

**Univerzita Palackého v Olomouci**

**Právnická fakulta**

**Jan Blažek**

**Odpovědnost zaměstnance v pracovním poměru za  
způsobenou škodu**

**Rigorózní práce**

**Olomouc 2015**

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci na téma „Odpovědnost zaměstnance v pracovním poměru za způsobenou škodu“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Plzni, dne \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 2015

.....

Mgr. Jan Blažek

<b>Úvod</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Prevence v pracovním právu</b> .....	<b>9</b>
1.1 Pojem prevence .....	9
1.2 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence .....	10
1.3 Povinnosti zaměstnance v oblasti prevence.....	11
<b>2 Obecně k pojmu a druhům odpovědnosti</b> .....	<b>16</b>
2.1 Pojem odpovědnosti a její druhy .....	16
2.1.1 Základní koncepce právní odpovědnosti .....	17
2.1.2 Druhy právní odpovědnosti .....	18
2.2 Pracovněprávní odpovědnost.....	20
2.2.1 Specifika pracovněprávní odpovědnosti.....	20
2.2.2 Druhy odpovědnosti v pracovním právu .....	21
2.2.3 Pracovněprávní vztah odpovědnosti za škodu a jeho prvky.....	24
2.2.4 Právní důvod vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu.....	24
2.3 Funkce pracovněprávní odpovědnosti .....	25
<b>3 Obecné předpoklady pracovněprávní odpovědnosti</b> .....	<b>27</b>
3.1 Uvedení do problematiky.....	27
3.2 Subjekty a objekt odpovědnostního vztahu .....	27
3.2.1 Subjekty odpovědnostního vztahu.....	27
3.2.2 Objekt (předmět) odpovědnostního vztahu.....	30
3.3 Chování subjektu pracovněprávního vztahu .....	30
3.3.1 Plnění pracovních úkolů.....	31
3.3.2 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů.....	39
3.4 Protiprávnost a její aspekty .....	44
3.4.1 Protiprávnost a protiprávní jednání.....	44
3.4.2 Úmyslné jednání proti dobrým mravům .....	45
3.4.3 Zákonem kvalifikovaná škodná událost.....	46

3.4.4	<i>Okolnosti vylučující protiprávnost</i> .....	46
3.5	Zavinění .....	50
3.6	Škoda .....	54
3.7	Příčinná souvislost .....	59
<b>4</b>	<b>Odpovědnost zaměstnance za škodu</b> .....	<b>61</b>
4.1	Uvedení do problematiky.....	61
4.2	Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu .....	62
4.2.1	<i>Předpoklady obecné odpovědnosti za škodu</i> .....	62
4.2.2	<i>Případy omezení odpovědnosti za škodu</i> .....	66
4.2.3	<i>Rozsah a způsob náhrady škody</i> .....	68
4.3	Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	69
4.3.1	<i>Předpoklady odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody</i> .....	70
4.3.2	<i>Rozsah a způsob náhrady škody</i> .....	71
4.4	Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.....	73
4.4.1	<i>Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách</i> .....	73
4.4.2	<i>Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování</i> .....	74
4.4.3	<i>Předmět dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování</i> ....	77
4.4.4	<i>Zánik a zrušení dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování</i> .....	79
4.4.5	<i>Schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování</i> .....	80
4.4.6	<i>Zavinění zaměstnance a možnosti zproštění odpovědnosti</i> .....	83
4.4.7	<i>Rozsah a způsob náhrady škody</i> .....	86
4.5	Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů.....	87
4.5.1	<i>Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů</i> .....	88
4.5.2	<i>Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů</i> .....	89
4.5.3	<i>Zánik odpovědnosti zaměstnance za svěřené předměty</i> .....	90
4.5.4	<i>Zavinění zaměstnance a možnosti zproštění odpovědnosti</i> .....	91

4.5.5	<i>Rozsah a způsob náhrady škody</i> .....	92
<b>5.</b>	<b>Komparace právní úpravy se Slovenskou republikou</b> .....	<b>94</b>
	<b>Závěr</b> .....	<b>99</b>
	<b>Použitá a relevantní literatura</b> .....	<b>101</b>
	<b>Summary</b> .....	<b>111</b>
	<b>Abstrakt</b> .....	<b>114</b>
	<b>Seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce</b> .....	<b>117</b>

## Úvod

Odovědnostní právní vztahy hrají klíčovou roli ve všech odvětvích platného práva. Konstrukce systému právní odpovědnosti totiž představuje jednu ze základních podmínek efektivního působení práva ve společnosti. Bez důsledného uplatnění odpovědnosti při porušení právní povinnosti by se právo jako normativní systém stalo prakticky nefunkčním.

Stejně jako jiná právní odvětví se ani pracovní právo bez institutu odpovědnosti neobejde. V jistém smyslu je možné dokonce pracovněprávní odpovědnost zařadit k nejvýznamnějším druhům odpovědnosti v právu vůbec, což je dáno tím, že pracovněprávní vztahy samy o sobě tvoří jednu z nejrozsáhlejších oblastí právní regulace, se kterou přichází výrazná většina lidí do běžného a každodenního kontaktu, neboť prostředky pro obživu si osoba zjednává především výkonem závislé práce. Pracovněprávní vztahy jsou pak významným předmětem normativní regulace ze strany samotného zákonodárce, zprostředkovaně pak také ze strany zaměstnavatele, řada povinností pak může pro zaměstnance vyplynout přímo z pracovní smlouvy. Porušení těchto povinností pak v řadě případů povede ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti. Již z těchto důvodů je zřejmý význam všech prací, které se problematikou pracovněprávní odpovědnosti zabývají. Přestože institut pracovněprávní odpovědnosti nezůstával mimo zájem odborné literatury, daleko větší úlohu zde nepochybně sehrávala aplikační praxe soudů. Pokud si ovšem odmyslíme odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, nelze přehlédnout, že úprava pracovněprávní odpovědnosti za škodu, a to zejména odpovědnosti zaměstnance, ležela prakticky mimo oblast hlavního zájmu pracovněprávní teorie.

S účinností od 1. ledna 2007 došlo k rekonstrukci pracovního práva v České republice, když zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl tímto dnem nahrazen novým zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který významně liberalizoval dosavadní kogentní úpravu pracovněprávních vztahů. Řadu institutů pracovního práva pojal zcela novým způsobem a nikoliv nevýznamně se dotkl i právní úpravy odpovědnosti za škodu. Další revoluční změnu zaznamenalo pracovní právo po přijetí plenárního nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne

12. 3. 2008, sp. zn. 83/06, o které se někdy s nadsázkou hovoří jako o další rekodifikaci pracovní práva, zejména z důvodu vypuštění § 4 zákoníku práce, čímž došlo k zavedení podpůrné působnosti občanského zákoníku. Tato změna je v současné době o to zásadnější s ohledem na skutečnost, že 1. 1. 2014 nabyl účinnosti nový občanský zákoník, který staví výrazně na svobodě jedince, avšak také na vyšší míře jeho odpovědnosti. Jelikož zákoník práce působí ve vztahu k němu jako zvláštní předpis, vyžádala si změnu hlava V. zákoníku práce, která v ust. § 18 a násl. upravuje některá ustanovení o právním jednání, která by se při absenci těchto ustanovení vykládala subsidiárně dle občanského zákoníku. Obecně lze tento výklad chápat jako pro bono zaměstnance, jelikož tato ustanovení v sobě obsahují interpretační pravidla, která zaměstnance při výkladu právních jednání chrání. Bude zajímavé v tomto smyslu sledovat vývoj judikatury pro futuro.

Co se týče členění práce, bude tato práce rozdělena systematicky do šesti kapitol, přičemž bude přecházet od tématu obecných předpokladů odpovědnosti a souvisejících konotací do konkrétního těžiště práce, kterým je podrobná analýza odpovědnosti za škodu způsobená zaměstnancem zaměstnavateli, a to včetně související judikatury a uplatnění takových nároků.

V první kapitole se tak budu zabývat prevencí, přičemž u této kapitoly bude převažovat metoda deskripce prevenčních povinností. V druhé kapitole se hodlám zabývat obecnými pojmy a druhy právní odpovědnosti. V této kapitole k deskriptivní metodě již přistoupí analytická metoda ohledně podrobného rozebírání aspektů jednotlivých specifik druhů právní odpovědnosti, a to dále za využití metod induktivních a deduktivních. Okrajově bude použita právní komparatistika hmotných ustanovení s názory jurisprudence a související judikaturou.

Vyšší míra analytické metody se uplatní pak již v kapitole následující, která již rozebírá obecné předpoklady pracovněprávní odpovědnosti, jež směřuje k jádru této práce. I v tomto případě bude použita komparace s předchozí úpravou a související judikaturou.

V kapitole čtvrté, která je těžištěm celé práce, pak již budou plně využívány induktivní a deduktivní metody zkoumání a analýza jednotlivých druhů zaměstnancovy odpovědnosti za škodu. Tyto druhy odpovědnosti budou podrobeny

vzájemné komparaci, při zkoumání jejich odlišností ve vztahu k determinaci pracovněprávním vztahem. Na tuto kapitolu následně naváže deskripce způsobu uplatnění takové škody po zaměstnanci.

Zcela zásadním způsobem se pak uplatní metoda právní komparatistiky při srovnání tématu této práce s hmotněprávní úpravou ve Slovenské republice.

Pracovní hypotézou této práce je skutečnost, že přijetí nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.), se bude projevovat zásadně i v pracovním právu, nota bene, při zkoumání odpovědnostních vztahů. Pracovní hypotézou této práce je pak dále teze, že vliv nového soukromoprávního kodexu, který si vyžádal i novelizaci některých ustanovení zákoníku práce, bude mít zásadní vliv na interpretaci odpovědnosti za škodu způsobenou právním jednáním v pracovněprávních vztazích. Poslední výzkumnou hypotézou je tvrzení, že slovenská úprava nebude stavět na velké odlišnosti od českého zákoníku práce, jelikož dřívější geopolitické uspořádání determinuje vzájemnou inspiraci obou právních systémů, a to i v případě hmotněprávní úpravy odpovědnosti v obou zákonících práce.

Smyslem této práce je nastínění základů pracovněprávní odpovědnosti za škodu zejména se zřetelem k odpovědnosti zaměstnance, dále pak komplexní zpracování pozitivní právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu v platném právu a její odraz v rozhodovací praxi soudů.



# 1 Prevence v pracovním právu

## 1.1 Pojem prevence

Pod pojmem prevence se v teorii rozumí souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.<sup>1</sup> Smysl institutu prevence tkví v myšlence předcházení vzniku škod, ať už na majetku, na zdraví nebo jiných chráněných statcích, a v případě, že škoda již vznikla (případně postupně vzniká), pak přispět ke zmírnění následků jejího škodlivého působení. Prevence se tedy může časově uplatnit v období před vznikem škody, ale také se její působení může se vznikem škody časově překrývat. I zde má prevence své nezastupitelné místo, neboť v mnoha případech nastává škodlivý následek teprve postupně, kdy se v určitém časovém úseku navyšuje rozsah škody a vhodným preventivním zásahem lze právě takovým nežádoucím důsledkům zamezit. Lze tedy na úvod shrnout, že prevence patří ke klíčovým pojmům pracovního práva. V žádném případě se neomezuje pouze na úpravu provedenou v ustanoveních § 248 a § 249 zákoníku práce, nýbrž se prolíná řadou dalších pracovněprávních institutů (pouze namátkou lze uvést úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v části páté zákoníku práce).

Zásada prevence představuje mimořádně důležitou zásadu všech soukromoprávních vztahů. „*Povinnost předcházet vzniku škody upravují v různé podobě příbuzné kodexy.*“<sup>2</sup> Teprve v případech, kdy prevence selže, přichází ke slovu odpovědnost. Prevenci lze obecně chápat ve dvojím smyslu. Předpokládá se tu, že určité činnosti s sebou zpravidla nesou určité nebezpečí vzniku škody, kterému je třeba se pokud možno vyhnout. Dále můžeme prevenci chápat jako samostatnou a specializovanou prevenční činnost, jejímž účelem je předejít výskytu ohrožení nebo poruchy.

---

<sup>1</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 600.

<sup>2</sup> aktuální znění: § 2900 a násl., zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

## 1.2 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence hrají významnou roli především pro případné určení pozdější odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, nejsou však bez významu i pro možnou odpovědnost zaměstnance, proto je třeba se o nich stručně zmínit. Porušení prevenčních povinností ze strany zaměstnavatele totiž může hrát významnou úlohu také jako důvod pro poměrné omezení obecné odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu (§ 250 odst. 2 zákoníku práce) nebo pro úplné či částečné zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 odst. 5 zákoníku práce) anebo pro úplné či částečné zproštění odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 odst. 6 zákoníku práce). Zaměstnanec totiž nemůže odpovídat za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany jeho zaměstnavatele, jiného zaměstnance anebo třetími osobami. *„O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo (v příčinné souvislosti se vznikem škody) k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců..., jeho statutárních orgánů, popřípadě - je-li zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem.“*<sup>3</sup> Neodstranění závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami do patnácti kalendářních dnů poté, co zaměstnavatel obdržel od zaměstnance písemné upozornění o těchto závadách, je pak důvodem pro odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Podobně pokud zaměstnavatel nevytvoří zaměstnanci podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě, může zaměstnanec od uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, která se týká svěřených předmětů, jejichž cena převyšuje 50.000,- Kč, rovněž odstoupit.

Chráněným objektem je zde tedy zejména zdraví a majetek kohokoliv, nikoli jen zaměstnance anebo zaměstnavatele, pokud je fyzickou osobou. Půjde zejména o takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstranění rizikové a namáhavé práce, zřizování, udržování a zlepšování zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť (může jít však i např. o provoz zdravotnických zařízení, zajištění vhodných pracovních podmínek pro ženy, těhotné

---

<sup>3</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

ženy a mladistvé).<sup>4</sup> Pokud zaměstnavatel zjistí závady v pracovních podmínkách zaměstnance, je povinen učinit odpovídající a účinná opatření k jejich odstranění. V tomto směru prevenční povinnosti zaměstnavatele do značné míry souvisí s povinnostmi, které mu zákoník práce ukládá v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle § 101 zákoníku práce má zaměstnavatel obecně povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se týkají výkonu práce. Zákoník práce v rámci dalších ustanovení části páté pojednávající o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnavateli dále ukládá vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům (prevence rizik).

