přeceněním zboží, jelikož zboží je stále majetkem zaměstnavatele. O schodek se nemůže jednat ani v případě poškození nebo znehodnocení zboží, a proto za této situace může zaměstnanec odpovídat za vzniklou škodu podle § 250 ZPr, pokud jsou naplněny všechny zákonné předpoklady této obecné odpovědnosti. „Za schodek se dále nepovažují tzv. účetní

⁵⁸ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75, rozhodnutí NS ČSSR ze dne 16.3.1963, sp. zn. 2 Cz 10/63.

⁵⁹ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 685. Srov. také zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

*schodky, u kterých jde jen o chyby v evidenci, nikoli o skutečnou škodu“.*⁶⁰ Tento schodek dokazuje zaměstnavatel nejčastěji inventarizací, o které bude pojednáno dále v této kapitole.

Druhým předpokladem je porušení tzv. vyúčtovací povinnosti zaměstnancem. Touto povinností se podle zákoníku práce rozumí povinnost zaměstnance vyúčtovat hodnoty svěřené mu zaměstnavatelem k vyúčtování na základě platné dohody o odpovědnosti (dále jen „dohoda“).⁶¹ Zaměstnanec je tedy povinen kdykoliv účetními doklady prokázat, že svěřené hodnoty, popř. jejich peněžní ekvivalent se v době vyúčtování nacházejí u zaměstnavatele. Zaměstnavatel má právo vymezit pracovní činnosti, u kterých bude podmínkou uzavření takové dohody, což bývá zpravidla stanoveno v pracovním nebo organizačním řádu.⁶² Pro platnost dohody musí být splněno několik zásadních předpokladů. Tato dohoda musí být podle § 252 odst. 3 ZPr uzavřena písemně, jinak je neplatná, což se týká také případných dodatků k dohodě. Další podmínkou její platnosti je skutečnost, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje platný pracovněprávní vztah,⁶³ který je založený na základě pracovního poměru (založeného pracovní smlouvou nebo jmenováním) nebo na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, konkrétně na základě dohody o pracovní činnosti podle § 76 ZPr.⁶⁴ Dohoda může být součástí pracovní smlouvy nebo může být uzavřena samostatně.⁶⁵ Důležitou podmínkou platnosti dohody je také skutečnost, že zaměstnanec v den uzavření této dohody dosáhl 18 let věku,⁶⁶ proto nelze takovou dohodu uzavřít s jeho zákonnými zástupci ani v případě, že by se zavázali případnou škodu nahradit. Zaměstnanec nesmí být dále omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům. Podmínkou platnosti dohody však není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance.⁶⁷

⁶⁰ HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka*. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2004, s. 291. Viz také zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁶¹ Podle minulého zákoníku práce se jednalo o dohodu o hmotné odpovědnosti.

⁶² V minulém zákoníku práce tato možnost zaměstnavatele byla výslovně stanovena v § 176 odst. 4 ZPr 1965: „Ústřední orgány mohou stanovit pracovněprávním předpisem zásady pro vymezení okruhu prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti; se zaměstnanci vykonávajícími tyto práce je zaměstnavatel povinen dohodu uzavřít“.

⁶³ Viz rozsudek NS ČR ze dne 7.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.

⁶⁴ Viz např. zpráva občanskoprávního kolegia NS ČSR ze dne 4.6.1981, sp. zn. Cpj 13/81, ve které je stanovena jak podmínka existence pracovního poměru, tak i podmínka písemné formy dohody.

⁶⁵ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁶⁶ Tato podmínka byla zakotvena v § 11 odst. 3 ZPr 1965, vhodnější je ale určitě její současné stanovení v § 252 odst. 2 ZPr. Tato podmínka vyplývá rovněž z soudní judikatury, viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75, kde je stanoveno, že v případě jejího nedodržení je dohoda o odpovědnosti neplatná, přičemž rozsudek NS ČSR ze dne 23.12.1987, sp. zn. 6 Cz 45/87 stanoví, že tato dohoda může být uzavřena již v průběhu dne, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku, jelikož co se týče dovršení 18 let věku, je i v praxi občanskoprávních soudů tato problematika vykládána tak, že občan dovršuje tohoto věku počátkem tohoto dne, tedy v 00:00 hod.

⁶⁷ „Ní méně při uzavírání dohody musí být jasné, jakou funkci a na jakém pracovišti bude zaměstnanec vykonávat, a to z toho hlediska, aby v budoucnu nevznikaly pochybnosti, kdy jde u zaměstnance o převedení na

Podmínkou platnosti dohody není ani přesné vymezení svěřených hodnot,⁶⁸ jelikož dohoda neomezuje zaměstnance jen na hodnoty svěřené mu při jejím uzavření, ale také na hodnoty svěřené mu kdykoliv po jejím uzavření, pokud budou splňovat podmínky být předmětem svěřených hodnot. A konečně podmínkou platnosti dohody není ani provedení inventarizace podle § 254 ZPr. Tuto skutečnost si ale může zaměstnanec vymínit v dohodě jako odkládací podmínku při jeho nástupu do funkce a v případě jejího nesplnění zaměstnavatelem jako důvod pro odstoupení od dohody.⁶⁹ Co se týče obsahu dohody, je jím označení zaměstnance a zaměstnavatele, a dále převzetí odpovědnosti zaměstnancem za hodnoty mu svěřené zaměstnavatelem a převzetí povinnosti tyto hodnoty vyúčtovat. Důležitou součástí dohody jsou vlastnoruční podpisy⁷⁰ zaměstnance a zaměstnavatele, které nelze nahrazovat ani mechanickými prostředky (např. razítkem zaměstnavatele), jelikož teprve vlastnoruční podpis každého z nich na téže listině potvrzuje, že se tento subjekt ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu.⁷¹ Při jejím uzavírání je třeba vždy zaměstnance o jejích důsledcích řádně poučit, proto běžnou klauzulí, která bývá v závěrečných ustanoveních dohody, je skutečnost, že zaměstnanec svůj projev vůle takovou dohodou uzavřít učinil svobodně, vážně, určitě a srozumitelně v souladu s § 37 ObčZ. Dohoda by měla být uzavírána se zaměstnancem jen za předpokladu, že pro něj zaměstnavatel vytvořil potřebné pracovní podmínky, např. aby měl zaměstnanec skutečnou možnost se starat o takto svěřené hodnoty bez rizika jejich ztráty nebo s možností kontrolovat jejich používání a oběh. Zaměstnavatel je totiž podle § 248 ZPr povinen zaměstnancům zajistit takové pracovní podmínky, příp. učinit opatření k jejich odstranění, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku.⁷² V případě, kdy zaměstnanec upozorní⁷³ podle § 249 odst. 3 ZPr na nedostatečné

jinou práci, o zařazení na jiné pracoviště nebo o přeložení, kdy má zaměstnanec právo od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit“. MIKYSKA, Martin. In SOUČKOVÁ, Marie a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 406. Viz také usnesení NS ČR ze dne 24.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002.

⁶⁸ Viz rozsudek NS ČR ze dne 24.3.1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98.

⁶⁹ Viz např. rozsudek NS ČR ze dne 3.5.2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006, ve kterém byla sjednána dohoda o odpovědnosti s odkládací podmínkou, podle které je dohoda platná dnem podepsání oběma stranami, účinná však dnem podpisu předávacího protokolu.

⁷⁰ Dohoda o odpovědnosti se stává perfektní až těmito podpisy a působí ode dne jejího podpisu zaměstnancem a zaměstnavatelem. Její sjednání se zpětnou účinností je proto v rozporu s účelem zákona a § 41 ObčZ. Viz rozhodnutí Okresního soudu v Plzni ze dne 7.5.1960, sp. zn. 13 C 33/59.

⁷¹ Viz rozsudek NS ČR ze dne 27.6.1980, sp. zn. Cz 56/79, podle kterého by navíc jen takto podepsaná dohoda byla neplatná.

⁷² Omezení společné odpovědnosti jen na některé pracovníky v prodejně obchodní organizace nelze ale samo o sobě bez přihlídnutí ke konkrétním podmínkám na pracovišti považovat za nesplnění povinnosti zajišťovat pracovníkům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů. Viz rozsudek NS ČR ze dne 27.9.1975, sp. zn. 5 Cz 27/74.

⁷³ Podle rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 9.6.1960, sp. zn. 5 Co 100/60 v případech, kdy je jasně a prokazatelně zjištěno, že zaměstnavateli byla známa závada v pracovních podmínkách znemožňujících odpovědnému pracovníkovi řádný výkon jeho povinností, není tento zaměstnanec povinen zaměstnavateli takovou závadu zvlášť hlásit.

vytvoření potřebných pracovních podmínek ještě před uzavřením dohody o odpovědnosti, je tato skutečnost zaznamenána do této dohody jako odkládací podmínka vzniku odpovědnosti zaměstnance podle § 252 ZPr a zaměstnavatel se tak písemně zavazuje, že v určité lhůtě závady odstraní.⁷⁴ Pokud však zaměstnavatel v této lhůtě tuto povinnost nesplní, odpovědnost zaměstnance podle § 252 ZPr nevznikne. Tato skutečnost může mít také za následek možnost zaměstnance odstoupit od dohody, pokud je to mezi stranami dohodnuto.⁷⁵

Dále je potřeba definovat pojem hodnoty svěřené k vyúčtování. Tyto zákon stanoví demonstrativně v § 252 odst. 1 ZPr a jedná se zejména o hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Jedná se tedy zpravidla o věci vyšší majetkové hodnoty, které musí být určitým způsobem vymezeny v dohodě o odpovědnosti, což je další podmínkou její platnosti. Oproti minulému zákoníku práce se tedy musí jednat o hodnoty svěřené zaměstnanci, které jsou majetkem zaměstnavatele, a které jsou předmětem obratu nebo oběhu, se kterými je spojena povinnost zaměstnance je vyúčtovat a dále možnost zaměstnance s nimi po celou dobu svěřeni disponovat,⁷⁶ a to nejen v pracovní době, ale i mimo ni, tj. v takovém případě je zaměstnanec povinen tyto hodnoty zabezpečit proti zásahu jiné osoby.⁷⁷ Za tyto hodnoty nelze považovat typicky základní prostředky jako jsou například motorová vozidla, dále vybavení kanceláře nebo dílny nábytkem, počítači, krátkodobé předměty určené k používání jako jsou například inventární předměty, ani zásoby paliv určených ke spotřebování, (např. topič, který jako zaměstnanec vytápí zaměstnavateli dům)⁷⁸ nikoli k vyúčtování apod. Uzavření takové dohody by bylo neplatné a nebyla by založena odpovědnost zaměstnance podle § 252 ZPr. Za škodu takto způsobenou by zaměstnanec odpovídal podle § 250 ZPr, pokud by byly splněny zákonné předpoklady vzniku této obecné odpovědnosti. Za hodnotu svěřenou k vyúčtování se naopak mohou považovat například poukázky na pohonné hmoty, stravenky, přepravované zboží⁷⁹ apod., dále vratné obaly, kdy za ně zaměstnanec převzal odpovědnost podle § 252 ZPr

⁷⁴ Toto bylo za účinnosti minulého zákoníku práce výslovně zakotveno v § 30 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

⁷⁵ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁷⁶ Viz rozsudek NS SSR ze dne 26.6.1972, sp. zn. 4 Cz 16/72.

⁷⁷ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75. Zaměstnanec svěřené hodnoty nemusí mít neustále u sebe a pod bezprostřední kontrolou, ale musí je zabezpečit proti zásahu třetí osoby.

⁷⁸ Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12.6.1985, sp. zn. 13 Co 272/85, podle kterého v takovém případě nejde o hodnoty určené pro oběh nebo obrat, které by bylo možné vyúčtovat.

⁷⁹ Viz rozhodnutí NS ČSSR ze dne 28.6.1963, sp. zn. 2 Cz 33/63, ve kterém je stanoveno, že odpovědnost řidiče za svěřené vozidlo nemůže být posuzována podle zákona č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru (tento zákon pozbyl své účinnosti dne 31.12.1965 a byl nahrazen minulým zákoníkem práce, nyní podle § 250 ZPr), ale řidič může mít zvýšenou odpovědnost podle současného § 252 ZPr pouze za přepravované zboží, a to i v případě, že má toto zboží povahu základních prostředků nebo předmětů postupné spotřeby.

(v opačném případě by se jednalo opět o odpovědnost podle § 250 ZPr)⁸⁰. Zajímavou otázkou je, zda hodnotou svěřenou k vyúčtování mohou být i předměty, které jsou svěřeny zaměstnanci za účelem jejich propůjčování dalším osobám, např. příbory a nádobí v restauracích propůjčované hostům, ložní prádlo nebo ručníky v hotelech, nemocnicích apod. Podle mého názoru v případě, pokud jde o hodnotu, která je předmětem oběhu nebo obratu, je svěřena zaměstnanci, který s nimi disponuje, může kontrolovat jejich vrácení v případě, že je tato hodnota používána i jinými osobami, což je reálně možné například za situace, kdy je v restauraci uzavřena společnost a v silách zaměstnance je, aby zabránil případné ztrátě svěřených předmětů, zaměstnanec tedy má vytvořeny podmínky k tomu, aby mohl o svěřené hodnoty bez rizika ztrát pečovat. Za této situace mohou být tedy i tyto předměty hodnotami svěřenými zaměstnanci k vyúčtování. V opačném případě, kdy například ve velké restauraci se ztratí několik příborů, kdy ložní prádlo nebo ručníky v hotelech jsou vydávány ze skladu, nemá zaměstnanec již možnost se svěřenými hodnotami disponovat a nelze tak tyto předměty považovat za hodnoty svěřené mu k vyúčtování.⁸¹

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena s jedním zaměstnancem, přičemž v takovém případě se jedná o tzv. individuální odpovědnost tohoto zaměstnance, nebo s více zaměstnanci, což je v praxi častější a pro zaměstnavatele výhodnější a v zásadě platí, že v případě, kdy je na pracovišti více zaměstnanců, kteří mají přístup ke svěřeným hodnotám a možnost s nimi disponovat, je povinností zaměstnavatele mít tuto dohodu uzavřenou s každým z těchto zaměstnanců.⁸² V případě, že je na pracovišti více zaměstnanců, kteří mají uzavřenou ale individuální a nikoli společnou neboli kolektivní dohodu o odpovědnosti, staví se zaměstnavatel zbytečně do důkazní nouze, kdy zejména při inventarizaci je pro něj obtížné prokazovat, kterému zaměstnanci byla konkrétní hodnota svěřena.⁸³ „Kolektivní odpovědnost je odpovědnost více zaměstnanců, kteří na pracovišti zaměstnavatele přicházejí do styku s hodnotami svěřenými k vyúčtování, aniž by bylo možné rozlišit, který zaměstnanec kdy a se kterými hodnotami přichází do styku“,⁸⁴ přičemž není rozhodující rozsah nakládání s těmito

⁸⁰ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁸¹ Viz závěry NS ČSSR ze dne 25.3.1964, sp. zn. CPj 154/63, podle kterého tento zaměstnanec nemůže být odpovědný ani podle § 255 ZPr, jelikož tyto předměty, i kdyby je zaměstnanec převzal na základě písemného potvrzení, nemají povahu svěřených předmětů podle § 255 odst.1 ZPr. Zaměstnanec je nepoužívá sám k výkonu svého zaměstnání a dostávají se do rukou i jiných osob, které s nimi nakládají. V takových případech je možná tedy pouze obecná odpovědnost zaměstnance podle § 250 ZPr. Viz také NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 660.