### 1.3 Povinnosti zaměstnance v oblasti prevence

Prevenční povinnosti zaměstnance je možné rozčlenit do dvou skupin. Do první spadá tzv. obecná prevenční povinnost reprezentovaná generální klauzulí, skupinu druhou tvoří dvě zvláštní prevenční povinnosti, a sice oznamovací (notifikační) a zakročovací.

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Tato tzv. generální klauzule má svým normativním působením značný dosah, jedná se o základní prevenční ustanovení adresované zaměstnanci a současně vyjádření zásady *neminem laedere* v oblasti pracovněprávních vztahů. Jako obecné ustanovení zakládá pro účely uplatnění pracovněprávní odpovědnosti za škodu protiprávnost ve všech případech, kdy zaviněným jednáním zaměstnance byla způsobena škoda a nebyla přitom porušena nějaká konkrétní povinnost stanovená pracovněprávními předpisy. Míra konkrétního působení generální klauzule však není v teorii jednoznačně vyřešena a může být předmětem sporu. „*Proti normativnímu charakteru generální klauzule se svého času vyjádřila v literatuře prof. Kalenská, když tvrdí, že samotné její porušení nemá za následek vznik povinnosti k náhradě škody, pokud zaměstnanec svým zaviněním neporušil určitou konkrétně stanovenou povinnost.*“ Vycházím zde z toho, že generální klauzule bude aplikována v těch případech, kdy na dané jednání, ze

---

<sup>4</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce - Komentář s judikaturou*. 5. vydání. Praha: Leges, 2012. s. 739.

kterého vzešla škoda, nedopadá speciální úprava, podobně jako je tomu v případě generální klauzule podle § 2900 NOZ, dříve dle § 415 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). K tomuto se Nejvyšší soud staví následovně: *„Ustanovení § 415 občanského zákoníku ukládá povinnost každému postupovat vzhledem ke konkrétním povinnostem tak, aby nezavdal příčinu ke vzniku škody, a jeho aplikace přichází v úvahu, není-li konkrétní právní úprava vztahující se na jednání, jehož protiprávnost se posuzuje. Jednání v rozporu s tímto ustanovením je rovněž porušením právní povinnosti ve smyslu ustanovení § 420 odst. 1 občanského zákoníku, a tedy jedním ze základních předpokladů odpovědnosti za škodu.“*<sup>5</sup> *„K obdobnému závěru se přes jisté pochybnosti dospělo též v jiném díle.“*<sup>6</sup> *„Ve své práci však zastávám opačný názor, podobně jako je tomu jinde v současné literatuře.“*<sup>7</sup> V praxi bude vždy záviset na posouzení okolností konkrétního případu. Nicméně obecně lze konstatovat, že každý ze zaměstnanců by měl vyvinout takovou míru obezřetnosti, kterou lze po něm s ohledem na konkrétní místní podmínky spravedlivě požadovat a která je současně způsobilá zabránit vzniku škody anebo alespoň riziko vzniku škody omezit. Konkrétně se zásada neminem laedere projevuje v řadě ustanovení zákoníku práce. Mezi základní povinnosti zaměstnanců tak např. patří povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) zákoníku práce). V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákoník práce kromě jiných povinností ukládá zaměstnanci dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele (srov. § 106 odst. 4 písm. c) zákoníku práce). Vedoucí zaměstnanci mají navíc povinnost zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele (§ 302 písm. g) zákoníku práce). Generální klauzule dopadá nejenom na povinnost zaměstnance předcházet škodám na majetku zaměstnavatele, ale má svůj význam i pro povinnost zaměstnance předcházet škodám na vlastním majetku (v těchto souvislostech se prevenční povinnost může projevit v poměrném omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v závislosti na míře zavinění

<sup>5</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1427/2001).

<sup>6</sup> LUHAN, Jaroslav, TÝCOVÁ, Marie. *Náhrada škody v pracovním právu*. Praha: Práce, 1967. s. 14.

<sup>7</sup> SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce – komentář*. 4. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 429.

zaměstnance podle § 270 zákoníku práce), na majetku ostatních zaměstnanců anebo na majetku jiných fyzických nebo právnických osob.

Další povinností zaměstnance je povinnost oznamovací (notifikační), která spočívá v tom, že pokud hrozí škoda (na zdraví nebo na majetku), musí na ni zaměstnanec upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. V případě, že by škoda již hrozila bezprostředně, nemá notifikační povinnost místo a uplatní se rovnou zaměstnancova povinnost zakročovací, jak o ní bude ještě dále pojednáno. Notifikační povinnost je třeba splnit v závislosti na charakteru ohrožení, zpravidla tedy bez zbytečného odkladu, aby takové oznámení plnilo svůj preventivní účel. Nesplnění oznamovací povinnosti může založit odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody podle § 251 zákoníku práce, stejně tak může ovlivnit míru odpovědnosti zaměstnance i v jiných případech zvláštních druhů jeho odpovědnosti. Z logiky věci plyne, že možnost splnění notifikační povinnosti bude často záviset na kvalifikaci a zkušenostech zaměstnance, totiž zda byl vůbec schopen ohrožení nebo jeho povahu rozpoznat. To bude klíčové pro posouzení formy a stupně zavinění takového zaměstnance, které má svůj význam mimo jiné z hlediska naplnění skutkové podstaty odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, kde je z hlediska zavinění vyžadována minimálně vědomá nedbalost.

Odstraňování závad v pracovních podmínkách by tak mělo probíhat vždy ve vzájemné koordinaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud tedy zaměstnanec zjistí jakékoliv nedostatky v pracovních podmínkách (zejména ohrožující bezpečný výkon práce), nesmí pouze pasivně vyčkávat do doby, než zaměstnavatel tento nedostatek odhalí v rámci plnění svých povinností. Upozornění zaměstnance na závady spočívající v nevytvoření potřebných pracovních podmínek, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, představuje jeden z předpokladů odstoupení od dohody o odpovědnosti podle § 252 zákoníku práce. Další konkrétní odraz této specifické oznamovací povinnosti nalezneme pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v § 106 odst. 4 písm. f) zákoníku práce, kde se zaměstnanci opětovně připomíná povinnost oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují anebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci,

zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení. Současně má zaměstnanec i povinnost podílet se podle svých možností s ohledem na druh jím vykonávané práce na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly (např. inspektoráty práce). Přestože význam oznamovací povinnosti se v praxi často spíše podceňuje, může mít její porušení zaměstnancem velmi vážné a konkrétní následky, a to jednak z hlediska jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, buď výpovědí anebo dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru, jednak nesplnění této povinnosti může sehrát významnou roli při zjišťování míry odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu (v případě řešení odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách se zcela konkrétně zjišťuje, zda zaměstnavatel zajistil zaměstnanci takové pracovní podmínky, aby ke schodku nemohlo dojít – toho se však zaměstnanec bude obtížně dovolávat, pokud k opominutí zaměstnavatele v podobě nezajištění odpovídajících pracovních podmínek došlo v důsledku nesplnění této oznamovací povinnosti ze strany zaměstnance).

Konečně pak zákoník práce ukládá zaměstnanci zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, pokud je takového zákroku neodkladně třeba. Z formulace, že zákroku je neodkladně třeba, mimo jakoukoliv pochybnost vyplývá, že škoda již bezprostředně hrozí a k jejímu odvrácení může dojít pouze okamžitým zákrokem zaměstnance. V této fázi již nemá oznamovací povinnost podle § 249 odst. 1 zákoníku práce místo, byť zákrok zaměstnance může spočívat také v oznámení bezprostředně hrozící škody zaměstnavateli anebo přivolání některé ze složek integrovaného záchranného systému. Navíc oproti oznamovací povinnosti zde dochází k zúžení předpokladů pro vznik zakročovací povinnosti, neboť ta je zaměstnanci uložena už pouze pro případ, že škoda hrozí zaměstnavateli, tedy nikoliv již jinému zaměstnanci anebo dalším fyzickým či právnickým osobám. Tím ovšem není dotčena povinnost zakročit, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Škoda hrozící zaměstnavateli může navíc spočívat i v tom, že by byl zaměstnavatel odpovědný za škodu způsobenou jiné fyzické nebo právnické osobě (nepřímo hrozící škoda).

Pro úplnost lze uvést, že podobnou zakročovací povinnost, ovšem s obecným dopadem, upravoval občanský zákoník, jeho tzv. velkou novelou však byla na počátku 90. let 20. století vypuštěna s poukazem na skutečnost, že zasahování (vměšování se) do cizích záležitostí se v soukromém právu považuje zásadně za nežádoucí a že tyto případy je třeba v praxi řešit aplikací ustanovení o nepřikázaném jednání (negotiorum gestio). Naopak v zákoníku práce ponechána byla, což lze vysvětlit specifiky pracovněprávních vztahů, kdy zásah zaměstnance k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nelze v žádném případě považovat za zásah do cizích záležitostí. Naopak škoda vzniklá samotnému zaměstnavateli může mít velmi reálné dopady i do poměrů samotného zaměstnance. Způsob provedení zákroku zákoník práce nijak blíže nekonkretizuje, je však zřejmé, že by takový zákrok měl být včasný (bezodkladný) a svým charakterem odpovídající (přiměřený) nastalému ohrožení, tedy především druhu a intenzitě ohrožení, ale také možnostem a schopnostem zakročujícího zaměstnance.

## 2 Obecně k pojmu a druhům odpovědnosti

### 2.1 Pojem odpovědnosti a její druhy

Na úvod této části práce je vhodné přiblížit si alespoň stručně pojem odpovědnosti v právu. Pro vymezení pojmu odpovědnosti budu vycházet z převažující koncepce tzv. sankční právní odpovědnosti a z této koncepce bude ve své podstatě vycházet i tato práce. Odpovědnost je rozšíření míry nutnosti chování, k němuž došlo v důsledku porušení povinnosti.<sup>8</sup> Odpovědnost lze definovat jako právní vztah, jehož obsahem je existence zvláštních povinností, které jsou subjektu uloženy vedle nebo namísto povinností stanovených původním právním vztahem, jehož fungování bylo protiprávním jednáním odpovědného subjektu narušeno.<sup>9</sup> Právní odpovědností se rozumí povinnost strpět za porušení povinnosti následky stanovené právními normami, v rámci odpovědnostního právního poměru.<sup>10</sup>

Koncepce NOZ již nestaví primárně sankční odpovědnost na čistém materiálním odškodnění, když ve svém ustanovení § 2894 odst. 1 uvádí, že povinnost nahradit jinému újmu v sobě zahrnuje vždy povinnost k náhradě újmy na jmění (škody). Důvodová zpráva k tomuto ustanovení uvádí, že osnova sice vychází nadále z koncepce, že se zásadně hradí majetková újma (škoda), zatímco nemajetková újma jen v případech zvlášť dále stanovených, ale případy, kdy poškozenému vznikne právo na náhradu - resp. odčinění - nemajetkové újmy, jsou pojaty dosti široce. Proto také většina ustanovení tohoto dílu setrvává na pojmu "škoda" s tím, že totéž platí i pro nemajetkovou újmu, plyne-li z právního řádu povinnost odčinit ji.<sup>11</sup> Tato koncepce tak poněkud překonává dřívější pojetí, lze však předpokládat, že praxe se bude tomuto pojetí přizpůsobovat pozvolným způsobem.

---

<sup>8</sup> KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Reprint původního vydání z roku 1968. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. s. 240.

<sup>9</sup> BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. Praha: Codex, 2000. s. 25.

<sup>10</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. s. 166.

<sup>11</sup> Důvodová zpráva k Zákonu č. 89/2012; znění účinné od 18. 5. 2011



### 2.1.1 Základní koncepce právní odpovědnosti

Koncepcí právní odpovědnosti se v právní vědě vyvinula postupem doby celá řada, tyto koncepce však lze roztrždit do několika základních kategorií. Prof. Knappová ve své zásadní práci<sup>12</sup> rozeznává následující čtyři kategorie.

Na prvním místě lze zmínit dnes již ojedinělé názory považující právní odpovědnost za složku právního poměru (vztahu). Podstatou odpovědnosti je u zastánců této teorie procesní sankce (vynutitelnost). Těmto stanoviskům se pak svou povahou blíží názor považující odpovědnost za hrozbu sankcí (hovoří se o tzv. koncepci aktivní či perspektivní nebo pozitivní právní odpovědnosti), jehož autorem byl prof. Viktor Knapp. Dále se zmíním o pozitivistických názorech na pojem odpovědnosti, které se uplatňují především v zemích, které nepatřily do okruhu tzv. socialistického práva (tj. zemí západní Evropy) a které jistě poznenáhlu začnou ovlivňovat i českou právní vědu. Pozitivistický směr se nezabývá obsahem pojmu odpovědnosti, nýbrž zjišťuje, kdy (za jakých okolností) je někdo odpovědný.

Podle jiných pozitivistických názorů bude odpovědný ten, kdo nakonec nese způsobenou škodu (tedy případně i sám poškozený). „*Obecně nutno k pozitivistickým názorům konstatovat, že vědecká práce tímto směrem orientovaná v naší právní teorii stále schází, a to rozhodně ke škodě věci. Z pozitivistického pohledu na věc ovšem vycházejí teoretické práce z období první poloviny dvacátého století.*“<sup>13</sup> Daleko největšího ohlasu a podpory se v české právní teorii dostalo názorům ztotožňujícím odpovědnost se samotnou sankcí. Hovoří se také o tzv. koncepci pasivní (retrospektivní, negativní, sankční) právní odpovědnosti a je spojena především se jménem prof. Štefana Lubyho. Mezi její další zastánce můžeme zařadit prof. Knappovou, prof. Švestku, v oblasti pracovního práva pak doc. Witze. Sankci lze v tomto pojetí chápat jako újmu, jež postihuje toho, kdo porušil svou povinnost, přičemž odpovědnost v tomto pojetí představuje species sankce. Mezi hlavní následky porušení primární právní povinnosti náleží trvání (perpetuace) primární povinnosti spolu s jejím posílením ve smyslu možnosti vynutit její splnění státním donucením a dále vznik nové sekundární povinnosti, kterou subjekt dříve neměl.

<sup>12</sup> KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Reprint původního vydání z roku 1968. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. s. 206 a násl.

<sup>13</sup> RANDA, Antonín. *O závazcích k náhradě škody*. 7. Vydání. Praha: J. Otta, 1912.

Kromě toho vyvolává porušení právní povinnosti i jiné následky, které jsou různé v závislosti na právním odvětví, v němž se pohybujeme (v pracovním právu může jít např. o neplatnost právního jednání podle § 19 a násl. zákoníku práce).<sup>14</sup>

Pro oblast pracovního práva se k povaze odpovědnosti vyjádřila svého času prof. Kalenská, podle níž se odpovědnost rozpadá do dvou fází. První fáze přitom spadá do období existence primární povinnosti, kdy odpovědnost působí preventivně-ochranně jako možná sankce za porušení povinnosti. Druhá fáze pak nastoupí při nesplnění primární povinnosti a projeví se ve vzniku sankční povinnosti nebo sankčního vztahu.<sup>15</sup>

Závěrem nutno poznamenat, že právní teorie rozeznává několik základních funkcí právní odpovědnosti. Mezi ně patří zejména funkce reparační (kompenzační), jejíž podstata spočívá v odčinění škodlivého následku, typicky formou naturální restituace, ale i v podobě relutární reparace (srov. § 257 odst. 1 zákoníku práce). Dále se i v pracovním právu objevuje funkce satisfakční, zejména při porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení anebo při diskriminaci.<sup>16</sup> Také lze z právní úpravy vyabstrahovat preventivní funkci (mobilizační či stimulační), která spočívá v předcházení porušování práva a která se velice výrazně projevuje právě v pracovním právu (srov. především již zmíněnou úpravu první hlavy části jedenácté zákoníku práce). Na posledním místě lze zmínit funkci represivní, která spočívá v postihu odpovědného subjektu určitou újmou za jeho protiprávní chování.

### **2.1.2 Druhy právní odpovědnosti**

Právní odpovědnost může být klasifikována z mnoha různých hledisek, zde uvedu jen třídění zásadní pro účel sledovaný touto prací. Na prvním místě dělíme právní odpovědnost na objektivní a subjektivní podle toho, zda se mezi jednotlivé předpoklady odpovědnosti zahrnuje i zavinění. Subjektivní odpovědnost nebo též odpovědnost za zavinění předpokládá ke svému uplatnění zaviněné porušení právní povinnosti. Takové zavinění může být i presumované (předpokládané) a škůdci je pak dána možnost vyvinění (exkulpace). Odpovědnost objektivní představuje

<sup>14</sup> HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. MU Brno, 1998. s. 236; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 179 s. an.; Boguszak BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. s. 163 a násl.

<sup>15</sup> KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988. s. 294.

<sup>16</sup> JOUZA, Ladislav. Ochrana osobních práv zaměstnance. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 6.

odpovědnost za protiprávnost (protiprávní stav, odpovědnost za výsledek), kdy se zavinění při zjišťování jejích předpokladů vůbec nezkoumá a je tedy pro vznik takové odpovědnosti zcela irelevantní. V závislosti na konkrétní úpravě ji lze dělit na objektivní odpovědnost s možností liberace (liberačním důvodem bude obvykle zásah vyšší moci) a na absolutní objektivní odpovědnost bez možnosti liberace (zproštění). „*Nicméně objevily se v odborné literatuře i názory upozorňující na neexistenci institutu absolutní objektivní odpovědnosti v platném českém právu, především s odkazem na možnost alespoň částečného zproštění se odpovědnosti z důvodu spoluzavinění poškozeného.*“<sup>17</sup> Objektivní odpovědnost výrazně ulehčuje dokazování a používá se zejména v oblastech nejrůznějších provozních činností s vysokou mírou rizika. V zákoníku práce je na principu objektivní odpovědnosti vybudována odpovědnost zaměstnavatele za škodu, smyslem této úpravy je přenesení rizika práce ze zaměstnance na zaměstnavatele.

Dále lze právní odpovědnost roztřídit podle jednotlivých právních odvětví (např. odpovědnost trestní, občanskoprávní, pracovněprávní) a v oblasti soukromého práva pak dále především na odpovědnost za škodu (v konstrukci této odpovědnosti se projevuje obecná zásada právní *neminem laedere*, pro zaměstnance jednoznačně formulovaná v § 249 odst. 1 zákoníku práce), odpovědnost za vady (za plnění nikoli řádné) a odpovědnost za prodlení (za plnění nikoliv včasné). Je třeba zdůraznit, že v případě vymezení jednotlivých druhů odpovědnosti jde o teoretickou abstrakci a tyto druhy se tak mohou různě překrývat. Naopak teoreticky pochybné je hovořit o odpovědnosti za bezdůvodné obohacení (jak k tomu sváděla systematika předešlého občanského zákoníku, naopak zákoník práce upravuje bezdůvodné obohacení správně v rámci společných ustanovení, byť zde pouze odkazuje právě na občanský zákoník).

V současné době je bezdůvodné obohacení zařazeno v hlavě IV v ustanovení § 2991 až § 3005 NOZ, jako závazek z jiných právních důvodů, přičemž opětovně převládla koncepce upravit povinnost k vydání bezdůvodného obohacení jako obecnou, doplněnou příkladným výčtem typických případů.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> SVOBODA, Karel. Absolutní objektivní odpovědnost za škodu. Existuje vůbec? *Právní rozhledy*, 2007, č. 23.

<sup>18</sup> Důvodová zpráva k Zákonu č. 89/2012; znění účinné od 18. 5. 2011

Z povahy věci plyne, že pro pracovní právo nemá takový význam jako v jiných soukromoprávních odvětvích třídění odpovědnosti na závazkovou (kontraktní) a mimozávazkovou (deliktní), neboť smluvní ujednání zde dostatečně nahrazuje text zákona a podrobný výčet práv a povinností stran přímo v pracovní smlouvě nebývá obvyklý.

## **2.2 Pracovněprávní odpovědnost**

### **2.2.1 Specifika pracovněprávní odpovědnosti**

Podle předmětu úpravy se v pracovním právu již tradičně odlišují tři oblasti, a to úprava tzv. individuálního pracovního práva, kolektivního pracovního práva a právní úprava zaměstnanosti. Samotný zákoník práce předmět své úpravy vymezuje v ustanovení § 1, podle kterého tento zákon především upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tj. individuální pracovní právo). Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, pokud není upravena zvláštními právními předpisy (např. zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Základními pracovněprávními vztahy se pak rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce ovšem upravuje částečně i právní vztahy kolektivní povahy (tj. kolektivní pracovní právo). Zákoník práce upravuje některá oprávnění odborových organizací, zabývá se také obecnými požadavky na uzavírání kolektivních smluv, nicméně nezanedbatelná část kolektivního pracovního práva je upravena také zvláštními zákony (zejm. zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání). Konečně třetí oblast předmětu pracovního práva tvoří právní úprava zaměstnanosti obsažená v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která má převážně veřejnoprávní charakter.

Zákoník práce se ovšem vztahuje také na některé specifické právní vztahy. Zde nutno předeslat, že zákoník práce upravuje především tzv. základní pracovněprávní vztahy, mezi které řadíme pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pod předmět pracovního práva ovšem spadají i tzv. další právní vztahy účasti na práci. *„Zákoníkem práce se budou řídit i vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce (např. funkce poslance, senátora nebo člena zastupitelstva obce), jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru.*

Vztahem pracovněprávním ovšem není vztah starosty a obce.“<sup>19</sup> Další zvláštnost pak lze spatřovat v již zmíněné vazbě odpovědnostního vztahu na základní pracovněprávní vztah (nejen pracovní poměr, ale i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), bez jehož existence by sice mohlo dojít ke vzniku odpovědnosti, pokud by byly splněny zákonem stanovené předpoklady, nejednalo by se ovšem o odpovědnost pracovněprávní. Odpovědnostní právní vztah je tedy vztahem odvozeným od základního pracovněprávního vztahu a v tomto směru zde tedy takový právní vztah musí existovat, aby bylo možno uvažovat o pracovněprávní odpovědnosti.

### 2.2.2 Druhy odpovědnosti v pracovním právu

Teorie pracovního práva rozlišuje vícero druhů odpovědnosti, z nichž některé již byly výše naznačeny v rámci pojednání o druzích právní odpovědnosti vůbec. Nejobecněji lze klasifikovat odpovědnost v pracovním právu na hmotnou a jinou než hmotnou v závislosti na tom, zda následně vzniklá sankční povinnost má povahu hmotnou (nejčastěji v podobě peněžitého plnění) či nikoliv.<sup>20</sup>

Případy hmotné odpovědnosti jsou:

- a) odpovědnost za škodu – upravená v části jedenácté zákoníku práce a tvořící předmět této práce;
- b) odpovědnost za prodlení – v otázkách prodlení odkazoval v minulosti zákoník práce na úpravu v občanském zákoníku, nicméně daný odkaz lze po zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce nálezem Ústavního soudu ČR, sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. 3. 2008, považovat za nadbytečný, neboť po tomto zlomovém nálezu se uplatní občanský zákoník pro oblast pracovněprávních vztahů na principu subsidiarity a nikoliv na principu delegace, jako tomu bylo doposud (srov. bod 210 cit. nálezu). To znamená, že princip subsidiarity vnesl do takové úpravy nové pojetí v souvislosti a nabytím účinnosti NOZu;
- c) právo na smluvní pokutu – zaměstnavatel má podle § 310 odst. 3 zákoníku práce vůči zaměstnanci právo na smluvní pokutu, pokud ze strany zaměstnance dojde

<sup>19</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1319/2004.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a pods. přepr. vyd. Praha: C. H. Beck 2010. s. 403.

k porušení závazku zdržet se po určitou dobu po skončení zaměstnání (nejdéle však po dobu jednoho roku) výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu (tzv. konkurenční doložka);

d) odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě – důvody přípustného převedení zaměstnance na jinou práci stanoví § 41 zákoníku práce, přičemž v ostatních případech zaměstnavatel jednostranně zaměstnance na jinou práci převést nesmí, takové převedení by bylo neplatné a zaměstnanci za dobu převedení náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděloval práci podle sjednané pracovní smlouvy a jinou práci zaměstnanec nevykonával;

e) povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a dále odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, pokud mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě či ve zkušební době (§ 69 zákoníku práce); odstupné v odstupňovaných násobcích průměrného výdělku náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c), nebo dohodou z týchž důvodů (srov. § 67 odst. 1 zákoníku práce).

Případy jiné než hmotné odpovědnosti jsou:

a) povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním, jestliže důvodem rozvázání pracovního poměru je porušení právní povinnosti – do této skupiny náleží především případy okamžitého zrušení pracovního poměru, a to ze strany zaměstnavatele i zaměstnance, dále pak případy výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. g) a h) zákoníku práce a v některých případech též uvedených v § 52 písm. f) zákoníku práce (neuspokojivé pracovní výsledky);

b) povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené v rozsahu jednoho až tří dní (§ 223 odst. 2 zákoníku práce) – pokud zaměstnanec neomluveně zameškal směnu (zameškání kratších částí lze sčítat).

V některých případech se pak zvlášť rozeznává také odpovědnost realizovaná jinými orgány – v tomto případě orgány státní správy mohou ukládat účastníkům zaměstnanci či zaměstnavateli sankce za přestupky a správní delikty v případě porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů (vč. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce). Zpravidla se ovšem bude jednat o odpovědnost správněprávní, které se tato práce nedotýká, jako jsou například sankce ukládané oblastními inspektoráty práce apod.

Někdy se jako zvláštní druh odpovědnosti rozlišuje odpovědnost za bezdůvodné obohacení, ovšem s velkou dávkou teoretické nepřesnosti, jak již bylo uvedeno výše, neboť pojmovým znakem odpovědnosti je porušení povinnosti, k němuž zde ale nemusí vůbec dojít (bez ohledu na dikci § 249 odst. 1 zákoníku práce).

Pokud jde o jiná třídění odpovědnosti v pracovním právu, operuje se i zde s jednotlivými druhy právní odpovědnosti užívanými obecně. Zmíněna již byla klasifikace podle jednotlivých právních odvětví (odpovědnost soukromoprávní, veřejnoprávní a jiné v závislosti na zařazení norem, které na daný právní vztah dopadají, do konkrétního právního odvětví). Významnou úlohu i v pracovním právu hraje rozlišení odpovědnosti na subjektivní a objektivní podle toho, zda zákon mezi předpoklady odpovědnosti za škodu vyžaduje i zavinění odpovědného subjektu či nikoliv. Také v pracovním právu lze používat dělení na odpovědnost smluvní a mimosmluvní (deliktní), byť zde dané rozlišení nehraje takovou roli jako v ryze soukromém právu (nicméně například pouze ze závazku může vzniknout právo na smluvní pokutu jako součást tzv. konkurenční doložky podle § 310 zákoníku práce). V oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu se pak někdy rozlišuje též odpovědnost individuální a kolektivní, jak jsou koncipovány v rámci odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, ovšem dané rozlišení platí jen s určitou licencí.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a pods. přepr. vyd. Praha: C. H. Beck 2010. s. 403.