⁸² Viz zpráva občanskoprávního kolegia NS ČSR ze dne 4.6.1981, sp. zn. Cpj 13/81.

⁸³ Rozsudek NS SSR ze dne 28.10.1980, sp. zn. 4 Cz 17/80 navíc stanoví, že i v případě, kdy nebyla s těmito zaměstnanci dohodnuta společná odpovědnost, nečiní to jejich individuální dohody o odpovědnosti neplatnými.

⁸⁴ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 364.

hodnotami u jednotlivých zaměstnanců.⁸⁵ Tito zaměstnanci ani nemusejí být jmenovitě uvedeni v kolektivní dohodě, což by bylo i pro zaměstnavatele velmi nepraktické, jelikož by při každé změně zaměstnance musel uzavírat nové dohody.⁸⁶ Při společné neboli kolektivní odpovědnosti zákon ale předpokládá uzavření samostatné dohody o odpovědnosti s každým členem kolektivu s doložkou společné odpovědnosti, a proto se platnost každé z těchto dohod posuzuje samostatně.⁸⁷ Toto pravidlo platí i v případě, kdy má zaměstnanec uzavřeno několik dohod o odpovědnosti týkajících se různých svěřených hodnot. Na dohody o společné odpovědnosti se pak vztahují všechny zásady platné u individuální dohody o odpovědnosti týkající se zejména subjektů, předmětu, obsahu, vzniku a zániku apod. Odlišnost spočívá pouze v rozsahu odpovědnosti zaměstnance za schodek, o čemž bude pojednáno v další kapitole této práce, a také v některých otázkách týkajících se procesu inventarizace. Ve většině případů je u dohod o společné odpovědnosti ustanoven vedoucí a jeho zástupce, u kterých je rozdílný rozsah náhrady škody podle § 260 ZPr. V případě, kdy ale ustanovení v této dohodě nejsou, nezpůsobuje to její neplatnost a v takovém případě mají všichni společně odpovědní zaměstnanci podle této dohody stejné postavení a odpovídají za škodu do výše jejich průměrného měsíčního výdělku podle § 260 odst. 2 ZPr.⁸⁸ V případě, že by jen jeden zaměstnanec nepodepsal dohodu o společné odpovědnosti, ačkoli toto bylo vyhrazeno jako podmínka této dohody, tato dohoda nevznikne, je ale nutné poznamenat, že tím nezaniká jejich případná individuální dohoda o odpovědnosti,⁸⁹ popř. odpovědnost zaměstnance podle § 250 ZPr, pokud by nebylo ani této individuální dohody o odpovědnosti.

Dalším předpokladem pro vznik této zvláštní odpovědnosti je příčinná souvislost mezi vznikem škody ve formě schodku a porušením povinnosti zaměstnance vyúčtovat svěřené hodnoty.

Posledním předpokladem je zavinění zaměstnance, které je presumováno. Jedná se tedy o tzv. odpovědnost za výsledek. Presumpce zavinění je stejně jako u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů odůvodněna nezbytnou potřebou zvýšené ochrany majetku zaměstnavatele v těch případech, kdy jsou zaměstnanci svěřeny

⁸⁵ Viz rozsudek NS ČSR ze dne 17.9.1981, sp. zn. 6 Cz 50/81, podle kterého se odpovědnost pracovníka, který převzal závazek o společné odpovědnosti spolu s ostatními pracovníky kolektivu, týká všech hodnot, které byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí, přičemž rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých pracovníků kolektivu není rozhodující pro platnost závazku o společné odpovědnosti.

⁸⁶ Viz GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Brno: CP Books, 2005. s. 200.

⁸⁷ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁸⁸ Viz rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 16.8.1962, sp. zn. 9 C 173/62.

⁸⁹ Viz směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61; viz také rozsudek NS ČR ze dne 10.8.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009.

určité hodnoty k samostatnému nakládání s nimi. Zaměstnanec se této odpovědnosti může zprostit, a to zcela nebo zčásti v případě, že prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.⁹⁰ Důkazní břemeno tedy leží na něm. Mezi skutečnostmi, pro kterou je zaměstnanec zproštěn odpovědnosti, a vzniklou škodou ve formě schodku musí být příčinná souvislost, kterou musí zaměstnanec rovněž prokázat.⁹¹ V praxi nejčastějším důvodem částečného nebo úplného zproštění se odpovědnosti zaměstnance za škodu, který je proto také oproti minulému zákoníku práce zakotven v § 252 odst. 4 ZPr, je skutečnost, že zaměstnanci bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat, tedy zaměstnavatel zaměstnanci nevytvořil potřebné pracovní podmínky (např. zaměstnanci svěřil určitou hotovost, se kterou má disponovat, ale neposkytl mu trezor, zaměstnavatel nezajistil dostatečné skladovací prostory nebo dostatečné množství zaměstnanců v samoobslužných prodejnách, čímž došlo ke krádežím zboží⁹² nebo v případě, že se svěřenými hodnotami mohla nakládat také jiná osoba bez hmotné odpovědnosti⁹³ apod.). Dalšími důvody pro zproštění se odpovědnosti zaměstnance může být náhoda, vyšší moc, nedbalé nebo úmyslné protiprávní jednání třetí osoby⁹⁴ apod. Nutno ale doplnit, že v případě, kdy zaměstnanec vznik schodku umožnil nesplněním svých povinností se svěřenými prostředky řádně hospodařit a ochraňovat je například tím, že neuzamkl trezor, ze kterého pak byly odcizeny svěřené hodnoty, nemůže se této odpovědnosti zprostit.⁹⁵ Rozsah náhrady

⁹⁰ V případě, že by zaměstnavatel přijal od zaměstnavatele plnění na úhradu schodku, který ale vznikl zcela nebo zčásti bez zavinění zaměstnance, jedná se o neoprávněný majetkový prospěch (nyní bezdůvodné obohacení) na straně zaměstnavatele, jelikož mu zaměstnanec plnil bez právního důvodu a proto je zaměstnavatel povinen toto plnění zaměstnanci vydat. Viz rozsudek NS ČR ze dne 27.2.1987, sp. zn. 6 Cz 10/87.

⁹¹ Viz usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3.6.1998, sp. zn. 16 Co 131/98.

⁹² V takových případech se podle směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61 a podle rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10.11.1961, sp. zn. 10 Co 524/60 s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu jedná buď o spoluzavinění zaměstnavatele nebo o tzv. objektivní příčiny, kdy vznikne škoda bez zavinění zaměstnavatele, ale přesto ji nese jako své podnikové neboli hospodářské riziko.

⁹³ Viz usnesení NS ČR ze dne 22.1.2002, sp. zn. 21 Cdo 37/2001, ve kterém se obě žalované za schodek zcela zprostily, jelikož jim zaměstnavatel nevytvořil potřebné pracovní podmínky tím, že připustil, aby ve skladu pracovali i zaměstnanci bez dohody o odpovědnosti a sklad byl navíc přístupný cizím osobám a zaměstnancům i po pracovní době obou žalovaných.

⁹⁴ Kdy například zaměstnanec se zproští své odpovědnosti, pokud prokáže, že vloupáním do prodejny zaměstnavatele pachatel prokazatelně vytvořil svým úmyslným protiprávním jednáním takovou situaci na prodejně, která hmotně odpovědnému pracovníkovi bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je. Škoda z tohoto vloupání v takovém případě bude spočívat jednak v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného zboží a zařízení prodejny, jednak může spočívat i v majetkové újmě, která vznikla tím, že by zaměstnavatel nemohl dosáhnout uspokojení nároku na vyúčtování svěřených majetkových hodnot odpovědnému zaměstnanci. Viz rozsudek NS ČR ze dne 22.1.1971, sp. zn. 4 Cz 5/70.

⁹⁵ K této problematice viz např. rozsudek NS ČR ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001, podle kterého žalovaný umožnil vznik schodku tím, že kufřík s penězi neuložil na bezpečném místě, ale pouze na podlaze v přední části neuzamčeného vozidla, a přestal mu věnovat náležitou pozornost, tedy strážil ho jako svěřenou hodnotu, jelikož pomáhal řidiči služebního vozidla s výměnou prázdného zadního kola. Žalovaný tak z nedbalosti porušil svou povinnost řádně hospodařit se svěřenými hodnotami a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zneužitím a zničením, a proto se nemůže zprostit své odpovědnosti, a to ani zčásti. Viz také rozsudek NS ČR ze dne 25.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002, podle kterého by se

škody jsou spolu s presumovaným zaviněním projevy, které řadí tuto zvláštní odpovědnost, stejně jako odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů, k tzv. zpřísněným odpovědnostem.

Co se týče zániku dohody, mohou nastat zásadně dvě situace. První případem je zánik dohody skončením pracovního poměru, přičemž není rozhodující, zda se tak stalo dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Dohoda tedy nezaniká změnou pracovního poměru, ať už je zaměstnanec převeden nebo přeložen na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo vykonává jinou práci. Dohoda v tomto případě zaniká až dnem skončení pracovního poměru.⁹⁶ Druhým případem je zánik dohody za trvání pracovního poměru, což se může stát jednostranným odstoupením zaměstnancem od této dohody, na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem a nebo v případě, kdy jednal zaměstnanec nebo zaměstnavatel v omylu. Jednostranné odstoupení ze strany zaměstnance od dohody je možné v případech stanovených v kogentním ust. § 253 ZPr. Jedná o taxativně vymezené zvláštní situace, kdy zaměstnanec vykonává jinou práci, je převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen do jiného místa výkonu práce nebo v případě, že zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů⁹⁷ od obdržení písemného upozornění od zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání zaměstnanci řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti jde také o situace, kdy je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec, který nemá uzavřenou dohodu o společné odpovědnosti nebo je ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce bez takové dohody. Vedle těchto zvláštních zákonných důvodů může zaměstnanec od dohody odstoupit také podle obecné úpravy odstoupení od smlouvy, tedy na základě smluvených důvodů podle § 48 ObčZ a rovněž v případě, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel jednali v omylu podle § 49a ObčZ, který musel být druhému znám, a jestliže se tento omyl týkal takové okolnosti, že by bez něj nedošlo k uzavření dohody o odpovědnosti (např. ujišťování zaměstnance zaměstnavatelem o pracovních podmínkách, které ale ve skutečnosti neexistovaly). Dohoda však nezaniká dnem právní moci rozsudku soudu, kterým byl zaměstnanci uložen trest zákazu činnosti. V takovém případě je ale zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. e) ZPr a za porušení této povinnosti nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat

žalovaná mohla zprostit odpovědnosti za schodek, jestliže by prokázala, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jejího zavinění, v tomto případě proto, že pachatel vloupáním prokazatelně vytvořil takovou situaci, která žalované jako hmotně odpovědnému pracovníku bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je. Soud je v takovém případě ale povinen zkoumat, zda žalovaná takové jednání třetí osoby neumožnila porušením svým pracovních povinností, a to například tím, že svěřené hodnoty neuložila na bezpečném místě nebo že je ve stánku nechala, ačkoliv je měla odvést zaměstnavateli.

⁹⁶ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁹⁷ Podle minulého zákoníku práce činila tato lhůta 1 měsíc.

případnou náhradu škody vzniklou ve formě schodku na svěřených hodnotách. Odstoupení od dohody je zaměstnanec povinen zaměstnavateli oznámit písemně, avšak zákon v případě nedodržení této podmínky nestanoví sankci neplatnosti tohoto odstoupení, což podle mého názoru ani není potřeba, a to z toho důvodu, že pokud by zaměstnanec oznámil zaměstnanci odstoupení od dohody ústně, je sice tento právní úkon platný, jen těžko by ale dokazoval, že od dohody skutečně odstoupil.⁹⁸ Dohoda v tomto případě zaniká dnem, kdy bylo odstoupení doručeno zaměstnavateli, pokud v něm ale není uveden den pozdější.⁹⁹

V kogentním ustanovení § 254 ZPr je upravena inventarizace hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. V minulém zákoníku práce úprava inventarizace zakotvena nebyla, ale vycházelo se z § 31 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., jehož ustanovení byla pro přehlednost s menšími úpravami převzata do současného zákoníku práce. Za inventarizaci považujeme proces, při kterém se zjišťuje skutečný stav hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, který se poté porovnává s údaji účetní evidence.¹⁰⁰ Jejím výsledkem může být vyrovnaný stav, schodek nebo přebytek.¹⁰¹ Inventarizace se provádí podle § 29 a 30 zákona č. 563/1991, o účetnictví, v.z.p.p.¹⁰² Zákon stanoví případy, kdy je nutno inventarizaci při individuální a společné odpovědnosti provést. V případě individuální odpovědnosti musí zaměstnavatel inventarizaci podle § 254 odst. 1 ZPr provést při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, dále v případě, že zaměstnanec vykonává jinou práci, v případě převedení zaměstnance na jinou práci nebo jiné pracoviště nebo při jeho přeložení a rovněž při skončení pracovního poměru. V případě společné odpovědnosti je zaměstnavatel inventarizaci povinen provést podle § 254 odst. 2 ZPr při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo při přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, dále při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a rovněž na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o

⁹⁸ Viz také zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

⁹⁹ Podle minulého zákoníku práce dohoda zanikala dnem odstoupení od této dohody.

¹⁰⁰ Viz POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, s. 662.

¹⁰¹ „Přebytky se schodky je možno kompenzovat je výjimečně, když došlo k omylu při inventarizaci nebo když se bezpečně prokázal jiný omyl. Zásadně je možné připouštět vyrovnání u schodků a přebytků zásob, jen když došlo nebo mohlo dojít k záměně hodnot téhož druhu v témže inventarizačním období. Dále je podmínkou kompenzace, že se schodky a přebytky týkají jednoho a téhož zaměstnance“. MIKYSKA, Martin. In SOUČKOVÁ, Marie a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 409.