„Podle jiných prací se v případě spoluodpovědnosti více zaměstnanců za schodek na svěřených hodnotách o kolektivní odpovědnost nejedná.“<sup>22</sup>

### 2.2.3 Pracovněprávní vztah odpovědnosti za škodu a jeho prvky

Jak již bylo výše uvedeno, představuje pracovněprávní odpovědnost nový, odvozený pracovněprávní vztah, který vzniká porušením povinností subjektů základního pracovněprávního vztahu a tento nový vztah je vztahem sankčním v podobě relativního závazkového vztahu (zhoršuje se právní postavení narušitele práva).<sup>23</sup> Pracovněprávní odpovědnostní vztah je tedy vždy vztahem odvozeným a nikdy nemůže proto existovat bez předcházejícího základního pracovněprávního vztahu. Subjekty tohoto odpovědnostního vztahu se shodují se subjekty základního pracovněprávního vztahu, neboť odpovědnostní právní vztah vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Obsah odpovědnostního vztahu tvoří základní dvojice vzájemně spjatých práv a povinností, a to právo poškozeného na náhradu škody (právo požadovat odčinění vzniklé újmy) a povinnost k náhradě škody (povinnost druhého subjektu nést negativní následek porušení).

Základní předpoklad vzniku pracovněprávní odpovědnosti představuje existence základního pracovněprávního vztahu – odpovědnostní právní vztah pak existuje v rámci takového základního pracovněprávního vztahu nebo jej po jeho zániku i přetrvává.<sup>24</sup> Z toho vyplývá možnost rozlišit dvě alternativy koexistence obou právních vztahů, podle toho, zda porušená primární povinnost po vzniku odpovědnostní povinnosti trvá i nadále, jako je tomu zejména u odpovědnosti za škodu, anebo zda primární povinnost v důsledku svého porušení zanikne.

### 2.2.4 Právní důvod vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Právním důvodem vzniku odpovědnostního závazkového vztahu je zásadně protiprávní jednání (porušení povinnosti). Pracovněprávní odpovědnost může totiž vzniknout i v případě, kdy došlo k porušení povinnosti stanovené jinými právními odvětvími. Například pokud zaměstnanec společnosti provádějící montáž a údržbu

---

<sup>22</sup> JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*, Olomouc: ANAG, 2007. s. 338.

<sup>23</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 603.

<sup>24</sup> usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 2. 1995, sp. zn. III. ÚS 4/95.



zařízení utrpí při výkonu této činnosti v domácnosti třetí osoby škodu na svých věcech anebo na zdraví (např. je pokousán agresivním psem, kterého jeho majitel dostatečně nezabezpečil), a to v důsledku protiprávního jednání této osoby. Takovému zaměstnanci bude za škodu odpovídat jeho zaměstnavatel, který může následně nárok na náhradu uplatnit na uvedené třetí osobě.

Mohou ovšem nastat i případy, kdy vznikne povinnost k náhradě škody, aniž by vůbec předcházelo jakékoliv protiprávní jednání. V těchto případech teorie uvádí, že se buď jedná o zvláštní druh mimoodpovědnostní povinnosti k náhradě škody anebo se může jednat o odpovědnostní závazkový vztah založený objektivně nežádoucí událostí nastalé v souvislosti s realizací činnosti, která tvoří předmět základního pracovněprávního vztahu.<sup>25</sup> Není bez zajímavosti připomenout, že z pozic názorů pozitivistických o odpovědnost půjde i v takovém případě. V této práci je zastáván názor, který již byl výše předestřeno, totiž že odpovědnost lze chápat jako species sankce za porušení právní povinnosti. Pokud by znakem skutkové podstaty právní odpovědnosti nemělo být porušení právní povinnosti, nelze dost dobře hovořit o odpovědnosti a tedy i sankci například za škodlivé následky působení přírodních sil či zásahu vyšší moci.

### **2.3 Funkce pracovněprávní odpovědnosti**

Právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu, ostatně jako jakákoliv jiná právní regulace společenských vztahů není (nebo alespoň by nikdy neměla být), samoučelná, nýbrž sleduje svým působením cíle, které určitá společnost v konkrétním čase a místě považuje za žádoucí a na jejichž úpravě existuje určitý veřejný zájem. V tomto smyslu lze tedy hovořit o funkcích práva jako normativního systému obecně i o funkcích konkrétní právní úpravy, přičemž sledované cíle se liší, pokud jde o jednotlivá právní odvětví a současně i uvnitř těchto odvětví. Také pracovněprávní odpovědnost plní určité funkce, z nichž některé jsou vlastní každému právnímu odpovědnostnímu systému, jiné se tu ale projevují jako jedinečné.

---

<sup>25</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 609; BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a pods. přepr. vyd. Praha: C. H. Beck 2010. s. 409 a násl.

Hlavní smysl právní odpovědnosti v pracovním právu, ale i v jiných odvětvích práva, spočívá v přenesení břemene újmy z poškozeného na škůdce.<sup>26</sup> V pracovněprávních vztazích se ale významným způsobem přihlíží ke skutečnosti, že škůdce často nebude vůbec schopen nahradit celou způsobenou škodu, a současně se vychází z postulátu, že riziko vyplývající z pracovní (provozní) činnosti musí nést především zaměstnavatel, neboť právě on získává prospěch z výsledků takové práce a zároveň vykonává na pracovní proces rozhodující vliv tím, že práci organizuje, řídí a kontroluje (srov. např. § 302 zákoníku práce).

Proto tedy kromě obecných funkcí právní odpovědnosti, které jsou inherentní každému systému právní odpovědnosti napříč odvětvími práva (v plném rozsahu to platí jen v právu soukromém), objevují se u pracovněprávní odpovědnosti navíc některé funkce zvláštní, které reflektují odlišnou povahu pracovněprávních vztahů danou především jejich předmětem, a dále i to, že právo pracovní plní celou řadou zvláštních úkolů, jejichž obdobu v jiných právních odvětvích bychom hledali jen stěží. Vymezení jednotlivých funkcí vychází z teoretické abstrakce, v praxi dochází při jejich uplatňování ke vzájemnému prolínání.

---

<sup>26</sup> GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka. Několik úvah o funkcích pracovněprávní odpovědnosti. *Právník*, 1983, č. 10, s. 930.

## **3 Obecné předpoklady pracovněprávní odpovědnosti**

### **3.1 Uvedení do problematiky**

Skutková podstata je chápána jako souhrn znaků, které charakterizují určité chování jako protiprávní (příp. zaviněné nebo se škodlivým následkem) a které musí být splněny k tomu, aby vznikl odpovědnostní vztah. V právu soukromém se nejčastěji hovoří o subjektivních a objektivních předpokladech odpovědnosti<sup>27</sup>, nicméně lze připustit, že oba tyto teoretické pojmy (tj. skutková podstata a předpoklady odpovědnosti) se obsahově překrývají, což vyplývá již ze skutečnosti, že oba pojmy musí vystihnout veškeré podmínky, jejichž naplnění je nutné ke vzniku odpovědnosti. Proto pokud se v některých pracích vymezení jednotlivých znaků a předpokladů zcela nepřekrývá, jedná se pouze o různou úroveň teoretické abstrakce, kdy především v rámci rozboru jednotlivých předpokladů se některé z podmínek mlčky předpokládají, což ale může vést k chybám a nepřesnostem při aplikaci normy.

V následujících kapitolách této části práce se budu věnovat pouze základní charakteristice jednotlivých předpokladů, neboť většina z nich náleží k pojmovému instrumentáriu odpovědnosti za škodu též v jiných právních odvětvích, přičemž těžištěm této práce není rozbor jednotlivých předpokladů odpovědnosti a toto vymezení zde tak hraje roli spíše pomocnou.

### **3.2 Subjekty a objekt odpovědnostního vztahu**

#### **3.2.1 Subjekty odpovědnostního vztahu**

Již bylo poznamenáno výše, že pracovněprávní odpovědnost může vzniknout pouze mezi subjekty, mezi nimiž existuje nějaký základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr anebo vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Za určitých okolností pak může vzniknout odpovědnost i mezi subjekty tzv. faktického pracovněprávního vztahu.

---

<sup>27</sup> KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Reprint původního vydání z roku 1968. Praha: Eurolex Bohemia, 2003; KNAPPOVÁ, Marta., ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek II*. Praha: ASPI, 2002. s. 425-470; MACUR Josef. *Odpovědnost a zavinění v občanském právu*. Brno: UJEP, 1980; HOLUB Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. Praha: Linde, 2004.

Pro vymezení jejich postavení je klíčové vymezení jejich pracovněprávní subjektivity, když pracovní právo, podobně jako to činí jiná právní odvětví, si samo definuje adresáty svých norem. Právní osobnost obecně vytváří více složek, mezi které náleží především být vůbec nositelem práv a povinností v oblasti pracovního práva, a způsobilost vlastním jednáním nabývat oprávnění a zavazovat se (způsobilost k právnímu jednání). Dále se užívá pojem způsobilosti procesní (tedy schopnosti prosazovat své nároky u soudu jako účastník pracovněprávního sporu) a pojem způsobilosti deliktní, jakožto pojem pro tuto práci klíčový. Posledně zmíněná deliktní způsobilost představuje schopnost nést důsledky vlastního protiprávního jednání (porušení právních povinností) a také schopnost své právní povinnosti vůbec právně relevantně porušit. Lze tedy na úvod uzavřít, že pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně (tedy s výjimkami) pouze mezi subjekty základního pracovněprávního vztahu, a to pouze mezi subjekty *deliktně způsobilými* (a to bez výjimky).

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastním právním jednáním nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká (pokud zákoník práce nestanoví v některých svých ustanoveních jinak), dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, což bylo dříve upraveno v ustanovení § 6 zákoníku práce), v současné době je v ustanovení § 34 NOZ upraven zákaz výkonu závislé práce nezletilci mladších patnácti let a nezletilci, kteří neukončili povinnou školní docházku. „*Takovými výjimkami jsou například dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování anebo dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, které může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne osmnácti let věku.*“<sup>28</sup> Ve stejném okamžiku vzniká i způsobilost deliktní pro případ pracovněprávní odpovědnosti, jinak je každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti oprávněn k právním jednáním co dom povahy přiměřeným rozumové vyspělosti nezletilých jeho věku.<sup>29</sup> Zatímco jednou vzniklá pracovněprávní subjektivita v užším smyslu se až do smrti zaměstnance neztrácí a nelze ji ani nijak omezit, pak svéprávnost zaměstnance může podléhat co do svého rozsahu změnám. Nově nelze svéprávnosti fyzické osoby zbavit, pouze však omezit, což se projevuje i ve

<sup>28</sup> aktuální znění: § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> aktuální znění: § 31 a násl., zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

způsobilosti k pracovněprávním jednáním. Taková úprava se projevuje v zákoníku práce právě na principu subsidiarity.<sup>30</sup>

Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zaměstnavatelem tedy může být i jakákoliv fyzická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu (např. pro vlastní potřebu), aniž by musela fakticky podnikat nebo být držitelem oprávnění k podnikání (např. podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání). Stejně tak pro postavení právnických osob jako zaměstnavatelů je zcela lhostejné, zda splňují podmínky definice podnikání dle NOZu a souvisejících předpisů. V tomto směru je především podstatné, že za právnickou osobu činí právní jednání její statutární orgán, přičemž za právnickou osobu smí činit právní jednání také jiní její zaměstnanci nebo členové apod. Nově jsou způsoby tohoto právního jednání obecně upraveny v NOZ mnohem podrobnějším způsobem, než tomu bylo dříve v ustanovení § 20 předchozího občanského zákoníku, účinného do 31. 12. 2014.<sup>31</sup> Také stát může být zaměstnavatelem, pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů. Za stát jako zaměstnavatele – právnickou osobu jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu (zejména ministerstva a jiné správní úřady) příslušná podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, která v konkrétním případě zaměstnance zaměstnává.

Pokud jde o způsobilost zaměstnavatele, pak způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká již narozením (právní osobnost). Způsobilost fyzické osoby vlastním právním jednáním nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká obecně až dosažením osmnácti let věku, což dříve vyplývalo z ustanovení § 10 odst. 1 zákoníku práce, nově se vychází z koncepce zletilosti, kdy se fyzická osoba stává plně svéprávnou dovršením právě hranice 18 let.<sup>32</sup> Před touto věkovou hranicí lze však nově udělit zákonným zástupcem souhlas nezletilému k provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, a to za

---

<sup>30</sup> aktuální znění: § 55 a násl., zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>31</sup> aktuální znění: §161 a násl., zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>32</sup> aktuální znění: § 30, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

podmínky přivolení soudu. Bude zajímavé sledovat, jak se ohledně tohoto oprávnění bude vyvíjet soudní judikatura. Terminologicky tak došlo ke změnám, které vycházejí plně z principu subsidiarity občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce. V souvislosti s rekodifikací civilního práva se tak plně projevuje princip, že těžištěm soukromého práva je občanský zákoník, jako základní materie. Co se týče právního jednání, upraveného v zákoníku práce jako *lex specialis*, jsou tyto odchylky obecně upraveny v ustanovení § 18 až 20 zákoníku práce. Příkladem lze uvést obecné interpretační pravidlo, že pokud lze vyložit právní jednání různými způsoby, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.<sup>33</sup>

### **3.2.2 Objekt (předmět) odpovědnostního vztahu**

Objektem odpovědnostního vztahu se rozumí chráněný zájem, který byl protiprávním chováním porušen. Tím se pro oblast pracovního práva rozumí základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Z jiného úhlu pohledu pak lze předmět odpovědnostního vztahu vnímat jako náhradu škody (odčinění vzniklé újmy).<sup>34</sup> V tomto vymezení se tak akcentuje bezprostřednější vztah k právní úpravě a jí sledovanému účelu.