¹⁰² Tento zákon obsahuje pouze rámcovou úpravu inventarizace. Technikou a organizací inventarizace se nezabývá, jelikož ty jsou v pravomoci každé účetní jednotky, která je odpovědná za kvalitu provádění inventarizace.

odpovědnosti. Pokud by zaměstnavatel nevyhověl žádosti zaměstnance o provedení inventarizace, může být tento zaměstnanec odpovědný jen za schodek, který vznikl prokazatelně ke dni, kdy inventarizace měla být provedena. Jak jsem již uvedla výše v této kapitole, provedení inventarizace není podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti. Její neprovedení však zaměstnavatele staví do důkazní nouze, jelikož ten musí jiným způsobem dokazovat stav hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a vznik schodku.¹⁰³ Totéž platí při zániku dohody o odpovědnosti a v ostatních případech, kdy je zaměstnavatel podle zákona povinen inventarizaci provést. Není nutné, aby zaměstnanec, kterému byly svěřeny hodnoty k vyúčtování, byl inventarizaci přítomen, jelikož je rozhodné její podepsání osobou, která za tuto inventarizaci odpovídá.¹⁰⁴ Důležité je upozornit na závažné důsledky vyplývající z § 254 odst. 3 ZPr, které vznikají zaměstnanci v případě, že zaměstnanec se společnou odpovědností při skončení jeho pracovního poměru, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá o provedení inventarizace. V takovém případě odpovídá za schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho původním pracovišti. Obdobná situace platí také v případě, kdy je zaměstnanec zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, a nepožádá o provedení inventarizace. V takovém případě odpovídá za schodek zjištěný nejbližší inventarizací, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil. V praxi se často objevují případy, kdy zaměstnavatel po každé inventarizaci uzavírá se zaměstnanci nové dohody o odpovědnosti. Takový postup je nesprávný a zbytečný, jelikož provedení inventarizace nemá za důsledek zánik odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách. Závěrem je nutno poznamenat, že v případě některých pracovních činností, jako například u řidičů, se inventura neprovádí, jelikož je jejich zúčtovací období časově omezeno převzetím zboží ve skladu a jeho odevzdáním do prodeje, a proto se v takovém konkrétním případě vychází z dokladů o převzetí a odevzdání zboží.¹⁰⁵ Provedení inventury má svůj význam také při vymáhání náhrady škody. V případě soudního sporu je obvykle ke zjištění správnosti inventarizace nařizováno provedení důkazů znaleckým posudkem z oboru účetnictví.

¹⁰³ Viz VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008, s. 356.

Viz také zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

¹⁰⁴ Viz rozsudek NS ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000. V opačném případě by to tedy činilo tuto inventarizaci neprůkaznou.

¹⁰⁵ Viz zpráva občanskoprávního kolegia NS ČSR ze dne 4.6.1981, sp. zn. Cpj 13/81.

4.4.1. Rozsah náhrady škody

Rozsah náhrady škody u této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu ve formě schodku je rozdílný, pokud jde o individuální nebo společnou odpovědnost.

Rozsah náhrady škody u individuální odpovědnosti zaměstnance za škodu je upraven v § 259 ZPr a minulý zákoník práce jej upravoval shodně v § 181. Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, povinen zaměstnavateli nahradit škodu v plné výši. U této zvláštní odpovědnosti není tedy zákoníkem práce výše náhrady škody limitována ani nijak omezena. Do výše náhrady škody se může ale promítnout míra zproštění se odpovědnosti zaměstnancem podle § 252 odst. 4 ZPr.

V případě rozsahu náhrady škody u společné odpovědnosti zaměstnanců za škodu je důležité nejprve bezpečně zjistit, kteří ze společně odpovědných zaměstnanců budou za vzniklý schodek odpovídat.¹⁰⁶ Podíly jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců na náhradě škody se řídí speciálními pravidly, které jsou stanoveny v § 260 ZPr. Toto ustanovení je kogentní povahy, a proto není možné tyto pravidla měnit dohodou stran.¹⁰⁷ Tyto pravidla byla upravena shodně v § 182 minulého zákoníku práce s výjimkou současného § 260 odst. 4 ZPr, který byl převzat z § 32 již zrušeného nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Jak již bylo uvedeno výše, jde u této společné odpovědnosti o dělenou odpovědnost, nikoliv solidární, jak je tomu v občanskoprávních vztazích. Podle § 260 odst. 1 ZPr se určí podíl jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců ze zjištěného schodku podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků za dobu od předchozí inventury do dne zjištění škody ve formě schodku (tedy do dne konečné inventury). Dále § 260 odst. 4 ZPr stanoví, že se přitom započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla předchozí inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělků za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek, v němž byla tedy provedena konečná inventura. Jestliže byl ale zaměstnanec na pracoviště zařazen během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne tohoto zařazení na pracoviště do dne zjištění schodku, v tomto případě jsou tedy rozhodující dny a nikoliv měsíce. Hrubý výdělek vedoucího a jeho zástupce¹⁰⁸ se započítává ve dvojnásobné výši, čímž je zdůrazněna jejich

¹⁰⁶ Viz rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28.1.1959, sp. zn. 21 Co 890/58, ve kterém je stanoveno, že v případě, že některý ze zaměstnanců, který uzavřel dohodu o společné odpovědnosti, za vzniklý schodek neodpovídá, dělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance, popř. odpovídá pouze jeden z nich.

¹⁰⁷ A to ani ve prospěch zaměstnance, ani zaměstnavatele nebo ve vztahu mezi zaměstnanci. Viz směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61.

¹⁰⁸ Přičemž směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61 dále stanoví, že pokud byl zaměstnanec v kolektivní dohodě o odpovědnosti uveden jako zástupce vedoucího, byť k platnému ustanovení do funkce nedošlo, je nutno vycházet z toho, že tento zaměstnanec má právně postavení jen člena kolektivu (tedy např. prodáváče v prodejně) a nikoli zástupce vedoucího, jak je uvedeno v dohodě. Podobná situace je rovněž

větší odpovědnost. Zákon dále v § 260 odst. 2 stanoví, že takto vypočtený podíl nesmí u jednotlivého zaměstnance, přesáhnout částku, která odpovídá jejich průměrnému měsíčnímu výdělku podle § 351 an. ZPr před vznikem škody. Tento limit ale neplatí u jejich vedoucího a jeho zástupce. V případě, že takto určenými podíly nebude celá škoda uhrazena, jsou povinni zbytek uhradit vedoucí a jeho zástupce podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. Odlišná situace nastává v případě, kdy se zjistí, že škodu zcela nebo zčásti zavinil úmyslně nebo z nedbalosti pouze některý nebo někteří ze společně odpovědných zaměstnanců např. tím, že tento zaměstnanec úmyslně odcizil hotovost z pokladny nebo úmyslně nebo z nedbalosti umožnil vznik schodku apod. Tuto námitku většinou vznášejí někteří ze společně odpovědných zaměstnanců a prokáže-li se takové zavinění, škodu hradí zaměstnanec, příp. zaměstnanci, kteří ji zavinili, a to podle míry svého zavinění a případnou zbývající část škody hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci tak, jak bylo uvedeno výše. Je důležité také zdůraznit, že v případě, kdy již část škody některý ze zaměstnanců uhradil podle míry svého zavinění, neznamená to, že by se již neměl podílet na úhradě zbývající části schodku. Pojem hrubý výdělek není totožný s pojmem průměrný výdělek. Do tohoto hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy, ani nově podle současného zákoníku práce náhrada platu například za dovolenou, za překážky v práci apod.

Tato na pohled složitá konstrukce je zákonem jasně a přesně vymezena a při určení podílů jednotlivých zaměstnanců na náhradě škody nebývá problém s jejich výpočtem. K tomuto bych pro lepší pochopení uvedla alespoň jeden příklad.¹⁰⁹ Za škodu ve výši 155.000,- Kč odpovídá na základě společné dohody o odpovědnosti celkem pět zaměstnanců, z nichž jeden je vedoucí a jeden jeho zástupce. Hrubý výdělek u vedoucího je 150.000,- Kč, u zástupce vedoucího 135.000,- Kč a u každého ze tří zaměstnanců 120.000,- Kč. Jelikož se podle § 260 odst. 1 ZPr výdělek vedoucího a jeho zástupce započítává ve dvojnásobné výši, bude podíl u jednotlivých zaměstnanců 300.000,- Kč : 270.000,- Kč : 120.000,- Kč : 120.000,- Kč : 120.000,- Kč, tj. 5 : 4,5 : 2 : 2 : 2. Průměrný měsíční výdělek u zaměstnanců, kteří nejsou vedoucím ani jeho zástupcem, činí 12.000,- Kč. Dále se postupuje tak, že výši škody vydělíme součtem podílů, tj. 150.000,- Kč : 15,5 = 10.000,- Kč, což představuje jeden díl. Vedoucí je tedy povinen uhradit 10.000,- Kč x 5 = 50.000,- Kč, jeho zástupce 10.000,- Kč x 4,5 = 45.000,- Kč, a zaměstnanci by měli zaplatit každý 10.000,- Kč x 2 = 20.000,- Kč.

v případě, kdy v dohodě o odpovědnosti nebyl ustanoven vedoucí. Tato skutečnost podle rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 16.8.1962, sp. zn. 9 C 173/62 nemá za následek neplatnost celé dohody, ale všichni společně odpovědní zaměstnanci mají stejné postavení (např. prodavačů v prodejně), tato skutečnost tedy nemůže být k tíži zaměstnanců, ale k tíži zaměstnavatele.

¹⁰⁹ Viz KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006, s. 262-263.

Podle § 260 odst. 2 ZPr nesmí však podíl náhrady u jednotlivého zaměstnance s výjimkou vedoucího a jeho zástupce přesáhnout jejich průměrný měsíční výdělek, tj. v tomto případě částku 12.000,- Kč, tzn. částka 24.000,- Kč (20.000,- Kč – 12.000,- Kč = 8.000,- Kč x 3 zaměstnanci = 24.000,- Kč) se rozdělí mezi vedoucího a jeho zástupce podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, tj. 150.000,- Kč : 135.000,- Kč je po úpravě 10 : 9. Částku 24.000,- Kč nyní musíme vydělit součtem těchto podílů, tj. 24.000,- Kč : 19 = 1.263,1578 Kč, což představuje jeden díl. Vedoucí tedy zaplatí z částky 24.000,- Kč částku 12.632,- Kč (1.263,1578 x 10) a jeho zástupce částku 11.368,- Kč (1.263,1578 x 9). Vedoucí by tak celkově zaplatil částku 62.632,- Kč (50.000,- Kč + 12.632,- Kč), jeho zástupce částku 56.368,- Kč (45.000,- Kč + 11.368,- Kč) a každý z ostatních tří zaměstnanců částku 12.000,- Kč. Součtem těchto částek nám vyjde celková vzniklá škoda ve formě schodku ve výši 155.000,- Kč.

Rovněž u této zvláštní odpovědnosti platí, že v případě, že nejsou naplněny zákonné předpoklady vzniku této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, použije se subsidiárně § 250 ZPr zakotvující obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu spolu s § 257 upravující rozsah náhrady škody.¹¹⁰

4.5. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů je třetím a tedy posledním druhem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. I zde platí zásada, že v případě, kdy nejsou naplněny předpoklady pro vznik této odpovědnosti, uplatní se subsidiárně obecná odpovědnost zaměstnance podle § 250 ZPr. Současný zákoník práce tuto zvláštní odpovědnost upravuje v § 255 an., kde ji definuje jako povinnost odpovědného subjektu, tedy zaměstnance nahradit škodu vzniklou zaměstnavateli ztrátou předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

Konstrukce této odpovědnosti je obdobná jako u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat. Rozdíl však spočívá v tom, že u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je zaměstnanec odpovědný za konkrétní předmět, který je povinen vrátit zaměstnavateli, avšak u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je zaměstnanec povinen zboží svěřené k obratu nebo k oběhu vyúčtovat.

¹¹⁰ Pokud tedy zaměstnanec nepřevzal odpovědnost za svěřené hodnoty, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v tomto případě zjistit výši schodku a objasnit, jak zaměstnanec plnil své povinnosti při provádění pracovních úkolů. Viz rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11.11.1959, sp. zn. 21 Co 737/59.

Zákonnými předpoklady, které musí být kumulativně naplněny, aby došlo ke vzniku této odpovědnosti, tedy jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu, příp. dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (dále též jako „dohoda o odpovědnosti“ nebo „dohoda“),
- zavinění zaměstnance.

Důkazní břemeno leží stejně jako u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel je u této odpovědnosti povinen dokázat, že mu vznikla škoda na předmětu, který zaměstnanci svěřil na základě písemného potvrzení, příp. i dohody o odpovědnosti, a že mu tento předmět zaměstnanec nevrátil. Zaměstnanec je naopak povinen prokázat, že ztráta tohoto předmětu vznikla bez jeho zavinění, které je presumováno.

Prvním předpokladem je vznik škody. Co se rozumí škodou, bylo objasněno již v kapitole 4.2.2. mé práce. V tomto případě však nejde o vznik jakékoliv škody, ale musí se jednat o vznik škody ve formě ztráty svěřených předmětů. Pokud by se jednalo pouze o poškození nebo zničení těchto předmětů vinou zaměstnance, odpovídal by podle § 250 ZPr zakotvující obecnou odpovědnost. Zaměstnanec je tedy povinen tyto svěřené předměty chránit nejen před ztrátou, ale i před poškozením a dále je povinen je vrátit zaměstnavateli ve stanovené době, a to na jeho požádání, příp. i před splněním úkolu, který mu byl svěřen.

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených předmětů jen za současného splnění dalšího předpokladu, a sice že je převzal na základě písemného potvrzení, příp. i písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Pokud není splněn tento předpoklad, odpovídá zaměstnanec podle § 250 ZPr.¹¹¹ Oba tyto úkony musí být učiněny písemnou formou, avšak pouze u dohody o odpovědnosti tak zákoník práce nově stanoví pod sankcí její neplatnosti. Předměty, které zaměstnavatel zaměstnanci svěřil na základě písemného potvrzení, příp. dohody, zákoník práce vyjmenovává demonstrativně. Rozumí se jimi nástroje, ochranné pracovní pomůcky a jiné podobné předměty. Musí jít o předměty, které zaměstnanec sám výlučně používá k výkonu své práce a může tak zabezpečit jejich ochranu (např. osobní ochranné pomůcky, drobné nářadí, mobilní telefony, notebooky, kalkulačky apod.), a to i v případě, že si je zaměstnanec odnáší domů. Nemůže se tak jednat například o nářadí, zařízení v dílnách, různé pracovní pomůcky, vybavení kanceláře apod., pokud je v rámci své pracovní činnosti používá několik zaměstnanců.¹¹² Není proto na rozdíl od

¹¹¹ Viz rozsudek NS SSR ze dne 29.6.1981 sp. zn. 4 Cz 15/81.

¹¹² Viz rozsudek NS SSR ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 40/76.

zvláštní odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, možné, aby svěřené předměty přebíralo více zaměstnanců a byla tak založena společná neboli kolektivní odpovědnost. Svěřit takový předmět lze zaměstnanci buď bez časového omezení (např. pracovní oděv) nebo na určitou sjednanou dobu (např. nástroj, nářadí nebo zařízení, které potřebuje zaměstnanec pouze po určitou dobu apod.), což je typické především pro dohodu o odpovědnosti. V případě, že zaměstnanec již svěřený předmět nepotřebuje, je mu svěřen na určité časové období nebo skončil jeho pracovní poměr, je povinen jej zaměstnavateli vrátit, a to ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebení. Jestliže jej ale zaměstnanec odmítne zaměstnavateli vrátit, může se jeho vrácení zaměstnavatel domáhat žalobou na vydání věci, popř. jeho finančního ekvivalentu podle ceny v době, kdy měl být vrácen.¹¹³ Jedná se tedy o uplatnění nároku zaměstnavatele vlastnickou žalobou, nikoli o nárok z bezdůvodného obohacení.

Písemné potvrzení jako jednostranný úkon zaměstnance se vyžaduje u toho svěřeného předmětu, jehož cena nepřevyšuje částku 50.000,- Kč. Písemné potvrzení má jednak evidenční charakter, jednak jde o administrativní doklad o převzetí svěřených předmět. Toto potvrzení musí obsahovat přesné označení svěřeného předmětu a podpis zaměstnance, který jej převzal.¹¹⁴

Předpoklady pro vznik této zvláštní odpovědnosti, které musí být naplněny v případě, že cena jednoho svěřeného předmětu přesahuje částku 50.000,- Kč (nikoli více svěřených předmětů, u nichž by celková hodnota převyšovala tuto částku),¹¹⁵ jsou vznik škody ve formě ztráty tohoto předmětu, zavinění zaměstnance a uzavření dohody o odpovědnosti, kterou současný zákoník práce nově zakotvuje v § 255 odst. 2–4, 6 a dále v § 256 ZPr, a která ve většině případů již obsahuje písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu přesahujícího částku 50.000,- Kč. Zákoník práce zmocňuje podle § 255 odst. 6 ZPr vládu k tomu, aby tuto částku zvýšila, a to v závislosti na zvýšení cenové úrovně. Smyslem této úpravy je možnost

¹¹³ Viz zpráva NS ČSR ze dne 28.3.1975, sp. zn. Cpj 34/74, který stanoví, že i když zákoník práce nemá ustanovení, které by upravovalo nárok zaměstnavatele na vydání věci, je ochrana vlastnického práva zakotvena v občanském zákoníku. I když tedy zákoník práce upravuje pouze nárok zaměstnavatele na náhradu škody za ztrátu svěřených předmětů, nebrání tedy zaměstnavateli uplatnit svůj nárok na ochranu jeho vlastnického práva k těmto věcem, které zaměstnanec neoprávněně zadržuje, přičemž tento nárok se promlčuje nebo zaniká uplynutím doby pouze v případě, kdy zaměstnanec již tyto věci nemá a promlčecí doba běží od okamžiku, kdy se zaměstnavatel jako žalobce dozví, že je již žalovaný u sebe nemá.

¹¹⁴ Viz rozhodnutí NS ČSSR ze dne 9.2.1965, sp. zn. 2 Cz 135/64.

¹¹⁵ Smyslem tohoto ustanovení podle důvodové zprávy je ochrana svěřených věcí, které zaměstnanec přebírá jednotlivě a za každou z nich odpovídá zvlášť. Také s ohledem na skutečnost, že zaměstnanec tyto věci většinou přebírá postupně, tudíž jejich cena se mění průběžně, a to s ohledem na jejich opotřebení, proto by každé zjišťování celkové ceny svěřených věcí činilo v praxi určité problémy. A proto se teorie přiklání k názoru, který mj. zastávám i já v této práci, že dohoda o odpovědnosti je nutná pouze v případě, kdy cena jednotlivého svěřeného předmětu přesahuje částku 50.000,- Kč. Viz NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 673-674.

zaměstnanec, aby zvážil, zda na sebe převezme plnou odpovědnost za ztrátu tohoto předmětu, jelikož, jak je uvedeno v následující kapitole této práce, u této zvláštní odpovědnosti je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit vzniklou škodu v plné výši. Nově je zakotvena rovněž věková hranice zaměstnanec, který smí takovou dohodu se zaměstnavatelem uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. U písemného potvrzení zaměstnanec tedy tuto věkovou hranici splňovat nemusí. Zákoník práce nově také v § 256 upravuje možnost zaměstnanec od této dohody odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil pracovní podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Zaměstnanec tak dostává v tomto případě na výběr, zda od takové dohody odstoupí nebo zda v ní setrvá a bude pak muset složitě dokazovat, že takovou ztrátu nezavinil. Zaměstnanec toto odstoupení musí oznámit zaměstnavateli písemně, avšak zákon zde opět nestanoví sankci neplatnosti. Je nutné ale poznamenat, že při nedodržení této podmínky by zaměstnanec jen ztěžka dokazoval, že od dohody skutečně odstoupil, byť ústně. V případě odstoupení zaměstnanec od dohody zaniká tato dohoda dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo toto odstoupení doručeno zaměstnavateli, pokud ovšem není v odstoupení uveden den pozdější. Dohoda však nezaniká v případě, kdy zaměstnanec svěřený předmět v průběhu pracovního poměru vrátil a účel dohody byl splněn jen z toho důvodu, že byl převeden, zařazen nebo přeložen na jiné pracoviště.¹¹⁶

Posledním předpokladem pro vznik této zvláštní odpovědnosti je zavinění na straně zaměstnanec, které je stejně jako u odpovědnosti zaměstnanec za schodek na svěřených hodnotách presumováno. Zákoník práce tedy zavinění zaměstnanec předpokládá a na jeho straně leží důkazní břemeno. Zaměstnanec musí tedy prokázat, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, a tím se zproští zcela nebo zčásti své odpovědnosti. Těmito skutečnostmi mohou být stejně jako u odpovědnosti zaměstnanec za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, náhoda, vyšší moc, úmyslné nebo nedbalé jednání třetí osoby. Zaměstnanec se této odpovědnosti zproští zcela nebo zčásti také v případě, že prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky, které by ztrátě svěřeného předmětu zabránily apod. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí nebo když zaměstnanec prokáže, že

¹¹⁶ Platí tedy, že tato dohoda stejně jako u zvláštní odpovědnosti zaměstnanec za schodek na svěřených hodnotách nezaniká v případě, že byl zaměstnanec později převeden, zařazen nebo přeložen na jiné pracoviště, a to za podmínky, že se jedná o svěřené předměty určitého druhu. Viz NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 674.

svěřený předmět měl uzamčený ve své skříňce nebo že se vzhledem k utrpěnému pracovnímu úrazu nemohl o věc postarat.¹¹⁷

4.5.1. Rozsah náhrady škody

Rozsah náhrady škody u tohoto posledního druhu zvláštní odpovědnosti za škodu je v současném zákoníku práce upraven v § 259 a minulý zákoník práce jej upravoval shodně v § 181.

Podle § 259 ZPr zaměstnanec, který odpovídá za ztrátu svěřených předmětů, je povinen stejně jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zaměstnavateli nahradit škodu v plné výši. V tomto případě tedy zákoníkem práce není výše náhrady škody limitována ani nijak omezena. Proto u této zvláštní odpovědnosti byla nově zaměstnanci dána možnost uzavřít dohodu o odpovědnosti, aby tedy zvážil, zda na sebe převezme plnou odpovědnost za ztrátu svěřeného předmětu, zvláště v těchto případech, kdy jeho hodnota přesahuje částku 50.000,- Kč. Do výše náhrady škody se může ale promítnout míra zproštění se odpovědnosti zaměstnancem podle § 255 odst. 5 ZPr.

Také u této zvláštní odpovědnosti platí, že v případě, že nejsou naplněny zákonné předpoklady vzniku této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, použije se subsidiárně § 250 ZPr zakotvující obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu spolu s § 257 upravující rozsah náhrady škody.

Zajímavými příklady je situace, kdy zaměstnanec má nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou ztrátou mobilního telefonu, který zaměstnavatel zakoupil jen za 1 Kč například jako věrný zákazník. Zaměstnanec je povinen nahradit skutečnou škodu, která zaměstnavateli vznikla, tedy 1 Kč, nikoli třeba objektivní hodnotu tohoto mobilního telefonu. V případě škody na majetku podniku je zaměstnanec povinen nahradit pouze skutečnou škodu zaměstnavatele, nikoli ušlý zisk.¹¹⁸

4.6. Odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku

Tuto zvláštní odpovědnost upravoval minulý zákoník práce v § 184 a v současném zákoníku práce úprava této odpovědnosti již pro nadbytečnost nenašla oporu. Přesto bych se o ní alespoň okrajově zmínila už vzhledem k tomu, že v této práci srovnávám současnou úpravu

¹¹⁷ Viz rozsudek NS SSR ze dne 29.6.1981, sp. zn. 4 Cz 15/81, směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61.

¹¹⁸ Viz rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.12.1960, sp. zn. 2 Cz 121/60.

pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu s úpravou minulého zákoníku práce. Tato zvláštní odpovědnost se lišila od úpravy obecné odpovědnosti předpoklady vzniku, rozsahem náhrady škody a úpravou možnosti snížení náhrady škody.

Podle tohoto ustanovení byl zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu v případě, že ji zaměstnavateli způsobil z nedbalosti vyrobením zmetku neboli vadného výrobku. Minulý zákoník práce však nikde nedefinoval pojem zmetek. Škodou se v tomto případě rozuměly náklady vynaložené na materiál a mzdy, příp. na nutné opravy zmetku a stroje, jestliže jej při výrobě zmetku poškodil. Z dikce tohoto ustanovení dále vyplývalo, že tuto odpovědnost nešlo použít v případě, kdy zaměstnanec vyrobil vadný výrobek úmyslně.

Odpovědnost zaměstnance ale nevznikala v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavateli oznámil závadu na stroji a zaměstnavatel mu přesto neuložil práci na takovém stroji zastavit.

Co se týče rozsahu náhrady škody, při této odpovědnosti byl zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit skutečnou škodu, přičemž škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se podle § 184 odst. 2 ZPr 1965 sčítaly. Výše náhrady škody byla ale limitována, a to polovinou průměrného výdělku zaměstnance.

Minulý zákoník práce dále v § 184 odst. 3 upravoval možnost zaměstnavatele přiměřeně snížit výši náhrady škody v případě, že zmetek vznikl omluvitelnou chybou zaměstnance, který je jinak v práci svědomitý, a to až na jednu třetinu skutečné škody, příp. jednu šestinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, je-li škoda vyšší než jedna polovina jeho průměrného měsíčního výdělku. V případě, kdy škoda byla zaměstnancem způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, byl zaměstnanec povinen nahradit celou skutečnou škodu bez limitování její výše. Výši náhrady škody mohl v tomto případě přiměřeně snížit jen soud, a to z důvodů zvláštního zřetele hodných podle § 183 ZPr 1965.

Z povahy tohoto ustanovení vyplývá, že tato odpovědnost připadala pouze v případech manuálních zaměstnanců,¹¹⁹ což byl podle mého názoru jeden z důvodů, proč od úpravy této odpovědnosti bylo v současném zákoníku práce upuštěno, a to pro nadbytečnost.¹²⁰ Vyrobí-li zaměstnanec svou chybou zmetek, bude odpovědný podle § 250 současného zákoníku práce zakotvující obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu.

¹¹⁹ Viz MIKYSKA, Martin. In SOUČKOVÁ, Marie a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 424.

¹²⁰ Stejně tak bylo od úpravy této zvláštní odpovědnosti upuštěno i ve slovenské právní úpravě, kde byla tato odpovědnost zaměstnance zakotvena v § 190 ZPr SR.

4.7. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

V této kapitole bych zmínila speciální ustanovení týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, které jsou platné pro všechny již zmíněné druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu a zákoník práce je upravuje v § 261 an.

4.7.1. Odpovědnost osob stížených duševní poruchou, nepřičetnost vlastní vinou, úmyslné jednání proti dobrým mravům

V § 261 ZPr je upravena odpovědnost za škodu zaměstnance, který je stížen duševní poruchou, který se přivedl sám do stavu, ve kterém není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, a který způsobil škodu svým úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Toto ustanovení bylo převzato z § 178a minulého zákoníku práce.

V § 261 odst. 1 ZPr je stanovena první modifikace pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu, podle kterého zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, která je trvalého nebo přechodného rázu, odpovídá za způsobenou škodu pouze v případě, jestliže je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.¹²¹ Je tedy nutno v každém konkrétním případě posuzovat, zda zaměstnanec měl v návaznosti na způsobenou škodu plnou schopnost ovládací neboli volní a rozpoznávací. V tomto případě není rozhodující, zda byl soudem zbaven nebo omezen způsobilosti k právním úkonům pro duševní poruchu, která není jen přechodná. Nutno ještě podotknout, že pracovněprávní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Výjimkou je vznik pracovněprávní způsobilosti podle § 252 ZPr a podle § 255 ZPr, podle kterých tato způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance vzniká až dnem, kdy tato fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

V § 261 odst. 2 ZPr je upravena další modifikace odpovědnosti zaměstnance za škodu, podle kterého zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou způsobil ve stavu, ve kterém není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky a do tohoto stavu se přivedl

¹²¹ Obdobně trestní zákoník upravuje otázku nepřičetnosti v § 26 takto: „Kdo pro duševní poruchu v době spáchání činu nemohl rozpoznat jeho protiprávnost nebo ovládat své jednání, není za tento čin trestně odpovědný“. Rozdílná konstrukce je upravena v § 422 odst. 1 ObčZ: „Nezletilý nebo ten, kdo je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky; společně a nerozdílně s ním odpovídá, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Není-li ten, kdo způsobil škodu, pro nezletilost nebo pro duševní poruchu schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled“.

vlastní vinou, ať už úmyslně nebo i z nedbalosti.¹²² Zaměstnanec se tedy vlastní vinou zbavil plné schopnosti ovládací a rozpoznávací a v tomto stavu způsobil škodu. Jedná se především o různé stavy opojení nebo omámení alkoholem nebo jinou návykovou látkou. Zaměstnavatel je povinen dokázat, že se zaměstnanec do tohoto stavu uvedl vlastní vinou. Této odpovědnosti se zaměstnanec nezabaví ani v případě, kdy se například opije takovým způsobem, že u něj nastal těžší stav opilosti, než by odpovídal běžné reakci lidského organismu na alkohol.¹²³

V § 261 odst. 3 ZPr je upravena poslední modifikace odpovědnosti zaměstnance za škodu, podle kterého za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.¹²⁴ Systematicky by mělo být toto ustanovení spíše přiřazeno k obecné odpovědnosti podle § 250 ZPr, a proto o této problematice bylo již pojednáno v kapitole 4.2.3. mé práce.

4.7.2. Určení a projednání výše náhrady škody

Určení výše náhrady škody upravuje § 262 ZPr. Tato úprava byla podobně převzata z § 185 odst. 1 minulého zákoníku práce a upravena jako samostatné ustanovení. Podle tohoto ustanovení výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Je tedy pouze na něm, zda a v jaké výši bude náhradu škody po zaměstnanci požadovat.¹²⁵ Ještě před samotným určením výše náhrady škody je zaměstnavatel povinen objasnit všechny rozhodné skutečnosti týkající se posouzení odpovědnosti zaměstnance za škodu, jako je například určení protiprávního jednání zaměstnance, okolnosti vzniku škody, možnosti způsobení škody také zaměstnavatelem nebo jinou osobou apod., dále musí objasnit skutečnosti rozhodné pro posouzení výše škody a její náhrady.

Jiná situace nastává v případě, kdy způsobí škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, a to sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem. Zde určí výši náhrady škody místo zaměstnavatele ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na jeho pracovní místo ustanovil, což může být např. zřizovatel, valná hromada apod. Tímto byl současným zákoníkem práce vyřešen problém, který vznikl za

¹²² Obdobně § 423 ObčZ: „Kdo se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou; společně a nerozdílně s ním odpovídají ti, kteří jej do tohoto stavu úmyslně přivedli“.

¹²³ Viz rozsudek NS SSR ze dne 27.10.1971, sp. zn. 2 Cz 34/71.

¹²⁴ Obdobně § 424 ObčZ: „Za škodu odpovídá i ten, kdo ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům“.