### **3.3 Chování subjektu pracovněprávního vztahu**

Naprosto klíčový a lze říci, že i nejzásadnější, předpoklad odpovědnosti zaměstnance za škodu představuje chování (jednání) zaměstnance, neboť právě určitá kvalita tohoto chování předurčuje identifikaci určitého odpovědnostního vztahu jako vztahu pracovněprávního. Zaměstnanec musí při způsobení škody vždy plnit pracovní úkoly anebo musí škoda vzniknout alespoň v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pokud zaměstnanec způsobí škodu při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním, pak bude zcela lhostejné, zda poškozeným subjektem je sám zaměstnavatel, s nímž jako jediným je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu nebo jiný zaměstnanec anebo nezúčastněná třetí osoba. Zaměstnanec pak bude ve všech uvedených případech odpovídat přímo svému

---

<sup>33</sup> aktuální znění: § 18, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>34</sup> KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988; GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 608 – 609.

zaměstnavateli. Naopak tento zaměstnavatel pak v závislosti na konkrétním stavu věci bude odpovídat, buď jinému svému zaměstnanci podle zákoníku práce, neboť jemu v důsledku jednání odpovědného zaměstnance škoda vznikla též při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním (§ 265 zákoníku práce), anebo pak nezúčastněné třetí osobě podle občanského zákoníku.

Na druhou stranu ovšem platí, že pokud jednání zaměstnance nelze podřadit pod plnění pracovních úkolů anebo přímou souvislost s ním, pak dochází k tzv. vykročení (excesu) z mezí pracovněprávní odpovědnosti a pravidelně k založení právní odpovědnosti jiného odvětví. Zaměstnanec zde odpovídá jako kterákoliv jiná fyzická osoba a je tak zbaven výhod, které mu pracovní právo poskytuje. Rozhodující je v této souvislosti skutečnost, zda zaměstnanec při takové činnosti z hlediska věcného, místního a časového objektivně sledoval zájem zaměstnavatele (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002).

### **3.3.1 Plnění pracovních úkolů**

Pojem plnění pracovních úkolů vymezuje po obsahové stránce vyčerpávajícím způsobem ustanovení § 273 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se plněním pracovních úkolů rozumí především výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a konečně činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Poněkud volnější vazbu k přímému výkonu práce vykazuje vymezení plnění pracovních úkolů v odstavci 2 cit. ustanovení. Jedná se vlastně o určitou legislativní zkratku, neboť o plnění pracovních úkolů ve vlastním smyslu tohoto slova zjevně nejde. Plněním pracovních úkolů se totiž rozumí i činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

*1/ Výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*

Zákoník práce ve svých ustanoveních vymezuje pestrou paletu povinností, které musí zaměstnanec v pracovním poměru dodržovat, přičemž valná většina těchto povinností se týká i zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 až § 77 zákoníku práce). Porušení těchto povinností pak s sebou nese následky, které s jejich porušením zákoník práce spojuje, zejména možnost ukončení pracovního poměru.

Obecný výčet základních povinností zaměstnanců je nyní obsažen v ustanovení § 301 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanci především uloženo *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností*, čímž je vysloven požadavek plnit pracovní úkoly v odpovídajícím rozsahu a kvalitě. Požadavku na řádný výkon práce zejména nemůže zaměstnanec dostát, pokud nastoupí do zaměstnání pod vlivem alkoholu anebo dokonce v takovém stavu práci vykonává. Stejnou povinnost pak již zcela konkrétně zdůrazňuje také ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, podle kterého nesmí zaměstnanec mimo jiné požívat alkoholické nápoje a zneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. „*Soud vyslovil závěr, že zaměstnanec může být postižen pouze za nenastoupení směny z důvodu opilosti a za neomluvenou absenci, a nikoliv proto, že přišel do směny opilý a nemohl náležitě konat službu.*“<sup>35</sup> Stejně jsou z hlediska zákona nepřijatelné nejrůznější oslavy konané na pracovištích mimo pracovní dobu, pokud během nich dochází ke konzumaci alkoholu. Mezi základní povinnosti zaměstnance patří rovněž *povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy*, jejichž prostřednictvím zaměstnavatel řídí a organizuje práci zaměstnance. To především znamená, že takový pokyn nesmí svým obsahem ani účelem odporovat právnímu předpisu, obcházet jej (tedy svými účinky směřovat k následku právním předpisem reprobovanému) anebo se přičítat dobrým mravům. Konečně pak musí zaměstnanec udělený pokyn uposlechnout pouze tehdy, pokud je jeho nadřízený k vydání takového pokynu oprávněn (např. pracovním řádem). Víceméně proklamativně pak zákoník práce stanoví zaměstnanci *povinnost*

---

<sup>35</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 6. 4. 1973, č.j. 5 Cz 9/73, publikované jako R 65/1973.



*spolupracovat s ostatními zaměstnanci. „V tomto smyslu lze uvažovat o některých projevech zlovolného jednání mezi zaměstnanci (např. úmyslné sdělování nepravdivých informací nezkušeným zaměstnancům, jehož účelem je poškození jejich osoby v očích vedoucích zaměstnanců anebo zaměstnavatele).“*

Dále zákoník práce upravuje povinnost zaměstnance plně *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací a povinnost plnit kvalitně a včas pracovní úkoly*. Pracovní dobu zákoník práce definuje (§ 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pokud tak zaměstnanec nečiní, může zaměstnavatel přistoupit k ukončení pracovního poměru výpovědí pro neuspokojivé pracovní výsledky, pokud byl zaměstnanec v období posledních dvanácti měsíců písemně zaměstnavatelem vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil (§ 52 písm. f) zákoníku práce).

Zaměstnanci je dále uloženo *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané*. V tomto případě se jedná o obecně závazné právní předpisy, u kterých není třeba, aby s nimi byl zaměstnanec zvlášť seznámen, neboť se jedná o předpisy publikované ve Sbírce zákonů (popř. Sbírce mezinárodních smluv) a platí pro ně tedy zásada *ignorantia iuris non excusat*. V první řadě musí zaměstnanec znát a dodržovat povinnosti uložené mu zákoníkem práce a dále veškeré právní předpisy upravující konkrétní oblast dotýkající se předmětu jeho pracovní činnosti. Zaměstnanec je dále povinen *dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen*. Mezi tyto ostatní předpisy lze zařadit především vnitřní předpisy (např. pracovní řád, upravený v ustanovení § 306 zákoníku práce) anebo normy nepublikované v oficiálních sbírkách (např. různé technické normy). *„Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu. Jako takový nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců, na druhou stranu však rozvádí a konkretizuje jednotlivá ustanovení zákoníku práce s ohledem na konkrétní podmínky u zaměstnavatele. Pouze pro úplnost nutno dodat, že již zmiňovaný náleží Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, mimo jiné zrušil část ustanovení § 305 zákoníku práce, podle kterého mohl vnitřní předpis vydat pouze zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace.“* K nejzásadnějším předpisům vztahujícím se

na práci zaměstnance, které je povinen dodržovat, patří předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s těmito předpisy se v praxi mnohdy opomíjí, přitom skutečnost, zda s nimi byl zaměstnanec opravdu seznámen, může mít zásadní vliv na uplatnění odpovědnosti za škodu anebo naopak na možnost liberace zaměstnavatele.<sup>36</sup>

Další základní povinností zaměstnance je povinnost *řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím*. Uvedené povinnosti budou v této práci podrobněji rozebrány, neboť se jedná ve všech případech o klíčové komponenty jednotlivých skutkových podstat odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu, ať již jde o obecnou odpovědnost podle § 250 zákoníku práce, anebo zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, či odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Za významné rovněž považuji povinnost zaměstnance *nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*, jejíž význam ve svém dřívějším rozhodnutí podtrhl i Nejvyšší soud ČR.<sup>37</sup>

Podle § 304 zákoníku práce mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Přitom za výdělečnou činnost lze považovat jak vztah pracovněprávní, tak i jiné činnosti výdělečného charakteru, tedy může jít např. o podnikání na základě živnostenského oprávnění anebo výkon funkce člena statutárního nebo dozorčího orgánu obchodní společnosti, např. smlouva o výkonu funkce dle ustanovení § 59 a násl. ZOK. K tomuto (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98), přičemž není rozhodné, zda bylo nějakého výdělku (zisku) skutečně dosaženo (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001). „*Nikoliv ovšem výkon práv a povinností společníka obchodní společnosti, neboť toho nelze považovat za*

<sup>36</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, publikované jako R 11/1976.

<sup>37</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007.

podnikatele. Obdobně je třeba posoudit i vlastnictví akcií (příp. jiných cenných papírů spojených s účastí na společnosti).<sup>38</sup> Tomuto omezení ovšem již tradičně nepodléhá výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Zaměstnavatel může svůj souhlas kdykoliv písemně odvolat, přičemž v odvolání musí uvést důvody změny svého rozhodnutí. Za takové situace je zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit.<sup>39</sup>

Další ucelenou skupinu povinností, jejichž dodržování je uloženo všem zaměstnancům bez rozdílu, tvoří zvláštní povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 106 zákoníku práce). Celá pátá část zákoníku práce pojednávající o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci upravuje řadu velmi významných práv a povinností preventivní povahy.

Zákoník práce ve svých ustanoveních dále typizuje zvláštní skupiny zaměstnanců, kterým pak navíc ukládá další povinnosti. V první řadě se jedná o zaměstnance institucí financovaných z veřejných zdrojů. Těmto zaměstnancům zákon ve veřejném zájmu ukládá navíc mimo jiné povinnost jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování, povinnost zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám, povinnost v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody (vyjma darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů), a konečně povinnost zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními (především tedy nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného). Tito zaměstnanci pak navíc nesmí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, ledaže byli do těchto funkcí vysláni svým zaměstnavatelem. Zde však katalog povinností těchto zaměstnanců nekončí, neboť kromě dalších povinností uváděných na jiných místech v zákoníku práce, mají uloženu i celou řadu dalších, případně striktněji formulovaných povinností na základě ustanovení zvláštních zákonů, které upravují jejich činnost.

---

<sup>38</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97.

<sup>39</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7-8.

Další skupinu povinností adresovaných určité kategorii zaměstnanců tvoří povinnosti uložené vedoucím zaměstnancům. Pod pojmem vedoucí zaměstnanec rozumí zákoník práce takové zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu (§ 11 odst. 4 zákoníku práce). Vymezení pojmu vedoucího zaměstnance reflektuje dvojí roli, která vedoucím zaměstnancům v pracovním procesu náleží. Podle mého názoru nelze souhlasit s některými publikovanými názory<sup>40</sup>, podle kterých ustanovení § 302 zákoníku práce postrádá normativní význam. Tato normativnost byla okrajově posuzována např., v řízení vedeném u Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1245/2013, které se primárně vedlo ohledně povinností zakotvených v ustanovení § 301 zákoníku práce, společném pro povinnosti jakéhokoliv zaměstnance.

Jednotlivé povinnosti zaměstnanců mohou být dále konkretizovány a podrobněji rozvedeny v pracovním řádu (pracovní řád však nesmí konstituovat nové povinnosti zaměstnanců), který je zvláštním druhem vnitřního předpisu (§ 305 zákoníku práce). Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, pak lze pracovní řád vydat anebo změnit pouze s jejím předchozím písemným souhlasem (zrušit jej ovšem zaměstnavatel může z vlastní vůle). Lze tudíž shrnout, že obsah jednotlivých povinností bude specifikován přímo v zákoně, v jiném obecně závazném právním předpisu, pracovní smlouvě nebo v rámci některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a může být podrobněji rozveden v pracovním řádu. „Naopak kolektivní smlouvou nelze jednotlivým zaměstnancům povinnosti ukládat (§ 23 odst. 1 zákoníku práce), podobně je tomu i u vnitřního předpisu, neboť jím lze zaměstnancům pouze založit práva výhodněji, než stanovuje zákoník práce.“<sup>41</sup> Vymezení obsahu těchto povinností pak představuje důležité vodítko pro určení, zda zaměstnanec škodu způsobil při plnění pracovních úkolů.

## *2/ Jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele*

---

<sup>40</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. Olomouc: ANAG, 2008. s. 397.

<sup>41</sup> aktuální znění: § 305 odst. 1, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Plněním pracovních úkolů se podle § 273 odst. 1 zákoníku práce dále rozumí též jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele. Osobní výkon práce zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele náleží k pojmovým znakům závislé práce (srov. ustanovení § 2 zákoníku práce), přičemž povinnost konat práci podle pokynů zaměstnavatele má zaměstnanec již od vzniku pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Pokud je nadřízeným zaměstnancem vydán pokyn v rozporu s právními předpisy, měl by zaměstnanec jeho plnění odepřít. V této souvislosti je třeba si dále uvědomit, že především sám zaměstnavatel odpovídá za správnost a zákonnost jím vydaných pokynů, proto zaměstnanec sice může odepřít plnění pokynu vydaného v rozporu s právními předpisy, nelze však bez dalšího dovozovat, že by jej odepřít musel. *„Je samozřejmě na vůli zaměstnance, zda splní pokyn nadřízeného, který nebyl vydán v souladu s právními předpisy, nicméně pouze v tom smyslu, že půjde o pokyn k činnosti, jejíž výkon sice není povinností konkrétního zaměstnance (podle pracovní smlouvy a právních předpisů), avšak jde o činnost secundum legem nebo praeter legem. Pokud by však zaměstnanec plnil protiprávní pokyn nadřízeného, mohlo by to podle okolností vést i k založení odpovědnosti samotného zaměstnance (samozřejmě vedle odpovědnosti jeho nadřízeného). Podle publikovaných názorů je třeba v tomto případě pečlivě zvažovat okolnosti případu. Pokud by totiž zaměstnanec nevěděl a ani nemohl vědět o protiprávnosti pokynu, pak by tím zřejmě byla vyloučena jeho odpovědnost pro absenci zavinění. Pokud by ovšem zaměstnanec o protiprávnosti pokynu věděl anebo věděl, měl a mohl, zaměstnanec by za splnění takového pokynu odpovídal, nicméně otevíral by se zde prostor pro případnou moderaci požadované výše náhrady škody.“*<sup>42</sup> „Podle recentní judikatury Nejvyššího soudu přitom může být protiprávním pouze takový pokyn, který je v rozporu s kogentním ustanovením právního předpisu, v ostatních případech musí zaměstnanec respektovat pokyny svého zaměstnavatele.“<sup>43</sup> Také v tomto ohledu se projevuje zřetelný rozdíl mezi odpovědností zaměstnance za způsobenou škodu a odpovědností zaměstnavatele za škodu, neboť zatímco odpovědnost zaměstnance při výkonu jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele.