¹²⁵ S účinností od 1.6.1994 byla povinnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody, za kterou je odpovědný, zrušena a současný zákoník práce tak upravuje pouze možnost zaměstnavatele požadovat takovou náhradu škody po zaměstnanci. V případě, že se ale zaměstnavatel rozhodne po zaměstnanci náhradu škody požadovat, nemůže pak už od tohoto úmyslu odstoupit.

minulého zákoníku práce, a sice v mnoha případech nebylo možné určit, kdo je nadřízeným orgánem, který v takovém případě určoval výši náhrady škody, jelikož většina zaměstnavatelů jako např. obchodní společnosti nebo družstva nadřízený orgán nemá.

V § 263 ZPr je upraveno projednání výše náhrady škody. Tato úprava byla převzata z § 185 odst. 2-4 minulého zákoníku práce s tím rozdílem, že byla vypuštěna úprava o účasti nadřízeného a vyššího odborového orgánu při určení výše náhrady škody. Podle § 263 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat. Zákon zde stanoví také pořádkovou lhůtu, ve které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně oznámit požadovanou výši náhrady škody, a to zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že vznikla škoda a že za ni zaměstnanec, po kterém zaměstnavatel požaduje náhradu škody, odpovídá. Pokud tak zaměstnavatel neučiní a uplatňuje nárok bez tohoto projednání a oznámení, jde o nárok, jehož splatnost ve smyslu § 563 ObčZ, na který odkazuje § 326 ZPr, ještě nenastala a požadovaná náhrada škody se tak stává splatnou prvního dne poté, kdy návrh na zahájení soudního řízení byl zaměstnanci doručen. V případě, kdy zaměstnanec nabídne zaměstnavateli naturální plnění k odčinění způsobené škody dříve, než dojde k projednání a oznámení výše náhrady škody nebo současně s tímto oznámením, a zaměstnavatel jej bezdůvodně odmítne, nebude zaměstnanec v prodlení s uspokojením nároku zaměstnavatele i v případě, kdy neposkytne zaměstnavateli peněžitou náhradu ve výši jím určené.

Výsledkem projednání a oznámení výše náhrady škody může být odmítnutí zaměstnance škodu nebo její část nahradit. V takovém případě může zaměstnavatel požadovat náhradu škody soudní cestou. Výsledkem může být ale i bezprostřední uhrazení škody způsobené zaměstnancem nebo uznání nároku zaměstnavatele na náhradu škody co do důvodu a výše (zcela nebo zčásti) a současné uzavření dohody o způsobu její úhrady v písemné formě, což je stanoveno v dispozitivním ustanovení § 263 odst. 2 ZPr pod sankcí její neplatnosti. Důsledkem tohoto písemného uznání závazku je podle § 331 ZPr a § 110 ObčZ to, že pro uplatnění peněžitého nároku na náhradu škody platí desetiletá promlčecí doba,¹²⁶ důkazní břemeno na odpovědného zaměstnance však nepřechází. Uznání nároku zaměstnavatele na náhradu škody je výhodné pro zaměstnavatele také z důvodu zakotveného v § 328 odst. 2 ZPr, podle kterého smrtí zaměstnance zanikají všechna peněžítá práva zaměstnavatele vůči němu, s výjimkou práv, o kterých již bylo pravomocně rozhodnuto, práv na náhradu škody způsobené úmyslně a práv, která byla před jeho smrtí písemně uznána co do

¹²⁶ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

důvodu a výše. Uznání nároku zaměstnavatele na náhradu škody však není samostatným zavazovacím důvodem, ani se tím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání, jak je tomu v občanskoprávních vztazích,¹²⁷ a proto zaměstnavatel musí i za situace, že zaměstnanec uznal svůj závazek co do důvodu a výše, prokázat svůj nárok na náhradu škody. Zákon dále stanoví povinnou písemnou formu uzavření této dohody, a to pod sankcí její neplatnosti.¹²⁸

V § 263 odst. 3 ZPr je stanovena povinnost zaměstnavatele projednat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s odborovou organizací, čímž je jí dána možnost vyjádřit své připomínky k této věci. Případný nesouhlas odborové organizace ale nemá za následek neplatnost tohoto uznání a dohody. Výjimkou je situace, kdy náhrada škody nepřesahuje částku 1.000,- Kč. V takovém případě tedy zaměstnavatel nemusí projednat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s odborovou organizací. Nutno ale poznamenat, že případné neprojednání výše škody se zaměstnancem podle § 263 odst. 1 ZPr nebo s odborovou organizací podle § 263 odst. 3 ZPr není důvodem pro neuhrazení škody zaměstnancem a uplatnění práva zaměstnavatele na náhradu škody v soudním řízení. Takové neprojednání může mít ale nepříznivé důsledky pro zaměstnavatele, které spočívají v tom, že se o případných připomínkách dozví až v soudním řízení a může to mít vliv i při rozhodování soudu o nákladech řízení a úrocích z prodlení.

Způsob úhrady škody může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnut tak, že ji zaměstnanec uhradí najednou, ve splátkách nebo se dohodnou na zajištění nároků zaměstnavatele některým ze zajišťovacích institutů, které výslovně upravuje zákoník práce nebo odkazuje na příslušná ustanovení občanského zákoníku, příp. v ostatních případech se občanský zákoník použije subsidiárně.¹²⁹ Zákoník práce výslovně upravuje možnost zaměstnance uzavřít se zaměstnavatelem písemnou dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů (zejména z platu, náhrady mzdy nebo platu, odměny z dohody o pracovní činnosti, odměny za pracovní pohotovost, odstupného apod.) podle § 13 odst. 2 písm. g) ZPr ve spojení

¹²⁷ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75, viz také rozhodnutí NS ČSSR ze dne 28.3.1968, sp. zn. 6 Cz 7/68, usnesení NS ČR ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 373/2003, usnesení NS ČR ze dne 14.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003.

¹²⁸ Viz zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

¹²⁹ Viz nálezy Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, body 208-210. V tomto nálezu, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., byla stanovena zásada subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Ke dni 14.4.2008 tento nálezy zrušil celkem jedenáct ustanovení zákoníku práce, mj. i § 4 ZPr, který stanovil, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. V pracovněprávních vztazích se má tedy ode dne vyhlášení tohoto nálezu ve Sbírce zákonů uplatňovat zásada subsidiarity občanského zákoníku a dalších předpisů soukromého práva, nikoli zásada delegace. Viz také SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*, 2008, roč. 16., č. 4, str. 48-51.

s § 327 ZPr a § 145 odst. 1 a 2 ZPr, které nesmí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí podle § 278 OSŘ. Plnění lze zajistit také sjednáním smluvní pokuty podle § 544 ObčZ a § 545 ObčZ, na které výslovně odkazuje § 326 ZPr. V ostatních případech se použijí subsidiárně ustanovení občanského zákoníku týkající se zajištění závazků. Jedná se zejména o zajištění nároku zaměstnavatele ručením podle § 546 an. ObčZ. Spornou otázkou je zajištění nároku zaměstnavatele dohodou o srážkách ze mzdy a jiných příjmů uzavřená podle § 551 ObčZ v případě, kdy například zaměstnanec před svým odchodem od zaměstnavatele nenahradil způsobenou škodu.¹³⁰ Dále může být mezi stranami uzavřena zástavní smlouva zejména na nemovitostech podle § 552 ObčZ, které jsou ve vlastnictví zaměstnance, závazky zaměstnavatele lze zajistit také převodem práva podle § 553 ObčZ, postoupením pohledávky podle § 554 ObčZ nebo poskytnutím jistoty ze strany zaměstnance podle § 555 an. ObčZ. Dále je možné uspokojit nárok zaměstnavatele vůči zaměstnanci také změnou v osobě zaměstnance jako dlužníka, a to s ohledem na § 326 ZPr, který odkazuje na § 531 ObčZ pojednávající o převzetí dluhu, na § 533 ObčZ, který upravuje přistoupení k závazku a na § 534 ObčZ upravující převzetí plnění.

4.7.3. Mimořádné moderační právo soudu

Mimořádné moderační neboli zmírňovací právo soudu bylo převzato z § 183 minulého zákoníku práce. V současném zákoníku práce je toto právo soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody poměrně snížit na základě provedeného důkazního řízení upraveno v kogentním ustanovení § 264 ZPr a bývá využíváno spíše ve výjimečných a odůvodněných případech. Soud má tedy právo určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda, a to tak, aby náhrada škody přiznaná zaměstnavateli vyjadřovala to, co je v konkrétním případě spravedlivé po zaměstnanci požadovat. Soud je povinen ve svém rozhodnutí vždy uvést důvody snížení náhrady škody nebo i důvody, proč k takovému snížení nepřistoupil, i když se ho např. zaměstnanec domáhal. Snížit lze i výši škody způsobené zaviněním, a to jak z nedbalosti, tak i ve výjimečných případech na rozdíl od občanskoprávní

¹³⁰ Podle Ladislava Smejkal je uzavření této dohody podle občanského zákoníku a nikoli tedy podle zákoníku práce možné (srov. SMEJKAL, Ladislav. Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16., č. 13, s. 491-492). Podle názoru Richarda Fettera, se kterým se v této práci ztotožňuji, to nepřichází v úvahu, jelikož nárok zaměstnavatele vůči svému bývalému zaměstnanci není pohledávkou ve smyslu § 551 odst. 1 občanského zákoníku, jelikož novelou občanského zákoníku došlo k 1.1.2007 ke změně tohoto ustanovení, a tedy v případě pracovního práva zaměstnavatele vůči svému bývalému zaměstnanci nejde ani o pohledávku výživného, ani o pohledávku, o kterých tak stanoví zákon, a není tak možné uzavřít po skončení pracovního poměru tuto dohodu podle občanského zákoníku, ale podle zákoníku práce (srov. FETTER, Richard. Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. *Právní rádce*, 2008, roč. 16., č. 11, s. 32).

úpravy úmyslně. Zákon nestanoví další limity nebo omezení¹³¹ tohoto práva soudu, a proto je zcela na úvaze soudu, z jakých hledisek bude konkrétní případ posuzovat.¹³²

Důvody zvláštního zřetele hodné nejsou v žádném právním předpise definovány, rozumí se jimi zejména okolnosti vzniku škody, osobní a majetkové poměry odpovědného zaměstnance, ale i poškozeného zaměstnavatele jako jsou např. zdravotní, sociální nebo rodinné poměry apod., dále sem můžeme zařadit vztah zaměstnance k plnění pracovních úkolů, forma a míra jeho zavinění, ale také dobré mravy nebo u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách skutečnost, že byl zaměstnanec po značnou dobu inventurního období v dočasné pracovní neschopnosti apod.¹³³

Důležité je, že toto právo uplatňuje soud ex offio, nemusí tedy čekat na návrh některého z účastníků řízení.¹³⁴ Moderační právo může ale soud uplatnit až po zjištění škody a její výše, za kterou zaměstnanec odpovídá.¹³⁵ V případě obecné odpovědnosti je tedy nutno nejprve přihlídnout k hlediskům podle § 250 odst. 2 ZPr a § 257 odst. 4 a 5 ZPr, stejně tak u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je nutno nejprve přihlídnout k míře zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 252 odst. 4 ZPr. K tomuto je ještě nutno dodat, že v případě společné odpovědnosti více zaměstnanců podle § 260 ZPr soud posuzuje u každého z těchto společně odpovědných zaměstnanců samostatně, zda nejsou dány důvody zvláštního zřetele hodných, a to až po určení jejich podílů na náhradě škody.¹³⁶ V případě zvláštní odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů se přihlídnou rovněž k míře zproštění se odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 255 odst. 5 ZPr. Jiná situace nastane v případech, kdy je ale výše náhrady škody, kterou je zaměstnanec

¹³¹ Na rozdíl od § 184 odst. 3 ZPr 1965, podle kterého bylo moderační právo přiznáno v limitované výši také zaměstnavateli, který výši náhrady škody mohl přiměřeně snížit v případě odpovědnosti zaměstnance za výrobu zmetku, která do současného zákoníku práce převzata nebyla. V případě, že zmetek vznikl omluvitelnou chybou zaměstnance, který je jinak v práci svědomitý, mohl zaměstnavatel výši náhrady škody poměrně snížit, ale výše náhrady škody musela činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, a přesahovala-li škoda polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, nejméně jednu šestinu jeho průměrného měsíčního výdělku.

¹³² Na rozdíl od § 450 ObčZ, ve kterém jsou demonstrativně stanoveny hlediska, ke kterým by měl soud při snižování výše náhrady škody přihlížet. Jedná se zejména o to, jak ke škodě došlo, osobní a majetkové poměry fyzické osoby, která ji způsobila, také osobní a majetkové poměry poškozeného.

¹³³ Nutno ale dodat, že spoluzavinění poškozeného na tzv. manku není předpokladem pro použití tohoto práva. Nejprve je potřeba zjistit díl škody, který připadá na škůdce a poté lze uvažovat o tom, zda jde v konkrétním případě o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody připadající na škůdce byla ještě snížena. Viz rozsudek NS ČSR ze dne 24.9.1954, sp. zn. Cz 391/54. I v případě omezení odpovědnosti zaměstnance pro porušení povinností zaměstnavatele např. pro nedostatečné vybavení prodejny, skladovací prostory nebo pro nedostatečné personální obsazení prodejny je nesprávné snížení náhrady škody. K tomu viz také zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75.

¹³⁴ Viz rozsudek NS ČR ze dne 25.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.

¹³⁵ Viz rozsudek NS ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004.

¹³⁶ Viz směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61, podle kterého je nutno nejprve určit částku, kterou výše náhrady škody u jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout, a teprve potom je možno takto stanovenou výši náhrady snížit. Viz také zhodnocení NS SSR ze dne 25.11.1976, sp. zn. Pls 2/76.

povinen zaměstnavateli uhradit, již zákonem limitována (srov. § 257 odst. 2 ZPr, § 258 ZPr). V takových případech je nutno o možnosti použití moderačního práva uvažovat ještě před touto limitací. Například v případě zjištění vysokého schodku by byl rozdíl mezi výší škody, za kterou je zaměstnanec skutečně odpovědný, a zákonným limitem velmi vysoký, a proto by byl postup, kdy by se postupovalo opačným způsobem, tedy moderační právo soudu by bylo uplatněno až po limitaci výše náhrady škody, v rozporu se zákonným požadavkem přiměřeného snížení výše náhrady škody.

4.7.4. Promlčecí doba u práva na náhradu škody

V této kapitole bych se alespoň okrajově chtěla zmínit o institutu promlčení u práva na náhradu škody, jelikož s odpovědností zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli úzce souvisí.

Podstata tohoto institutu spočívá v tom, že pokud zaměstnavatel jako oprávněný subjekt nevykonává své právo, resp. neuplatní své právo na náhradu škody u soudu v určité zákonem stanovené době, a dále za předpokladu, že zaměstnanec jako povinný subjekt promlčení takového práva u soudu namítne, nemůže být zaměstnavateli jeho právo soudem přiznáno.¹³⁷

Promlčecí doba je upravena v § 329 ZPr a § 331 ZPr, které odkazují na příslušná ustanovení občanského zákoníku.¹³⁸ Podle § 101 ObčZ je obecná promlčecí doba tříletá a začíná běžet ode dne, kdy mohlo být právo vykonáno poprvé, tedy kdy mohlo být nejdříve uplatněno vůči druhému účastníkovi nebo kdy mohlo být nejdříve uplatněno u soudu. Občanský zákoník dále upravuje zvláštní promlčecí dobu, která může být dvouletá, tříletá nebo desetiletá.