---

<sup>42</sup> SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 435; BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012 s. 979.

<sup>43</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4467/2007.

### *3/ Činnost, která je předmětem pracovní cesty*

Plněním pracovních úkolů je rovněž činnost tvořící předmět pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (ustanovení § 42 zákoníku práce). Zaměstnance lze vyslat na pracovní cestu pouze na základě dohody mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem a pouze na dobu nezbytné potřeby. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vyslal. Zaměstnanec může v průběhu činnosti, která je předmětem pracovní cesty, způsobit svému zaměstnavateli škodu tím, že poruší pokyny, které mu byly pro tuto pracovní cestu uděleny jeho vedoucím zaměstnancem anebo mu byly uděleny pověřeným zaměstnavatelem či jiným vedoucím zaměstnancem, pokud byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu k plnění pracovních úkolů do jiné organizační složky zaměstnavatele anebo dokonce k jinému zaměstnavateli.

*4/ Činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem*

Pod plnění pracovních úkolů zahrnuje zákoník práce též činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět uvedených subjektů anebo z vlastní iniciativy zaměstnance (např. úklidové práce na pracovišti). Opět není nutné zřejmě zdůrazňovat, že uvedené vymezení dopadá především do oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, zejména pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu. Kritériem rozlišení, zda se jedná o činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět uvedených subjektů či z vlastní iniciativy zaměstnance je skutečnost, zda vykonávaná činnost může přinést zaměstnavateli nějaký prospěch... „Činností konanou pro zaměstnavatele nutno rozumět i takovou činnost, která by se na první

*pohled mohla jevit jako činnost konaná ku prospěchu jednotlivého nebo jednotlivých zaměstnanců“.*<sup>44</sup>

Samozřejmým omezením je to, že k výkonu takové činnosti pro zaměstnavatele není nutné zvláštní oprávnění (např. oprávnění k řízení motorových vozidel, jak je zřejmé z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 2. 1974, sp. zn. 5 Cz 4/74, kdy žalovaný z důvodu nevolnosti řidiče převzal řízení vojenského nákladního motorového vozidla, ačkoliv nebyl držitelem příslušného řidičského oprávnění, přičemž následně došlo k nehodě a poškození vozidla – soud zde dospěl k závěru, že nemohlo jít o plnění služebních úkolů, neboť žalovaný nedisponoval potřebným oprávněním) anebo že dokonce k výkonu této činnosti nedochází proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. *„V této práci je zastáván názor, že uvedené omezení má vazbu na veškeré subjekty uvedené v ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce, nikoliv snad pouze na činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, jak se jeví výklad některých prací.“*<sup>45</sup> Relativně novým institutem v českém právu je úprava rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které zákon zkráceně označuje jako zástupce zaměstnanců (§ 276 zákoníku práce) a jejichž hlavní význam spočívá v zajištění práva na informace a projednání, jak jej v souladu s požadavky komunitárního práva vymezuje hlava druhá dvanácté části zákoníku práce.

### **3.3.2 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů**

Jestliže v daném případě nelze při zjišťování předpokladů odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu podřadit jednání zaměstnance pod pojem plnění pracovních úkolů, bude nutné se zabývat ještě posouzením, zda jeho jednání není s plněním pracovních úkolů alespoň v přímé souvislosti. *„Jestliže zaměstnanci žalobce oslavovali ve skladě prodejny výplatu odměny za dobré umístění v soutěži prodejen o nejlepší výzdobu výloh, přičemž došlo k požáru, když žalovaná zapomněla vypnout před opuštěním místnosti elektrický rychlovařič, na kterém vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné – pokud jde o jednání žalované – hovořit o*

---

<sup>44</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, publikované jako R 11/1976.

<sup>45</sup> HOCHMAN, Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Praha: Linde a.s., 2001. s. 124; JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*, Olomouc: ANAG, 2007. s. 346.

*zaviněném porušení povinností z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.*<sup>46</sup> V daném případě dospěl tedy soud k závěru o občanskoprávní odpovědnosti žalované. Podle ust. § 274 zákoníku práce jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jednání potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Mezi takové úkony však nepatří cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

*1/ Úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení*

Mezi takovéto úkony potřebné k samotnému výkonu práce, během výkonu práce obvyklé anebo před počátkem či po skončení práce nutné lze zařadit především nejrůznější úklidové práce na pracovišti, převlékání do pracovního oděvu, mytí a jiné hygienické úkony, uvedení pracovních přístrojů do chodu, obstarání materiálu nezbytného k výkonu práce, zajištění nutného pracovního náčiní a pomůcek, zajištění podkladové dokumentace, u řidičů pak povinná prohlídka stavu motorového vozidla, ale také odchod na toaletu (přitom v zájmu zajištění provozu je i tato nezbytná činnost u některých zaměstnavatelů předmětem regulace). *„Odborná literatura pak podává příkladný výčet dalších takových úkonů, byť jejich vyčerpávající přehled není možné pochopitelně podat. Tak J. Hochman zmiňuje například požívání ochranných nápojů, které slouží k doplňování tekutin a jiných látek ztracených nadměrným pocením v horkém prostředí. V takovém případě se nejedná o stravování, nýbrž o požívání tekutin nezbytných pro život, zdraví a pro předcházení nepřiměřeným reakcím na tepelné zatížení.*<sup>47</sup>

Z důvodu právní jistoty pak zákoník práce v ust. § 387 odst. 2 stanoví, že cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné

---

<sup>46</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSFR ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68, publikovaného jako R 65/1969.

<sup>47</sup> HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde. 2005. s. 15.



obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení. Jedná se totiž o výjimku z pravidla, že cesta do zaměstnání a zpět není úkonem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Stále častěji v současné době dochází k tomu, že zaměstnavatel svěří zaměstnanci k plnění pracovních úkolů služební automobil, který má zaměstnanec po skončení pracovní doby parkovat ve svém bydlišti (tedy nevrací jej do místa sídla anebo provozu zaměstnavatele). Za těchto okolností bylo soudní praxí konstatováno, že odvoz vozidla do místa bydliště zaměstnance musí být posuzován jako úkon, který tvoří obsah pojmu plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním. „Vzhledem k tomu, že služební vozidlo může zaměstnanec používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je předem schválený odvoz vozidla do bydliště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů“<sup>48</sup>

*2/ Jednání obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele*

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou také úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Z rozsahu hypotézy přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ovšem zákonodárce vyloučil samotné stravování, ať už je zajištěno zaměstnavatelem a konáno přímo v jeho objektu anebo si jej zajišťuje individuálně každý zaměstnanec mimo objekt zaměstnavatele, a stejně tak i cestu ke stravování a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele, což by ovšem bylo možno dovodit i bez výslovného uvedení této výjimky v zákoně. Tato skutečnost má přitom význam především pro případnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu.

*3/ Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět*

Úprava zákoníku práce provedená v ustanovení § 274 odst. 1 doznala oproti úpravě předchozí (§ 25 odst. 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) drobných formulačních změn, které nelze označit právě za šťastné, neboť ustanovení § 274

---

<sup>48</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

odst. 1 nyní připouští různý výklad (tj. druhou větu citovaného ustanovení lze chápat jako výjimku z věty první, což zcela mění její význam), nicméně mám za to, že zákonodárce touto změnou formulační nezamýšlel docílit změn obsahových, takže i v současnosti platí, že vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět zásadně není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, pokud nejde o některou ze čtyř následujících výjimek. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů tak především bude vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, a to včetně cesty k němu a zpět, pokud je konáno v objektu zaměstnavatele, což ovšem bude v současnosti spíše výjimečný případ. Kromě toho je přímá souvislost s plněním pracovních úkolů dána též v případech vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděného na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací a ošetření při první pomoci, opět včetně cesty k němu a zpět, ať již jsou konány v objektu zaměstnavatele anebo mimo tento objekt.

*4/ Školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti*

Zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce a zaměstnavatel je z tohoto důvodu oprávněn uložit mu mimo jiné účast na školení (ustanovení § 230 zákoníku práce). Účast na takovém školení se pak považuje za výkon práce a náleží za ni mzda anebo plat. Za zvlášť významnou je třeba považovat povinnost zaměstnance zúčastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (ustanovení § 106 odst. 4 písm. a) zákoníku práce). Také v tomto případě dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu pouze v tom případě, kdy ke škodě dojde v přímé souvislosti se školením, tedy přímo v rámci takového školení anebo při cestě na školení a zpět, pokud ovšem nedojde k odchýlení z trasy mezi místem zaměstnání a místem konání školení (stejně tak by se jednalo o exces, pokud by zaměstnanec služební automobil zaměstnavatele určený pouze pro dopravu do místa školení a zpět zneužil k soukromým účelům a v rámci toho by došlo ke škodě na vozidle). Přímá souvislost již nebude dána, pokud ke škodě na majetku zaměstnavatele dojde například v místě ubytování nebo mimo stanovený program školení.

## 5/ Negativní vymezení přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů

Již bylo výše uvedeno, že v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nejsou stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. K tomu pak zákon navíc připojuje i cestu do zaměstnání a zpět. Co se rozumí cestou do zaměstnání a zpět je pak poměrně podrobně vymezeno v ust. § 387 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož je to cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět. Přestože formulace ustanovení se zdá zcela zřejmá a nevyvolávající pochybnosti, aplikační praxe se musela opakovaně vypořádávat se situací, kdy se objekt zaměstnavatele nachází v areálu budov a vzniká tak otázka, na jakém místě přesně končí cesta do zaměstnání (resp. začíná cesta ze zaměstnání). *„V jednom případě soudy řešily situaci, kdy v jediném areálu sídlilo více zaměstnavatelů. Jako určující zde byla shledána skutečnost, zda je zaměstnanci určen vchod do takového společného areálu. Pokud tomu tak je, pak končí cesta do zaměstnání u tohoto vchodu, a to bez ohledu na to, kde je vedena evidence příchodů do zaměstnání, pokud však takový vchod do areálu pro zaměstnance určen není, pak končí cesta až vstupem do budovy, ve které má zaměstnanec plnit své pracovní úkoly, popřípadě je umístěn zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Cesta areálem by v takovém případě byla ještě cestou do zaměstnání.“*<sup>49</sup> *„V jiném případě se jednalo o situaci, kdy zaměstnanec měl v rámci areálu určené pracoviště v jedné budově, přičemž ke škodě došlo před vstupem do druhé, hlavní budovy zaměstnavatele, kde měli zaměstnanci povinnost vyznačovat své příchody a odchody. Dovolací soud zde konstatoval, že zaměstnanci měli v souvislosti s plněním pracovních úkolů uloženu zaměstnavatelem povinnost (tj. zapsat příchod a odchod), kterou museli plnit v jiném objektu, než bylo jejich pracoviště. Pak se ovšem muselo jednat o úkon nutný po skončení práce, a tudíž i úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Nemělo zde tedy smyslu uvažovat o tom, zda se již jednalo o cestu ze zaměstnání.“*<sup>50</sup> Pro úplnost je třeba dodat, že v obou případech se jednalo o odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz, nicméně způsob řešení problému

<sup>49</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 28/87.

<sup>50</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

představuje užitečné vodítko i pro posuzování obdobných případů v rámci odpovědnosti zaměstnance.

V odst. 2 cit. ustanovení pak zákoník práce vymezuje výjimku, kdy cesta do zaměstnání a zpět může být v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Tak tomu totiž bude v případě cesty 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. Tato cesta se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

### **3.4 Protiprávnost a její aspekty**

#### **3.4.1 Protiprávnost a protiprávní jednání**

Protiprávnost se charakterizuje jako rozpor lidského chování s objektivním právem. Tedy subjekt se v dané situaci choval jinak, než se měl podle jemu uložené povinnosti chovat. Protiprávnost může být pojímána různě, nejčastěji jako vlastnost lidského chování, další právně relevantní jevy právo klasifikuje jako právní události (například působení přírodních sil nebo plynutí času), obvykle ovšem právní teorie konstruuje tzv. protiprávní stavy jako stavy, které jsou objektivně v rozporu s právem, a to jako výsledek působení skutečnosti nezávislé na lidské vůli.<sup>51</sup>

Podobně jako v jiných odvětvích práva, považuje se i v pracovním právu protiprávní jednání za neplatné, když subsidiárně se užije ustanovení § 580 odst. 1 NOZ, podle kterého neplatné je právní jednání, které svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům. Protiprávnost právního jednání je pouze jedním z důvodů jeho neplatnosti, zákoník práce pak ve své hlavě páté první části stanoví další případy neplatnosti právních jednání, přičemž zákoník práce vychází obecně z principu relativní neplatnosti, což je však i dnes dle NOZ hlavní principem neplatnosti právních jednání v soukromém právu. Neplatnosti právního jednání se tak musí dotčená strana dovolat. Neplatnost právního jednání však nemůže být na újmu zaměstnance, pokud tuto neplatnost nezpůsobil výlučně

---

<sup>51</sup> KNAPP, Viktor, KNAPPOVÁ, Marta a kol. *Občanské právo hmotné, svazek I.* Praha: ASPI Publishing, 2002. 143 s.; VEVERKA, Vladimír, BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří. *Základy teorie práva a právní filozofie.* Praha: Codex, 1996. s. 105.

sám.<sup>52</sup> Neplatnosti právního jednání se však nelze dovolat, bylo-li již započato s plněním, a to u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.<sup>53</sup> Protiprávní jednání tedy představuje porušení právní povinnosti (jednání contra legem), přičemž tato povinnost může být stanovena právním předpisem nebo smlouvou. Za protiprávní jednání se považuje i obcházení smyslu či účelu právní normy (jednání in fraudem legis).