Podle § 106 odst. 1 ObčZ se právo na náhradu škody promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený, tedy zaměstnavatel dozví o škodě,¹³⁹ přičemž nemusí být hned známa její výše, a také o tom, kdo za ni odpovídá. V tomto případě běží tzv. subjektivní promlčecí lhůta. V § 106 odst. 2 ObčZ je stanovena objektivní tříletá promlčecí doba, popř. v případě, že škoda

¹³⁷ Viz stanovisko NS ČSSR ze dne 26.4.1983, sp. zn. Sc 2/83, ve kterém je uvedeno, že soud nemůže právo (nárok) přiznat v případě, kdy se účastník občanského soudního řízení dovolává promlčení, v takovém případě tento návrh na zahájení řízení zamítne. To platí u práva na náhradu škody i v případech, ve kterých ještě není prokázána odpovědnost za škodu nebo výše škody.

¹³⁸ Tyto ustanovení odkazují na ustanovení ObčZ, a to konkrétně na § 100 odst. 1, 2, § 101, § 103, § 106 a 107, § 109-112 ObčZ.

¹³⁹ Podle rozsudku NS ČSR ze dne 18.2.1974, sp. zn. 5 Cz 12/74 je pro počátek běhu této subjektivní lhůty k uplatnění peněžitého nároku na náhradu škody zaměstnavatele vůči zaměstnanci rozhodné, kdy se zaměstnavatel dozví o již vzniklé škodě, a nikoli o škodné události.

byla způsobena úmyslně, činí tato doba deset let ode dne, kdy došlo k události, z níž vznikla škoda. To ale neplatí u škody na zdraví, tedy zejména v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání, kde se uplatňuje výlučně dvouletá subjektivní promlčecí doba. Desetiletá promlčecí doba se uplatňuje dále v případě, kdy došlo ze strany zaměstnance k písemnému uznání nároku zaměstnavatele na náhradu škody, a to co do důvodu a výše podle § 263 odst. 2 ZPr, dále v případě, kdy bylo právo pravomocně přiznáno rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu a také pro jednotlivé splátky, na které bylo plnění v rozhodnutí nebo v uznání práva rozloženo.

Nutno dále dodat, že právo se promlčí uplynutím kterékoli z promlčecích lhůt, přičemž zde platí několik zásad. Promlčecí doba subjektivní nemůže skončit později než objektivní, a proto se může uplatnit v rámci běhu objektivní promlčecí doby a skončí nejpozději s ní. V případě, že by počátek subjektivní promlčecí doby připadl na dobu po uplynutí promlčecí doby objektivní, nepočala by vůbec tato subjektivní promlčecí doba běžet, jelikož by se právo promlčelo v objektivní promlčecí době a jak již bylo stanoveno, právo se promlčí uplynutím kterékoli z promlčecích lhůt. Subjektivní promlčecí doba však může skončit dříve, než uplyne objektivní promlčecí doba.

V případě trestněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu a v případě, že poškozený uplatnil v trestním řízení včas nárok na náhradu škody, která mu byla způsobena trestným činem, a v řízení řádně pokračuje, běh promlčecí doby se zastaví, a pokud nedošlo v trestním řízení k uložení povinnosti nahradit poškozenému uplatněnou náhradu škody, má poškozený možnost uplatnit nárok na náhradu škody v občanském soudním řízení v promlčecí době, jejíž běh pokračoval po skončení trestního řízení.¹⁴⁰

Od promlčení je nutno odlišovat prekluzi neboli neuplatnění práva podle § 330 ZPr, ke které soud přihlíží na rozdíl od promlčení z úřední povinnosti. V tomto ustanovení je zakotveno, v kterých případech se tento institut uplatní. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu ovšem toto právo použít nelze.

¹⁴⁰ Viz rozsudek NS ČSR ze dne 29.10.1973, sp. zn. 2 Cz 14/73.

5. Zahraniční úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu

V této kapitole bych chtěla stručně porovnat českou úpravu pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli s cizí právní úpravou, a to konkrétně se státy, se kterými Česká republika sousedí – se Slovenskou republikou a dále se Spolkovou republikou Německo.

5.1. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu podle slovenské právní úpravy

5.1.1. Obecně k pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu ve slovenském právu

Úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je obsažena především v části osmé slovenského zákoníku práce nazvané „Náhrada škody“. Vzhledem k tomu, že před 1.1.1993, kdy došlo k rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky a ke vzniku dvou samostatných států – České republiky a Slovenské republiky, byla úprava české i slovenské pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažena shodně v minulém zákoníku práce, je logické, že úprava slovenské pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu je téměř shodná s naší současnou právní úpravou, včetně možnosti použití relevantní soudní judikatury. Je zde však několik odlišností, na které bych v této práci chtěla upozornit. Minulý zákoník práce byl ve Slovenské republice nahrazen novým zákoníkem práce č. 311/2001 Z. z. až v roce 2001 s účinností od 1.4.2002. Stále je to ale o několik let dříve, než tomu bylo u nás.

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli můžeme tedy rozdělit na obecnou odpovědnost podle § 179 an. ZPr SR a zvláštní druhy této odpovědnosti, mezi které lze shodně jako v naší úpravě zařadit odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na škodu nebo zakročit proti škodě podle § 181 ZPr SR, dále odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat podle § 182 an. ZPr SR a dále odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů podle § 185 ZPr SR. V případě těchto zvláštních odpovědností platí stejné předpoklady pro vznik některé z těchto odpovědností, jak je tomu

v naší právní úpravě. V § 190 ZPr SR byla zakotvena odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku, který byl ale rovněž pro nadbytečnost zrušen, a to k 1.9.2007.

5.1.2. Předcházení škodám a obecná odpovědnost zaměstnance za škodu ve slovenském právu

Jak již bylo řečeno výše, slovenská úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu se v mnohém neliší od naší úpravy. Přesto je zde pár odlišností, které bych v této kapitole chtěla zmínit.

Co se týče prevenčních povinností zaměstnance zakotvených v § 178 ZPr SR, je tato úprava shodná s § 249 ZPr. V tomto ustanovení jsou shodně zakotveny jak generální prevenční povinnosti zaměstnance (tj. povinnost zaměstnance počínat si tak, aby nedocházelo k ohrožení života, zdraví a poškození majetku nebo k jeho zničení, ani k bezdůvodnému obohacení a povinnost zaměstnance oznámit vedoucímu zaměstnanci, jakmile zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky), tak i speciální (povinnost oznamovací a zakročovací).

Obecná nebo také všeobecná odpovědnost zaměstnance za škodu je zakotvena v § 179 an. ZPr SR a stejně jako v naší právní úpravě i zde platí, že má subsidiární charakter, uplatní se tedy pouze v případě, kdy nejsou splněny předpoklady některé ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zákonými předpoklady vzniku této odpovědnosti jsou vznik škody, protiprávní úkon, příčinná souvislost mezi vznikem škody a protiprávním úkonem, zavinění na straně zaměstnance, existence pracovněprávního a skutečnost, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.¹⁴¹ Důkazní břemeno leží shodně na zaměstnavateli. Totožné s naší úpravou je rovněž to, že odpovědnost zaměstnance je odpovědností subjektivní a odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností objektivní.

¹⁴¹ Co se rozumí tímto pojmem je zakotveno v § 220 ZPr SR, přičemž na rozdíl od naší právní úpravy zde není zakotveno, že plněním pracovních úkolů se rozumí též výkon pracovních povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců a další činnosti zakotvené v § 273 odst. 2 ZPr. Co se týče přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, je slovenská úprava rovněž vymezena úžeji, než jak stanoví § 274 ZPr. Chybí zde například to, že pod tento pojem se zařazují rovněž úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Ve slovenském zákoníku práce není zakotven ani § 274 odst. 2 ZPr zakotvující školení zaměstnanců za zákonem stanovených podmínek jako činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

V § 179 odst. 2 ZPr SR je zakotvena odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům, která je shodná s § 261 odst. 3 ZPr, a je na rozdíl od naší úpravy lépe systematicky zařazena u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V § 180 ZPr SR je zakotvena odpovědnost osob stížených duševní poruchou a odpovědnost osob, které se vlastní vinou uvedou do tohoto stavu. Tato úprava je opět shodná s § 261 odst. 1, 2 ZPr a je opět lépe systematicky zařazena k obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

5.1.3. Zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu při nesplnění oznamovací povinnosti nebo povinnosti zakročit ve slovenském právu

Zvláštní odpovědnost zaměstnance při nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle § 181 ZPr SR je zakotvena shodně s naší právní úpravou. Platí zde tedy stejné předpoklady pro vznik této odpovědnosti. V tomto ustanovení je ale navíc výslovně zakotveno, že zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z podnikatelského rizika, které nahradilo dřívější pojem hospodářské riziko.¹⁴²

5.1.4. Zvláštní odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat ve slovenském právu

Zvláštní odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat podle § 182 an. ZPr SR, je stejně jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů podle § 185 ZPr SR zpřísněnou odpovědností, zavinění zaměstnance je v těchto případech stejně jako v českém pracovním právu presumováno. Co se týče předpokladů, které musí být naplněny, aby došlo ke vzniku těchto zvláštních odpovědností, jsou tyto předpoklady shodné s naší právní úpravou.

V případě této odpovědnosti je ale několik odlišností oproti naší úpravě. Předně se zde pojednává stejně jako v minulém zákoníku práce o dohodě o hmotné odpovědnosti, dále je zde výslovně zakotvena společná hmotná odpovědnost a povinnost zaměstnavatele odstranit nedostatky v pracovních podmínkách za podmínek stanovených v § 182 odst. 4 ZPr SR. Na rozdíl od naší úpravy zde není ale výslovně zakotvena podmínka, že tuto dohodu smí uzavřít

¹⁴² Toto ustanovení bylo rovněž zakotveno v § 178b odst. 2 ZPr 1965, v naší právní úpravě ale, jak jsem již uvedla v kapitole 4.3. této práce, neobstálo.

pouze fyzická osoba, která dosáhne v tento den věku 18 let.¹⁴³ Shodně je zde ale upravena možnost zaměstnance zprostit se této odpovědnosti a možnost zaměstnance odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti pouze s tím rozdílem, že lhůta pro odstranění závad v pracovních podmínkách, na které zaměstnanec zaměstnavatele písemně upozornil, činí jeden měsíc. Shodně s minulým zákoníkem práce je zde rovněž stanoveno, že dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká skončením pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody. Co se týče provedení inventarizace, platí shodně to, co je stanoveno v § 254 ZPr.

5.1.5. Zvláštní odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů ve slovenském právu

V případě zvláštní odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů podle § 185 ZPr SR platí několik odlišností oproti naší úpravě. Definice této zvláštní odpovědnosti je shodná, rozdíl však spočívá v neexistenci možnosti zaměstnance uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v případě, že hodnota svěřeného předmětu přesahuje částku 50.000,- Kč, jak je tomu v naší úpravě podle § 255 odst. 2-4 ZPr a v § 256 ZPr. Právně způsobilým subjektem na rozdíl od zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek může být tedy i mladistvý zaměstnanec, který ještě nedovršil 18 let věku. V případě této odpovědnosti však nelze stejně jako v naší právní úpravě založit společnou odpovědnost více zaměstnanců, jak tomu je u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek.¹⁴⁴ Shodná je úprava možnosti zaměstnance zprostit se této odpovědnosti.

5.1.6. Rozsah a způsob náhrady škody ve slovenském právu

Co se týče rozsahu a způsobu náhrady škody zakotvené v § 186 an. ZPr SR, je tu několik odlišností oproti naší právní úpravě. Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti za škodu je podle § 186 odst. 1, 3 ZPr SR shodný s § 257 odst. 1, 3 ZPr pouze s tím rozdílem, že slovenská úprava zde výslovně stanoví skutečnost, že zaměstnanec je povinen k náhradě škody, pokud ji zaměstnavatel od něj požaduje.¹⁴⁵ Rozdílně je upravena rovněž výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti, která podle § 186 odst. 2 ZPr SR nesmí

¹⁴³ Tato podmínka se dá vyvodit z § 8 odst. 2 ZPr SR, podle mého názoru by bylo vhodnější zakotvení této podmínky přímo v § 182 ZPr SR.

¹⁴⁴ Srov. BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 744.

¹⁴⁵ Shodně jako v naší právní úpravě již v zákoníku práce není stanovena povinnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody, záleží tedy na něm, zda se tak rozhodne či nikoli.

přesáhnout částku rovnající se pouze čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti. Toto omezení ale na rozdíl od naší úpravy neplatí v případě, kdy jde o zvláštní odpovědnost zaměstnance za schodek a za ztrátu svěřených předmětů, dále v případě, kdy byla škoda způsobená pod vlivem alkoholu nebo po požití omamných látek nebo psychotropních látek.

V § 187 ZPr SR je shodně upravena otázka odpovědnosti zaměstnance za škodu v případě, kdy ji způsobil také zaměstnavatel nebo více zaměstnanců. V případě způsobení škody více zaměstnanci se shodně uplatňuje princip dělené, nikoli solidární odpovědnosti podle slovenského občanského zákoníku.¹⁴⁶

V § 188 ZPr SR je shodně s § 272 ZPr upravena skutečnost, že při určení škody na věci se vychází z ceny věci v době vzniku škody, tedy v době poškození nebo zničení věci.

Rozsah náhrady škody u zvláštní odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, je zakotven v § 181 ZPr SR a oproti naší úpravě je zde pouze stanovena jedna okolnost, ke které se přihlédne při určování výše náhrady škody, a sice v takovém případě se přihlédne zejména k tomu, co bránilo splnění povinnosti. Slovenský zákoník práce stanoví odlišně i výši náhrady škody, která nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

V § 189 odst. 1 ZPr SR je upravena shodně s § 259 ZPr výše náhrady škody v případě zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek a za ztrátu svěřených předmětů, a to v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek je úprava výše náhrady škody podle § 189 odst. 2-4 ZPr SR shodná s § 260 odst. 1-3 ZPr.

Určení a projednání výše náhrady škody se zaměstnancem je upraveno shodně s naší úpravou podle § 262 ZPr a § 263 ZPr v § 191 ZPr SR.¹⁴⁷ Poslední odlišností, kterou bych zmínila, je skutečnost, že slovenský zákoník práce výslovně neobsahuje moderační právo soudu podle § 264 ZPr, tedy právo soudu z důvodů zvláštního zřetele hodných přiměřeně snížit výši náhrady škody.

¹⁴⁶ Viz BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 584.

¹⁴⁷ Jediný rozdíl se týká povinnosti zaměstnavatele projednat požadovanou náhrady škody a obsah dohody z způsobu její úhrady se zástupci zaměstnanců v případě, že škoda přesahuje částku 33,19 € (před přijetím eura činila tato výše 1.000,- Sk).

5.1.7. Závěrem ke slovenské úpravě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu

Závěrem lze říci, že slovenská úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu je odlišná od naší právní úpravy pouze v několika bodech, které se naopak většinou shodují s úpravou této problematiky minulého zákoníku práce. Z hlediska rozsahu úpravy této problematiky je slovenská úprava pojata úžeji než naše právní úprava. Otázkou však zůstává, zda je to pro naši právní úpravu pozitivem nebo zda tato skutečnost nepřináší českým soudům spíše interpretační obtíže.

5.2. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu podle německé právní úpravy

5.2.1. Obecně k pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu v německém právu

Pro úpravu německého pracovního práva platí jedna základní odlišnost oproti našemu právu, která spočívá v tom, že pro celé německé soukromé právo platí jako základní norma BGB, tedy německý občanský zákoník, který je doplněn celou řadou zvláštních zákonů.¹⁴⁸ Německé právo tedy nemá samostatný zákoník práce, a proto se do pracovního práva promítá velkou mírou občanské právo. Důležitou úlohu v německém právu plní rovněž soudní judikatura, která doplňuje obecnou úpravu obsaženou v BGB. Německý občanský zákoník je rozdělen do 5 částí, kterými jsou obecná část, která obsahuje základní pojmy pro další části BGB (upravuje např. způsobilost k právním úkonům, projev vůle, uzavření smlouvy, promlčení apod.), dále sem patří závazkové právo, ve kterém jsou mj. ustanovení týkající se odpovědnosti za škodu, dalšími částmi jsou věcné právo, rodinné právo a dědické právo.

Obecně bychom mohli pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu podle německé právní úpravy rozdělit do tří základních skupin, a to odpovědnost zaměstnance za hmotnou škodu, dále odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a konečně odpovědnost zaměstnance za škodu na zdraví. Jelikož ale pro německé právo platí jako základní norma německý občanský zákoník, zmíním se v této kapitole o odpovědnosti za škodu způsobenou nejen zaměstnavateli, ale rovněž spolupracovníkovi zaměstnance nebo cizí třetí osobě, která je v našem právu upravena samostatně občanským zákoníkem, pokud tedy

¹⁴⁸ Z oblasti pracovního práva jde například o zákony týkající se rovného zacházení se zaměstnanci, odborného vzdělání, nelegálního zaměstnávání, dětské práce, ochrany práce mladistvých, ochrany práce pracujících matek, dovolené, bezpečnosti práce, sociálního pojištění, minimálních pracovních podmínek zaměstnanců, apod.

nebyla tato škoda způsobena zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a tudíž ani o ní v této práci blíže nepojednávám.

Závěrem této podkapitoly bych chtěla poznamenat, že úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je v německém právu rozsáhlá a složitá, proto bych se v této práci věnovala pouze základní problematice.

5.2.2. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za hmotnou škodu v německém právu

Jak již bylo řečeno výše, rozlišuje německá právní úprava pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za hmotnou škodu způsobenou zaměstnavateli, cizí třetí osobě nebo spolupracovníkovi zaměstnance.

V prvním případě jde o škodu, která vznikla přímo u zaměstnavatele, kdy například zaměstnanec poškodí nebo zničí firemní automobil nebo přístroj používaný k výkonu práce. V takovém případě je zaměstnanec odpovědný svému zaměstnavateli za způsobenou věcnou škodu, a to podle § 280 odst. 1 BGB, § 241 odst. 2 BGB v souvislosti s § 619a BGB. V případě vzniku škody, ke které došlo také spoluzaviněním zaměstnavatele, který zaměstnanci například nevytvořil potřebné pracovní podmínky, poskytl zaměstnanci vadné pracovní nářadí apod., odpovídá zaměstnavatel spolu se zaměstnancem za vzniklou škodu podle § 254 BGB, a to podle míry svého zavinění.

Základními předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu, které musí být naplněny kumulativně, stejně jako v naší právní úpravě jsou:

- vznik škody (majetkové i nemajetkové) na straně zaměstnavatele, cizí třetí osoby nebo spolupracovníka zaměstnance,
- protiprávní jednání zaměstnance, který tímto jednáním poruší povinnosti, a to v souvislosti s výkonem pracovní činnosti,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a protiprávním jednáním zaměstnance,
- zavinění na straně zaměstnance.

Co se týče zavinění, rozlišuje německé právo stejně jako naše úprava úmysl a nedbalost, přičemž definice těchto pojmů je shodná s naší úpravou. Obecná úprava je obsažena v § 276 BGB. Důležitou úlohu zde hraje soudní judikatura, podle které rozlišuje německé právo na rozdíl od naší právní úpravy tři stupně nedbalosti, a to lehkou, normální neboli středně závažnou a hrubou nedbalost.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Viz SENNE, Petra. *Arbeitsrecht: Das Arbeitsverhältnis in der betrieblichen Praxis*. 6. Auflage. Köln: Luchterhand, 2009, s. 79. V některých publikacích je rozlišováno i více stupňů nedbalosti, srov. HROMADKA,

Lehkou nedbalostí jako nejnižším stupněm nedbalosti se rozumí omluvitelné protiprávní jednání zaměstnance, kterého se dopustil z nepozornosti, a v důsledku kterého vznikla zaměstnavateli zanedbatelná škoda. Takovým příkladem je např. vylití šálku kávy na nějaké nevýznamné dokumenty, o které omylem zaměstnanec zavadil při výkonu své práce. U tohoto stupně nedbalosti podle formulovaných právních zásad soudní judikatury zaměstnanec za škodu vůbec neodpovídá. Škodu nese výhradně zaměstnavatel jako své podnikové riziko. V některých případech může být ale zanedbatelnou nepozorností způsobena milionová škoda, kdy například zaměstnanec z nepozornosti zničí velmi důležité dokumenty. Závisí tedy na individuálním posouzení, o jaký stupeň nedbalosti se bude jednat.

Dalším stupněm nedbalosti je normální neboli středně závažná nedbalost. U tohoto stupně nedbalosti je u zaměstnance vyloučena náhrada způsobené škody v plné výši a náhrada škody se dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele jako poškozeného.

Hrubá nedbalost spočívá ve zvlášť závažném a subjektivně neomluvitelném protiprávní jednání zaměstnance, kterým porušil své povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Pod tuto nedbalost lze zařadit například nedodržení bezpečnostních předpisů, neuposlechnutí příkazu od zaměstnavatele, jízdu zaměstnance v opilosti, poskytnutí nekompatibilní krve pacientovi, způsobení dopravní nehody řidičem kamionu, který nereagoval na červené výstražné světlo na semaforu, riskantní předjíždění, spánek za volantem apod.¹⁵⁰ Zaměstnanec je v takovém případě, stejně jako v případě úmyslného způsobení škody, povinen k náhradě škody v plné výši. Podle soudní judikatury¹⁵¹ je pouze ve výjimečných případech, kdy výše způsobené škody převyšuje jeden hrubý měsíční příjem zaměstnance, přípustné zmírnění jeho odpovědnosti. V takovém případě, tedy pokud je mezi odměnou zaměstnance a výší náhrady škody značný nepoměr, je zaměstnanec povinen nahradit vzniklou škodu nejvýše ve výši trojnásobku jeho hrubého měsíčního příjmu. Záleží tedy opět na individuálním posouzení každého případu, v jaké výši bude povinen zaměstnanec způsobenou škodu nahradit.

Kritérii, ke kterým se při určování výše náhrady škody přihlíží, jsou podle soudní judikatury¹⁵² zejména to, zda byla způsobena škoda úmyslně nebo z nedbalosti a o jaký stupeň nedbalosti se jedná, dále příčiny vzniku škody a její výše, pojištění zaměstnavatele proti těmto škodám, stupeň nebezpečnosti vykonávané práce, postavení zaměstnance a doba trvání jeho

Wolfgang; MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Berlin: Springer, 2008, s. 334, podle které se rozlišuje nedbalost nejlehčí, normální neboli lehká (střední), dále hrubá a zvlášť hrubá nedbalost.

¹⁵⁰ Viz HROMADKA, Wolfgang; MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Berlin: Springer, 2008, s. 334-335.

¹⁵¹ Viz BAG Urteil vom 12.11.1998, 8 AZR 221/97.

¹⁵² Viz BAG Urteil vom 16.2.1995, 8 AZR 493/93.

pracovního poměru, výše jeho odměny, osobní a rodinné poměry, věk nebo jeho předchozí chování apod.

Důkazní břemeno leží podle § 619a BGB na zaměstnavateli, který je tedy povinen dokázat, že škoda byla způsobena zaměstnancem. Obrácené důkazní břemeno podle § 280 odst. 1, věty druhé BGB zde neplatí.

V případě škody způsobené zaměstnancem cizí třetí osobě, kdy například zaměstnanec při výkonu své práce poškodil nebo zničil pracovní přístroje, které jsou ve výlučném vlastnictví této třetí osoby a zaměstnavatel si tyto přístroje od třetí osoby pouze pronajal, platí následující zásady, které jsou pro nedostatek zákonné úpravy formulované soudní judikaturou. V zásadě můžeme rozlišit tři základní situace, které mohou nastat. V případě, kdy zaměstnanec jednal s třetí osobou společně se zaměstnavatelem, odpovídá spolu s ním podle § 280 BGB ve spojení s § 278 BGB, popř. s § 831 BGB. Náhrada vzniklé škody se tak dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud ale zaměstnanec jednal sám jako zástupce zaměstnavatele, je zaměstnavatel odpovědný spolu se zaměstnancem pouze za situace, že se této odpovědnosti nezproští. V případě, kdy zaměstnanec jednal výlučně sám a také v případě, kdy zaměstnavatel není schopen třetí osobě způsobenou škodu nahradit, protože je například insolventní, odpovídá sám zaměstnanec třetí osobě za způsobenou škodu podle § 823 BGB. Takové negativní důsledky pro zaměstnavatele nemohou být totiž k tíži třetí osoby, a proto je zaměstnanec povinen nahradit třetí osobě způsobenou škodu v plné výši.

V případě, kdy zaměstnanec způsobí při výkonu své práce svým nedovoleným jednáním hmotnou škodu svému spolupracovníkovi, odpovídá podle § 823 BGB za škodu, kterou způsobil úmyslně nebo z nedbalosti, výlučně sám a je tedy na rozdíl od naší právní úpravy povinen tomuto spolupracovníkovi nahradit vzniklou škodu v plné výši.

5.2.3. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách v německém právu

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je v německém právu považována za zvláštní formu odpovědnosti zaměstnance za hmotnou škodu způsobenou zaměstnavateli.

Pod pojmem schodek neboli manko se rozumí rozdíl mezi plánovaným a skutečným stavem zaměstnanci svěřených hodnot, v důsledku čehož vznikla zaměstnavateli škoda.¹⁵³

¹⁵³ Viz SENNE, Petra. *Arbeitsrecht: Das Arbeitsverhältnis in der betrieblichen Praxis*. 6. Auflage. Köln: Luchterhand, 2009, s. 81.

Bez ohledu na zavinění je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli vzniklou škodu v plné výši, avšak pouze v případě, pokud s ním zaměstnavatel měl uzavřenou platnou dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, která může být součástí pracovní smlouvy. Svěřenými hodnotami se nejčastěji rozumí hotovost, cenné předměty a jiné zboží, zásoby materiálu apod. Tyto hodnoty musí být v dohodě o odpovědnosti specifikovány a zaměstnanec musí mít výlučné právo s nimi disponovat, jinak je tato dohoda neplatná.¹⁵⁴

V případě, kdy zaměstnavatel nemá se zaměstnancem uzavřenou dohodu o odpovědnosti nebo je tato dohoda neplatná, odpovídá zaměstnanec za vzniklý schodek podle všeobecných zásad, tedy podle § 280 odst. 1 BGB, § 283 BGB a § 823 BGB, přičemž zaměstnavatel je povinen podle § 619a BGB dokázat vznik škody ve formě vzniklého schodku a její výši a také to, že byla způsobena zaměstnancem úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Při vzniku škody, kterou zavinil zaměstnanec svým jednáním ve stupni normální nebo hrubé nedbalosti, přičemž mezi jeho odměnou a výší náhrady škody je značný nepoměr, je povinen nahradit vzniklou škodu nejvýše ve výši trojnásobku jeho hrubého měsíčního příjmu. Zaměstnanec je tedy odpovědný pouze částečně a náhrada vzniklé škody se tak dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Důkazní břemeno opět leží na zaměstnavateli. Pokud ale zaměstnanec způsobil škodu svým jednáním ve stupni lehké nedbalosti, nese tuto škodu výlučně zaměstnavatel jako své podnikové riziko, zaměstnanec za vzniklou škodu tedy vůbec neodpovídá.

I u tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu musí být zohledněno, pokud ke škodě došlo spoluzaviněním zaměstnavatele. V takovém případě zaměstnavatel odpovídá spolu se zaměstnancem za vzniklou škodu podle § 254 BGB, a to podle míry svého zavinění.

5.2.4. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu na zdraví v německém právu

U této odpovědnosti je nutno opět rozlišit, komu byla zaměstnancem škoda na zdraví způsobena.¹⁵⁵ V zásadě můžeme rozlišovat tři situace, které mohou nastat.

V prvním případě jde o odpovědnost za škodu, kterou způsobil zaměstnanec svému spolupracovníkovi, kterému výlučně při plnění svých pracovních povinností v důsledku jejich porušení způsobil pracovní úraz. Zaměstnanec je odpovědný podle § 823 odst. 1 BGB, který vedle náhrady škody na majetku zahrnuje rovněž tzv. bolestné, tedy náhradu škody na zdraví.

¹⁵⁴ Viz BAG Urteil vom 17.9.1998, 8 AZR 175/97.

¹⁵⁵ K definici škody na zdraví viz BAG Urteil vom 22.4.2004, 8 AZR 159/03, ve kterém je škoda na zdraví definována jako újma, kterou utrpěla poškozená osoba na svém fyzickém nebo duševním zdraví, a která vede k občanskoprávní povinnosti škůdce způsobenou škodu poškozenému nahradit.

V takovém případě je zaměstnanec povinen k náhradě škody na zdraví, kterou způsobil úmyslně nebo jde o úraz, který se stal na cestě z nebo do práce, kdy například sveze svého kolegu do práce a způsobil dopravní nehodu, při které utrpí úraz. Náhrada škody na zdraví je ovšem poškozenému spolupracovníkovi poskytnuta zaměstnavatelem jako nositelem zákonného pojištění proti nehodám, a to v plné výši. Zejména v případě, kdy zaměstnanec způsobil škodu na zdraví svému spolupracovníkovi úmyslně nebo hrubou nedbalostí, kdy například porušil při plnění svých pracovních povinností bezpečnostní předpisy, je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci následně požadovat regresivní náhradu.

Druhým případem, který může nastat, je situace, kdy zaměstnanec způsobil škodu na zdraví cizí třetí osobě. V zásadě platí to, co je uvedeno v prvním případě.

Posledním možným případem je situace, kdy je škoda na zdraví způsobena přímo zaměstnavateli. Zaměstnanec je odpovědný podle § 280 odst. 1 BGB a § 241 odst. 2 BGB. Platí zde obecně to, co bylo pojednáno výše u náhrady hmotné škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli.