Pojem protiprávnosti se někdy spojuje se zaviněním, na rozdíl od něj však protiprávnost představuje kategorii objektivní, čili rozpor s právem nastává objektivně bez ohledu na přítomnost nebo absenci zavinění na straně potenciálně odpovědného subjektu neboli protiprávnost se v tomto smyslu nikterak neváže na jeho vědomí nebo vůli (ignorantia iuris non excusat).<sup>54</sup> Obdobně vyznívá i nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR.<sup>55</sup> Opačně to ovšem neplatí, takže nelze za zaviněné považovat takové jednání, které není protiprávní. Pokud tedy zaměstnanec neporušil žádnou ze svých povinností, pak škodu nezavinil. Obě kategorie jsou tedy úzce propojeny, avšak zůstávají na sobě nezávislé.

### 3.4.2 Úmyslné jednání proti dobrým mravům

Stejný význam jako porušení právní povinnosti přikládá pracovní právo úmyslnému jednání proti dobrým mravům. Za škodu totiž odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům (§ 261 odst. 3 zákoníku práce). Zákoník práce s touto kategorií počítá ve všech případech odpovědnosti zaměstnance za škodu (jakkoliv se pro všechny případy odpovědnosti zaměstnance nemůže uplatnit) a v rámci obecné odpovědnosti zaměstnavatele škodu.

Pod pojmem dobrých mravů můžeme rozumět soubor určitých společností obecně uznávaných morálních norem nebo ještě spíše jakýsi etický korektiv ve smyslu obecné slušnosti.<sup>56</sup> S pojmem dobrých mravů opakovaně operuje ve své judikatuře Nejvyšší soud ČR a podal i jejich určité vymezení, byť není v odborné literatuře přijímáno bez výhrad. *„Dobrymi mravy se rozumí souhrn společenských,*

<sup>52</sup> aktuální znění: § 19 odst. 3, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>53</sup> aktuální znění: § 20, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>54</sup> KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. s. 195 a násl. (reprint původního vydání z roku 1968).

<sup>55</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006.

<sup>56</sup> KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 85.

*kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.*<sup>57</sup> Právo zde odkazuje na jiný společenský normativní systém, který však v oblasti práva nepůsobí sám o sobě, nýbrž pouze prostřednictvím a v rozsahu předpokládaném zprostředkující právní normou (v tomto případě tedy ustanovením § 261 odst. 3 zákoníku práce, které tímto zavádí do právního řádu povinnost nejednat úmyslně v rozporu s dobrými mravy).

### **3.4.3 Zákonem kvalifikovaná škodná událost**

Již bylo v této práci zmíněno, že odpovědnost bývá konstruována i v takových případech, kdy došlo ke vzniku škody přesto, že nebyla porušena žádná právní povinnost nebo lépe řečeno, bez ohledu na případné porušení povinnosti. Se situací, kdy ve skutkové podstatě absentuje protiprávnost (tj. není zde právní povinnost, která by byla porušena, popřípadě porušení právní povinnosti je pro daný případ irelevantní) a přesto „odpovědnost“ podle některých názorů nastupuje, se setkáme u tzv. odpovědnosti za výsledek (kvaziodpovědnosti). Odpovědnost tu zakládá tzv. kvalifikovaná škodná událost - nežádoucí stav, na nějž právo reaguje tím, že někomu uloží povinnost takový stav odčinit. Zatímco v jiných odvětvích práva se s odpovědností za výsledek setkáváme zatím spíše ojediněle a v některých dokonce vůbec, v právu pracovním se vyskytuje častěji. *„Neplatí, že princip odpovědnosti za zavinění je v právu prolomen jen zřídka, jak k tomu dospívá recentní teorie.“*<sup>58</sup>

### **3.4.4 Okolnosti vylučující protiprávnost**

V právu se někdy vyskytují situace, kdy jednání určité osoby vykazuje po formální stránce veškeré znaky skutkové podstaty odpovědnosti za škodu, nicméně k těmto znakům přistupuje další okolnost, která způsobuje, že dané jednání postrádá znak protiprávnosti a odpovědnost tudíž nenastupuje. Posuzované jednání je totiž v důsledku přistoupení další okolnosti pouze zdánlivě protiprávní, neboť právo za specifických okolností určité jednání, které by jinak vykazovalo znaky jednání protiprávního, naopak aprobejuje.

---

<sup>57</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96.

<sup>58</sup> VEVERKA, Vladimír, BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří. *Základy teorie práva a právní filozofie*. Praha: Codex, 1996. s. 152.

## *1/ Výkon práv a povinností*

Prvou takovou okolnost představuje výkon subjektivních práv<sup>59</sup> a plnění právních povinností. Chování, které právní předpis dovoluje či dokonce přikazuje, byť i jinému působí škodu, nemůže jiný právní předpis postihovat jako protiprávní, což souvisí s již zmíněnou vnitřní nerozporností právního řádu. Tak například může zaměstnavatel krátiť zaměstnanci dovolenou o jeden až tři dny, pokud zaměstnanec neomluveně zamešká směnu, což může učinit právě proto, že mu to zákon výslovně dovoluje (§ 223 odst. 2 zákoníku práce).

Nikdo však nesmí svých práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu a takový výkon práv a povinností nesmí být ani v rozporu s dobrými mravy. Pokud by k takovému jednání v pracovněprávním vztahu došlo, pak by se jednalo o zneužití práva (šikanózní výkon práva), které je samo protiprávním jednáním. Tyto kategorie však na základě principu subsidiarity podrobněji upravuje NOZ.

## *2/ Krajiní nouze*

Úprava jednání v krajiní nouzi představuje řešení případu, kdy existuje nebezpečí hrozící právem chráněnému zájmu, přičemž subjekt přikročí k odvrácení tohoto nebezpečí způsobem, který porušuje zájem jiný a vyvolává škodu. Nebezpečí se ve sledovaných souvislostech chápe jako stav, kdy hrozí škoda, příp. jiná porucha chráněného zájmu. Obecnou úpravu krajiní nouze pro oblast soukromého práva obsahuje ust. § 2906 NOZ, podle kterého kdo způsobil újmu, když odvracel přímo hrozící nebezpečí, které sám nevyvolal, není za ni odpovědný, ledaže bylo možno toto nebezpečí za daných okolností odvrátit jinak anebo jestliže je způsobený následek zřejmě stejně závažný nebo ještě závažnější než újma, která hrozila. Zákoník práce pak disponuje vlastní speciální úpravou tohoto institutu, není však pochyb o tom, že touto úpravou není pro oblast pracovního práva vyloučena subsidiární aplikace uvedeného občanskoprávního ustanovení. Podle ust. § 251 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem

---

<sup>59</sup> Neminem laedit qui iure suo utitur.

přiměřeným okolnostem. Přitom zcela zřetelné formulační rozdíly obou ustanovení a evidentní daleko širší dosah občanskoprávní úpravy naznačuje možný prostor její aplikace také ve vztazích pracovněprávních.

Tak především občanskoprávní úprava se týká odvracení jakéhokoliv přímo hrozícího nebezpečí, zatímco úprava pracovněprávní se omezuje toliko na nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví osob a dále pak ještě úžeji na odvracení škody hrozící zaměstnavateli. Na druhou stranu se ovšem projevuje zvýšená ochrana zaměstnance v pracovněprávních vztazích, neboť k tomu, aby se zaměstnanec mohl dovolávat jednání v krajní nouzi, není nutné, aby škoda hrozila jeho zaměstnavateli přímo. Zaměstnanci je tak umožněno zasáhnout i v takových případech, kdy škoda hrozí zaměstnavateli nikoliv bezprostředně na jeho majetku, nýbrž toliko nepřímou, tedy v případech, kdy by zaměstnavatel za vzniklou škodu pouze následně odpovídal. *„Ustanovení se tak může uplatnit i v takových případech, kdy zaměstnanec odvrací věcnou škodu hrozící jemu samotnému, přičemž by za ní následně odpovídal jeho zaměstnavatel, neboť k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To však pro řešení problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu nemá valný význam.“* Stejně tak je adjektivum „nepřímou“ nutné chápat ve smyslu nikoliv bezprostředně, jak se to činí v občanském a trestním právu.

V situaci krajní nouze zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení zmíněného nebezpečí, pokud stav nebezpečí sám úmyslně nevyvolal (mohl však nebezpečí vyvolat svou nedbalostí, což je další rozdíl oproti úpravě občanskoprávní) a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem (požadavek proporcionality zásahu). Za takto způsobenou škodu odpovídá ten, kdo nutnost jednání v krajní nouzi způsobil (podle obecných ustanovení o odpovědnosti za škodu).<sup>60</sup> Na rozdíl od NOZ (ustanovení § 2906) se zde nepožaduje výslovně subsidiarita zásahu, tedy zaměstnanec může podstoupit jednání v krajní nouzi a jako takové bude jeho jednání hodnoceno, i když lze nebezpečí za daných okolností odvrátit jinak, tedy i bez způsobení škody, ledaže by se požadavek subsidiarity subsumoval pojmu proporcionality. Tak tomu ovšem zjevně není, neboť pracovní právo na rozdíl od úpravy občanskoprávní zakotvuje povinnost zakročit, čímž celý

---

<sup>60</sup> aktuální znění: § 2894 a násl., zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.



institut posunuje do zcela odlišné roviny. V krajní nouzi může zakročit každý, zaměstnanci však zákoník práce výslovně ukládá v § 249 odst. 2 speciální zakročovací povinnost.

### *3/ Nutná obrana*

Nutná obrana je další z významných okolností vylučujících protiprávnost. Lze ji charakterizovat jako jednání, kterým někdo odvrací hrozící nebo trvající útok, a to způsobem, který není zřejmě nepřiměřený povaze a nebezpečnosti útoku (srov. ustanovení § 2905 NOZ). Vzhledem k absenci ustanovení o nutné obraně v zákoníku práce by se subsidiárně užilo uvedené občanskoprávní ustanovení.

Útokem se rozumí úmyslné protiprávní jednání v podobě konání a případně i opomenutí jiné osoby (fyzické anebo právnické), které útočí na právem chráněné společenské vztahy a zájmy, především život, zdraví, majetek a některé složky osobnosti fyzické osoby. Takový útok přitom musí bezprostředně hrozit anebo ještě trvat. Úpravu nutné obrany determinuje zásada proporcionality, nikoli však již zásada subsidiarity. Obrana nemusí být pouze pasivní, proporcionalita nesplývá s rovnocenností, tedy míra přiměřenosti se v případě jednání v nutné obraně posoudí volněji než v rámci jednání v krajní nouzi, neboť obrana přímo úměrná razanci útoku by v řadě případů nepostačovala k jeho odvrácení. Podobným způsobem se pak posuzuje míra obou škod, tedy obráncem způsobené a ze strany útočnicka hrozící. V nutné obraně může jednat každá osoba, a to ve formě sebeobrany anebo pomoci v nutné obraně. Kdo způsobí útočnickovi při jednání v nutné obraně škodu, není za ni odpovědný. I zde může dojít ze strany obránce k excesu (vybočení, vykročení z mezí nutné obrany), ať už intenzivnímu, který představuje porušení zásady proporcionality, anebo extenzivnímu, k němuž ze strany obránce dochází tehdy, pokud útok ještě nehrozí bezprostředně anebo naopak již skončil. Nutná obrana však nachází své typické uplatnění v případě fyzického napadení jinou osobou a je tak předmětem zájmu především práva trestního.

### *4/ Jiné okolnosti vylučující protiprávnost*

Z výčtu okolností vylučujících protiprávnost je nutné poukázat na<sup>61</sup> svolení poškozeného, a to s odkazem zásadu, podle které je neplatné právní jednání, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Přesto se v občanskoprávní teorii o povaze svolení poškozeného jako okolnosti vylučující protiprávnost (v souladu se zásadou *volenti non fit iniuria*) nepochybuje a tak došlo k subsidiární aplikaci i do pracovněprávních vztahů, o které většinová jurisprudenc v současné době nepochybuje. Navíc citovaná zásada se promítá do zejména od jednání ze strany zaměstnance. Zdá se tedy, že při splnění předpokladů pro uplatnění této okolnosti by mohlo dojít tímto způsobem k vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu, pokud by k danému poškozujícímu jednání svolil sám poškozený zaměstnavatel.

Podobně se pak zmíněná odborná literatura staví k úloze svépomoci (tj. jednání, kterým subjekt odvrací neoprávněný zásah do vlastního práva) v pracovním právu a její uplatnění jako okolnosti vylučující protiprávnost odmítá, neboť ji zákoník práce nezná, a to na rozdíl od § ustanovení 14 NOZ, který svépomoc upravuje. Mezitím došlo ovšem ke změně právní úpravy, takže po určitých peripetiích současná právní úprava dospěla k subsidiární aplikaci občanského zákoníku, což se v plné míře projevuje v současně účinném rekodifikovaném soukromém právu (zejména NOZ).

### 3.5 Zavinění

Zavinění chápeme jako vnitřní (psychický) vztah odpovědného subjektu k vlastnímu protiprávnímu jednání, jakož i ke škodě jako následku takového jednání.<sup>62</sup> Podobně jej charakterizuje i Nejvyšší soud ČR.<sup>63</sup> Toto pojetí vychází mimo jiné i z práva veřejného a je poměrně podrobně v recentní judikatuře a jurisprudenci vydefinována. Samotný pojem zavinění není zákoníkem práce definován, právní teorie i praxe si však vystačí s pojmem zavinění, jak byl dopodrobna vydefinován doktrínou trestního práva na základě definice v ustanovení § 15 a § 16 trestního zákoníku.<sup>64</sup> Zavinění představuje subjektivní předpoklad odpovědnosti za škodu a je vybudováno na spojení prvků intelektuálního (rozpoznávacího, rozumového,

<sup>61</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 551.

<sup>62</sup> KNAPP, Viktor, KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné, svazek II*. Praha: ASPI, 2003. s. 461.