5.2.5. Závěrem k německé úpravě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu

Závěrem lze říci, že úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu je v německém právu podle mého názoru upravena do určité míry nepřehledně. Je zde totiž řada zvláštních zákonů, které se použijí speciálně před obecnou úpravou zakotvenou v německém občanském zákoníku. Speciální úprava ale není komplexní, jak je tomu například v naší právní úpravě, kde je stanovena subsidiarita občanského zákoníku, a proto je v německé úpravě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu zakotvena dominance soukromého práva s významnou úlohou soudní judikatury.

6. Závěr s úvahami de lege ferenda

Ve své diplomové práci jsem se snažila poutavým způsobem nejen popsat institut pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem a zařadit jej do systematiky pracovního práva, ale také porovnat jej se stavem minulého zákoníku práce a doplnit zejména příklady z praxe, relevantní soudní judikaturou a rovněž vlastními názory.

V další části této práce jsem se snažila porovnat naši právní úpravu se zahraniční úpravou, konkrétně se Slovenskou republikou a Spolkovou republikou Německo. Při srovnání obou právních úprav jsem se soustředila zejména na to, co mají společné a v čem se naopak liší. Slovenskou právní úpravu bychom až na několik málo odlišností mohli považovat za téměř shodnou s naší právní úpravou, což je odůvodněno skutečným a právním stavem před 1.1.1993, kdy se dnes už dva samostatné státy řídili společným zákoníkem práce. Naopak německá právní úprava je zcela odlišná od naší právní úpravy pouze s některými shodnými znaky, a to zejména s ohledem na to, že německá úprava nemá samostatný zákoník práce, ale úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je zakotvena v německém občanském zákoníku jako základním zákonu platném pro soukromoprávní vztahy, jejichž součástí jsou rovněž pracovněprávní vztahy.

V další části této závěrečné kapitoly bych se chtěla po zhodnocení dosavadní právní úpravy této problematiky zamyslet nad její možnou budoucí právní úpravou.

Nejdůležitějším tématem, který je v souvislosti s přípravami na nově se tvořící občanský zákoník diskutován, je možnost včlenění pracovněprávních vztahů do tohoto nového občanského zákoníku jako všeobecného civilního kodexu, který by obsahoval nejen normy práva občanského a pracovního, ale také rodinného a snad i obchodního. Podle mého názoru by taková úprava pracovního práva byla nepřehledná, rozdrobená a tudíž i obtížně aplikovatelná. Navíc má pracovní právo zcela heterogenní povahu než právo občanské. Vždyť pracovněprávní vztahy nejsou výlučně vztahy soukromoprávními, ale v pracovním právu vznikají rovněž vztahy veřejnoprávní, což je zřejmé na příkladu, který se týká tématu mé práce. Pokud například zaměstnanec způsobí při výkonu své práce škodu třetí osobě, vzniká tak občanskoprávní odpovědnost mezi zaměstnavatelem a třetí osobou, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká pracovněprávní odpovědnost, a pokud by zaměstnanec svým protiprávním jednáním naplnil skutkovou podstatu některého z trestných činů, byla by založena rovněž odpovědnost trestněprávní.

Dalším důvodem, proč je podle mého názoru zařazení pracovního práva do občanského zákoníku nadbytečné, jsou odlišné zásady, na kterých jsou zákoník práce a

občanský zákoník založeny. Společnou zásadou typickou pro soukromoprávní vztahy však je zásada dispozitivnosti formulovaná v současném zákoníku práce v § 2 odst. 1 ZPr, která vychází z ústavního principu zakotveného v čl. 2 odst. 4 Ústavy, čl. 2 odst. 3 Listiny, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Na rozdíl od kogentní úpravy minulého zákoníku práce, který byl založen na zásadě co není dovoleno, je zakázáno, došlo tedy ke značné liberalizaci pracovněprávních vztahů, i když úprava náhrady škody je i v současném zákoníku práce spíše kogentní povahy. Rovněž § 4 ZPr, který upravoval zásadu delegace ve vztahu k občanskému zákoníku, kdy bylo možno občanský zákoník použít pouze v případě, kdy na něj zákoník práce odkazoval, byl zrušen, a to nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, body 208-210. Tímto nálezem byla zásada delegace nahrazena zásadou subsidiarity občanského zákoníku jako *lex generalis*, a proto je nutné do budoucna v rámci novelizace zákoníku práce zrušit příslušná ustanovení zákoníku práce, která delegují na ustanovení občanského zákoníku, jelikož jsou s ohledem na zásadu subsidiarity v zákoníku práce jako *lex specialis* nadbytečná.¹⁵⁶ Záleží tedy na samotné úpravě zákoníku práce, zda určitý institut, jako je například pracovněprávní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, upraví odlišně od úpravy občanského zákoníku, kdy tyto pracovněprávní způsobilosti vznikají na rozdíl od občanského zákoníku již dovršením 15. roku věku, nebo zda se s ohledem na zásadu subsidiarity použije občanského zákoníku v případě, kdy určitou problematiku zákoník práce neupravuje a použití občanského práva není v rozporu se zásadami pracovního práva.

Na obranu ponechání samostatného zákoníku práce je rovněž nutno poznamenat, že občanskoprávní úprava nejen odpovědnosti za škodu vychází z rovného postavení subjektů. Naproti tomu úprava pracovněprávní odpovědnosti za škodu zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, což se projevuje například v omezení rozsahu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli nebo široce koncipovanými předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (zejména zakotvení obecné objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci). Problematika nerovného postavení subjektů pracovněprávního vztahu je také otázkou, nad kterou je potřeba se zamyslet v souvislosti s budoucí právní úpravou, jelikož podle mého názoru jde o vysokou

¹⁵⁶ Co se týče tématu mé práce, jedná se zejména o tyto ustanovení: § 249 odst. 2 ZPr, který odkazuje na pojem osoby blízké podle občanského zákoníku, § 326 ZPr týkající se závazkových vztahů a § 329 odst. 1 ZPr, § 331 ZPr a § 333 odst. 1 ZPr týkající se promlčení.

míru zvýhodnění zaměstnanců, kterou zejména menší zaměstnavatelé nemusí ekonomicky unést. I když je zaměstnanec považován v pracovněprávních vztazích za ekonomicky slabší subjekt, je podle mého názoru ochrana zaměstnance v případě jeho odpovědnosti za škodu koncipována velmi široce a na úkor zaměstnavatele. Určitým řešením by mohlo být zavedení zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, jak je tomu například v německé právní úpravě, a dále zavedení úrazového pojištění zaměstnanců.

Co se týče druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, je podle mého názoru současná právní úprava zcela dostačující a není tak potřeba je ani podstatným způsobem měnit, ani doplňovat dalšími zvláštní druhy této odpovědnosti.

Doufám, že se mi podařilo splnit cíl, který jsem si stanovila v úvodu této práce, a že tak tato práce bude alespoň malým přínosem nejen laickému čtenáři.

7. Použité prameny

7.1. Monografie

7.1.1. Česká literatura

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 467 s. ISBN 80-210-2665-0.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Brno: CP Books, 2005. 259 s. ISBN 80-251-0557-1.
- HOCHMAN, Josef a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.
- HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář: judikatura*. Praha: Linde, 2005. 84 s. ISBN 80-86131-60-2.
- HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka*. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2004, 495 s. ISBN 80-7201-486-2.
- JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 1150 s. ISBN 978-80-7263-573-3.
- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, 1086 s. ISBN 978-80-7273-150-3.
- KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006, 507 s. ISBN 80-86846-15-6.
- POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5.
- SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, 908 s. ISBN 80-7179-341-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008, 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0.

7.1.2. Zahraniční literatura

BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 992 s. ISBN 80-88931-32-0.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010. 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7.

HROMADKA, Wolfgang; MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Berlin: Springer, 2008, 507 s. ISBN 978-3-540-79819-4.

SENNE, Petra. *Arbeitsrecht: Das Arbeitsverhältnis in der betrieblichen Praxis*. 6. Auflage. Köln: Luchterhand, 2009, 274 s. ISBN 978-3-472-07661-2.

7.2. Odborné časopisy

FETTER, Richard. Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. *Právní rádce*, 2008, roč. 16., č. 11, s. 32-37.

JOUZA, Ladislav. Škoda způsobená zaměstnancem. *Právní rádce*, 2002, roč. 10., č. 5, s. 42-45.

JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. *Bulletin*, 2008, roč. 15., č. 5, s. 28-33.

SMEJKAL, Ladislav. Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16., č. 13, s. 488-493.

SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny ve světle nálezů Ústavního soudu České Republiky. *Právní rádce*, 2008, roč. 16., č. 4, str. 48-51.

7.3. Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v.z.p.p.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, v.z.p.p.

zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, ve znění zákona č. 71/1958 Sb. účinném ke dni 31.12.1965

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v.z.p.p.

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p.

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb. účinném ke dni 18.8.2006

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v.z.p.p.

zákon č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání, v.z.p.p.

zákon č. 563/1991, o účetnictví, v.z.p.p.

zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v.z.p.p.

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v.z.p.p.

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v.z.p.p.

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, v.z.p.p.

zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p.

zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v.z.p.p.

nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění nařízení vlády č. 516/2004 účinném ke dni 1.10.2004

nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 441/2004 účinném ke dni 1.9.2004

Bürgerliches Gesetzbuch, německý občanský zákoník – přijat 1896, znění z 2.1.2002

7.4. Judikatura

7.4.1. Judikatura českých soudů

rozsudek NS ČSR ze dne 24.9.1954, sp. zn. Cz 391/54

rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28.1.1959, sp. zn. 21 Co 890/58

rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11.11.1959, sp. zn. 21 Co 737/59

rozhodnutí Okresního soudu v Plzni ze dne 7.5.1960, sp. zn. 13 C 33/59

rozsudek NS ČSR ze dne 21.5.1960, sp. zn. 4 Cz 48/60

rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 9.6.1960, sp. zn. 5 Co 100/60

rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.9.1960, sp. zn. 4 Cz 96/60
rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.12.1960, sp. zn. 2 Cz 121/60
rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9.2.1961, sp. zn. 11 Co 28/61
směrnice NS ČSSR ze dne 9.11.1961, sp. zn. Pls 2/61
rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10.11.1961, sp. zn. 10 Co 524/60
rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3.5.1962, sp. zn. 6 Co 1961/1962
rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 16.8.1962, sp. zn. 9 C 173/62
rozhodnutí NS ČSSR ze dne 16.3.1963, sp. zn. 2 Cz 10/63
rozhodnutí NS ČSSR ze dne 28.6.1963, sp. zn. 2 Cz 33/63
závěry NS ČSSR ze dne 25.3.1964, sp. zn. CPj 154/63
rozhodnutí NS ČSSR ze dne 9.2.1965, sp. zn. 2 Cz 135/64
rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30.5.1967, sp. zn. 4 Tz 38/67
rozhodnutí NS ČSSR ze dne 28.3.1968, sp. zn. 6 Cz 7/68
rozsudek NS ČSR ze dne 28.1.1969, sp. zn. 6 Cz 89/68
stanovisko občanskoprávního kolegia NS ČSSR ze dne 18.11.1970, sp. zn. Cpj 87/70
rozsudek NS ČSR ze dne 22.1.1971, sp. zn. 4 Cz 5/70
rozsudek NS SSR ze dne 27.10.1971, sp. zn. 2 Cz 34/71
rozsudek NS SSR ze dne 27.1.1972, sp. zn. 4 Cz 23/71
rozsudek NS SSR ze dne 26.6.1972, sp. zn. 4 Cz 16/72
rozsudek NS ČSR ze dne 29.10.1973, sp. zn. 2 Cz 14/73
rozsudku NS ČSR ze dne 18.2.1974, sp. zn. 5 Cz 12/74
zpráva NS ČSR ze dne 28.3.1975, sp. zn. Cpj 34/74
rozsudek NS ČSR ze dne 27.9.1975, sp. zn. 5 Cz 27/74
zhodnocení občanskoprávního kolegia NS SSR ze dne 6.11.1975, sp. zn. Cpj 50/75
rozsudek NS SSR ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 40/76
zhodnocení NS SSR ze dne 25.11.1976, sp. zn. Pls 2/76
rozsudek NS ČSR ze dne 27.6.1980, sp. zn. Cz 56/79
rozsudek NS SSR ze dne 28.10.1980, sp. zn. 4 Cz 17/80
zpráva občanskoprávního kolegia NS ČSR ze dne 4.6.1981, sp. zn. Cpj 13/81
rozsudek NS SSR ze dne 29.6.1981 sp. zn. 4 Cz 15/81
rozsudek NS ČSR ze dne 17.9.1981, sp. zn. 6 Cz 50/81
rozsudek NS SSR ze dne 22.7.1982, sp. zn. 6 Cz 6/82
stanovisko NS ČSSR ze dne 26.4.1983, sp. zn. Sc 2/83
rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12.6.1985, sp. zn. 13 Co 272/85

rozsudek NS ČSR ze dne 4.2.1986, sp. zn. 7 To 1/86
rozsudek NS ČSR ze dne 27.2.1987, sp. zn. 6 Cz 10/87
rozsudek NS ČSR ze dne 23.12.1987, sp. zn. 6 Cz 45/87
rozsudek NS ČR ze dne 27.9.1990, sp. zn. 1 Cz 59/90
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.3.1992, sp. zn. 6 Cz 37/1989
náleží ÚS ČR ze dne 26.2.1998, sp. zn. II. ÚS 249/97
usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3.6.1998, sp. zn. 16 Co 131/98
rozsudek NS ČR ze dne 24.3.1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98
rozsudek NS ČR ze dne 27. 2. 2001, sp. zn. 29 Cdo 1708/2000
rozsudek NS ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000
rozsudek NS ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000
usnesení NS ČR ze dne 22.1.2002, sp. zn. 21 Cdo 37/2001
rozsudek NS ČR ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001
rozsudek NS ČR ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001
rozsudek NS ČR ze dne 13.8.2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001
rozsudek NS ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002
usnesení NS ČR ze dne 24.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002
rozsudek NS ČR ze dne 25.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002
rozsudek NS ČR ze dne 23.4.2003, sp. zn. 25 Cdo 1706/2002
rozsudek NS ČR ze dne 29.4.2003, sp. zn. 33 Odo 134/2003
rozsudek NS ČR ze dne 7.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002
usnesení NS ČR ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 373/2003
rozsudek NS ČR ze dne 21.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003
rozsudek NS ČR ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003
rozsudek NS ČR ze dne 12.2.2004, sp. zn. 33 Odo 1192/2003
usnesení NS ČR ze dne 14.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003
rozsudek NS ČR ze dne 25.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004
rozsudek NS ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004
rozsudek NS ČR ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
rozsudek NS ČR ze dne 30.11.2005, sp. zn. 33 Odo 1420/2005
rozsudek NS ČR ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
rozsudek NS ČR ze dne 6.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005
rozsudek NS ČR ze dne 3.5.2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006
náleží ÚS ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, body 203, 208-210

rozsudek NS ČR ze dne 24.7.2008, sp. zn. 33 Cdo 557/2008

rozsudek NS ČR ze dne 10.8.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

7.4.2. Judikatura německého Spolkového pracovního soudu

BAG Urteil vom 16.2.1995, 8 AZR 493/93

BAG Urteil vom 17.9.1998, 8 AZR 175/97

BAG Urteil vom 12.11.1998, 8 AZR 221/97

BAG Urteil vom 22.4.2004, 8 AZR 159/03