<sup>63</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

<sup>64</sup> ŠÁMAL, Pavel, a kol. *Trestní zákoník. Komentář. 2. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2012. s. 203 – 244.

představového), který spočívá v předvídání a uvědomování si následků vlastního jednání, a volního (určovacího, ovládacího), jímž se podle okolností rozumí chtění anebo srozumění. Vzájemnou kombinací pak lze konstruovat různé formy a stupně zavinění. Z hlediska formy se konstruuje úmyslné a nedbalostní zavinění a s ohledem na stupně zavinění pak úmysl přímý a nepřímý (eventuální) a nedbalost vědomá a nevědomá.

V případě přímého úmyslu (*dolus directus*) zaměstnanec jako škůdce věděl, že jedná protiprávně a že může způsobit škodu, a škodu také způsobit chtěl. Při úmyslu eventuálním (*dolus eventualis*) zaměstnanec také věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, přičemž pro případ, že škodu svým jednáním způsobí, byl s ní srozuměn. Pojem srozumění se vykládá tak, že škůdce nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by následku, jenž si představoval jako možný, mohla zabránit (takovou okolností může být jednání škůdce anebo i třetí osoby).<sup>65</sup> Podrobněji se pojmem „srozumění“ zabýval v poslední době např. náleze Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2007, sp. zn. III. ÚS 681/2006: *„Trestněprávní teorie vymezuje srozumění pachatele u nepřímého úmyslu jako „aktivní volní vztah pachatele k způsobení následku relevantního pro trestní právo, čímž je míněna vůle, jež se projevila navenek, tj. chováním pachatele.“*<sup>66</sup> *Srozumění je tak variantou vůle, odlišnou od chtění. Vyjadřuje v zásadě kladný vztah člověka k realitě, která jej obklopuje*<sup>67</sup>

Zahraniční teorie i praxe zvýrazňuje i představovou složku nepřímého úmyslu, kde nestačí pouhé vědění možnosti, ale tato možnost se musí brát vážně. Pachatel pokládá uskutečnění výsledku vážně za možné a vyrovná se s tím (sich damit abfindet).<sup>68</sup>

Odlišení obou stupňů se při úmyslu odvíjí od zjištění, v jaké intenzitě se na jednání škůdce účastní vůle, zda tedy směřuje ke škodlivému následku přímo či pouze nepřímo (nespecificky). Jinak řečeno škůdce buď škodu přímo způsobit chce

<sup>65</sup> ŠÁMAL, Pavel, a kol. *Trestní zákoník. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 223.

<sup>66</sup> náleze Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2007, sp. zn. III. ÚS 681/2006

<sup>67</sup> JELÍNEK, Jiří. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. Praha: Linde 2005. s. 210 a násl.

<sup>68</sup> *Takové pojetí uplatňuje teorie i praxe v Německu či Švýcarsku a je přímo vtěleno do ustanovení § 5 rakouského trestního zákoníku. „Pachatel musí možnost následku zahrnout do základu svého rozhodování.“ (blíže k tomu viz DOLENSKÝ, Adolf. *Eventuální úmysl aneb případ slečny ze střelnice*, in.: *Právní rozhledy*, 1998, č. 2, s. 55 a násl. a literatura tam uvedená nebo SOLNAŘ, Vladimír, FENYK, Jaroslav, CÍSAŘOVÁ, Dagmar. *Základy trestní odpovědnosti, podstatně přepracované a doplněné vydání*, Praha: Nakl. Orac, 2003. s. 280 a násl.).“*

anebo je s ní jako následkem svého jednání srozuměn. Naopak prvek intelektuální se v obou stupních vyskytuje v totožné míře. Rozhodně nelze bez dalšího spojovat úmyslné zavinění zaměstnance s vybočením (excesem) z mezí plnění pracovních úkolů, neboť zákoník práce upravuje i odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem úmyslně (může se jednat např. o drobné krádeže pracovních pomůcek, zpronevěru anebo úmyslné poškození či zničení věcí zaměstnavatele).

O vědomé nedbalosti hovoříme, pokud zaměstnanec věděl, že jedná protiprávně a že může způsobit škodu, škodu sice způsobit nechtěl, ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nenastane. Přitom výraz „bez přiměřených důvodů“ bude třeba také v pracovním právu chápat objektivně, tedy jako důvody, které se jeví v určité konkrétní situaci přiměřené každé řádně a rozumně se chovající a uvažující osobě. *„V teorii občanského práva se na tomto místě operuje s objektivním měřítkem uplatněným konkrétně a diferencovaně. Obdobné měřítko se uplatní i pro případ nevědomé nedbalosti. Stejná kritéria se pro posouzení odpovědnosti za škodu způsobenou z nedbalosti užijí také v pracovním právu. Zde bude nutné brát ohled na odborné znalosti a zkušenosti zaměstnance, přičemž zjevná nedbalost zkušeného zaměstnance může být u právě nastoupivšího a teprve se zaučujícího zaměstnance posouzena jako pouhá neopatrnost.“*<sup>69</sup> Prvek intelektuální se zde účastní ve shodné míře jako je tomu u nepřímého úmyslu, klíčový rozdíl mezi těmito stupni zavinění se spatřuje ve složce volní. *„Nelze se tak ztotožnit s názorem, který vyjádřil Hochman, že složka volní je obsažena pouze v zavinění úmyslném.“* *„Vůle se účastní v obou stupních úmyslu, byť pokaždé v jiné míře, a to i pokud by se jednalo o tzv. pravou lhostejnost, tedy skutečný vztah lhostejnosti k tomu, zda následek nastane.“*<sup>70</sup> Ohledně nedbalosti nevědomé platí, že zaměstnanec ani nevěděl, že jedná protiprávně a tak může způsobit škodu, avšak vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům to vědět měl a mohl. V konstrukci nevědomé nedbalosti se zřetelně uplatňuje zásada *ignorantia iuris non excusat*, která se obecně týká všech právních norem, v pracovním právu pak samozřejmě i norem obsažených například v pracovní smlouvě (nikoliv však již např. norem uvedených ve vnitřním předpise, se kterým nebyl zaměstnanec prokazatelně seznámen). Je tedy zřejmé, že rozlišení jednotlivých stupňů nedbalosti se odvozuje z přítomnosti či

<sup>69</sup> KNAPP, Viktor, KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné, svazek II*. Praha: ASPI, 2003, s. 465.

<sup>70</sup> HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde. 2005, s. 20.

naopak absence intelektuální složky. Na druhou stranu nelze tvrdit, že by v případě nedbalosti zcela absentovala složka volní, neboť i ta je účastna nedbalostního jednání škůdce, ovšem pouze negativně a pasivně (vůle zde nesměřuje ke způsobení škody). Volní složka tu totiž spočívá v nedostatku vůle vyvinout potřebnou péči k odvrácení škody a dále v neodůvodněném spoléhání na to, že škoda nenastane (vědomá nedbalost) nebo nevyvinutí dostatečného úsilí k tomu, aby si škůdce zjednal potřebné informace, ačkoliv měl povinnost a současně možnost tak učinit (nevědomá nedbalost).<sup>71</sup>

Zjištění konkrétní formy a stupně zavinění hraje v odpovědnostním systému pracovního práva důležitou roli. Odpovědnost za škodu se někdy spojuje pouze s určitou formou (jako je tomu v případě škody způsobené úmyslným jednáním proti dobrým mravům) anebo i s určitým stupněm zavinění (při odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody). Forma zavinění dále ovlivňuje rozsah náhrady škody, a to konkrétně limitací výše náhrady škody při nedbalostním zavinění a naopak možností požadovat náhradu i ušlého zisku při úmyslném zavinění (§ 257 odst. 3 zákoníku práce). Svou roli sehrává forma zavinění také ve vztahu k promlčení (srov. § 331 zákoníku práce ve vazbě na ust. § 636 a § 2919 NOZ). Konečně nutno dodat, že tam kde zákoník práce předpokládá zavinění (tj. v řešených souvislostech při odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a při odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů).

Ustanovení § 261 odst. 1 zákoníku práce upravuje situaci zaměstnance stíženého duševní poruchou z hlediska jeho případné odpovědnosti za způsobenou škodu. Takový zaměstnanec totiž odpovídá za škodu jím způsobenou jen, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud tedy dojde k narušení prvku intelektuálního nebo volního u zaměstnance stíženého duševní poruchou, třebaš jen přechodnou, vylučuje taková okolnost zavinění zaměstnance a tudíž i jeho odpovědnost. Uvedenou situaci je nutné odlišovat od vymezení obecné pracovněprávní způsobilosti zaměstnance, nemusí být nutně z důvodu duševní poruchy omezena, stejně jako od situace omezení nebo zbavení způsobilosti k pracovněprávním jednáním soudem podle ustanovení § 55 až 65 NOZ (zaměstnanec, jehož svéprávnost byla omezena, není automaticky zproštěn

---

<sup>71</sup> HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. MU Brno, 1998, s. 243.

odpovědnosti, vždy bude třeba zjišťovat přítomnost či absenci prvku volního a intelektuálního v konkrétní situaci).

Podle odstavce 2 cit. ustanovení § 261 zákoníku práce ovšem zaměstnanec za způsobenou škodu odpovídá v plném rozsahu, pokud se vlastní vinou uvedl do takového stavu, v němž není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky. Podobně jako v trestním právu nelze uvažovat o odpovědnosti v některých ojedinělých případech tzv. patologické opilosti, kdy se zaměstnanec do stavu nepřičetnosti neuvedl vlastní vinou. Blíže se tomuto pojmu věnuje trestněprávní literatura.<sup>72</sup> Na druhou stranu se ovšem objevilo i rozhodnutí, které pro oblast civilního práva relevanci patologické opilosti neuznává.<sup>73</sup> Limitace výše požadované náhrady škody se neuplatní mimo jiné v případě škody způsobené v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek (§ 257 odst. 2 zákoníku práce).

### 3.6 Škoda

Právním následkem protiprávního jednání relevantním z hlediska odpovědnosti za škodu je právě škoda. Škoda je v podmínkách českého práva vymezována jako majetková újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná penězi, jakožto obecným ekvivalentem.<sup>74</sup> Nově je přímo v ustanovení § 2894 odst. 1 NOZ uvedeno, že povinnost nahradit jinému újmu zahrnuje vždy povinnost k náhradě újmy na jmění (škody).<sup>75</sup> V důsledku protiprávního jednání anebo škodné události dochází zpravidla k újmě na ohroženém či porušeném právním vztahu (resp. jeho objektu). „Podle právní teorie se újmou samotnou rozumí zánik nebo oslabení objektu právního vztahu v neprospěch subjektu právního vztahu, v případě ohrožení je ohrožena jeho existence.“<sup>76</sup> Pojem újmy je tak nadřazen samotným pojmům škody a imateriální újmy, byť hranice těchto pojmů nejsou ostré a může docházet ke vzájemnému prolínání (příkladem je např.

---

<sup>72</sup> NOVOTNÝ, Oto, VANDUCHOVÁ, Marie a kol. *Trestní právo hmotné, obecná část*. Praha: ASPI a.s., 2007, s. 203.

<sup>73</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 10. 1971, sp. zn. 2 Cz 34/71, publikované pod č. R 24/1972.

<sup>74</sup> KNAPP, Viktor, KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné, svazek II*. Praha: ASPI 2003, s. 446; dále viz např. nález Ústavního soudu ČR ze dne 20. 11. 2000, sp. zn. IV. ÚS 548/1999.

<sup>75</sup> aktuální znění: § 2894 odst. 1, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>76</sup> HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. MU Brno, 1998, s. 242.

škoda na zdraví). Zatímco zákoník práce stále pracuje s pojmem škody, NOZ již plně převzal principelní nadřazení pojmu újmy, která v sobě mimo jiné vždy zahrnuje i škodu majetkovou.

Typicky tak škoda spočívá v poškození, ztrátě anebo zničení věci náležející zaměstnavateli, ve vztahu k penězům zaměstnavatele dochází k jejich zpronevěře, odcizení anebo k nesprávné či neodůvodněné úhradě faktur, k odvodům plateb a pojistného nebo výplatě mezd. V praxi dochází i k tomu, že zaměstnavatel musí v důsledku protiprávního jednání svého zaměstnance uhradit škodu třetí osobě, zaplatit pokutu<sup>77</sup> či penále, uhradit úroky z prodlení, poplatky z prodlení, smluvní pokutu anebo jiné sankce. Stejně tak v důsledku nekvalitní práce svých zaměstnanců může být zaměstnavatel shledán odpovědným za vady díla (např. jde o stavební společnost, jejíž zaměstnanci neodvedli svou práci v náležitě kvalitě). Veškeré uvedené škody lze poměrně přesně vyčíslit v penězích, proto se k jejich odčinění užívá peněžité náhrady (tzv. reálná restituce), pokud ovšem sám zaměstnanec neodčiní škodu uvedením v předešlý stav (např. obstaráním náhradní věci za věc zničenou anebo opravou poškozené věci), což však v mnoha případech nebude z povahy věci možné a nebylo by to ani praktické. Právo volby způsobu náhrady škody dává pracovní právo zcela atypicky škůdci, což je řešení krajně nezvyklé a značně nepraktické.

Od škody jako materiální újmy projevující se v majetkové sféře se významně liší újmy imateriální, které představují především zásah do tzv. osobních a osobnostních práv (právo na život a zdraví, právo na soukromí, osobní integritu, právo na ochranu cti, důstojnosti a vlastního jména, právo na ochranu proti diskriminaci aj.), přičemž újmu na těchto právech fakticky vyčíslit nelze (liší se to pochopitelně od povahy jednotlivých práv – v některých případech je odčinění v penězích vcelku adekvátním odrazem vzniklé újmy, v jiných případech jde

---

<sup>77</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že škoda představuje skutečné zmenšení majetku, došel soud k závěru, že ke vzniku škody mohlo dojít až uhrazením pokuty ze strany zaměstnavatele za porušení povinností zaměstnance (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 15. 6. 1973, sp. zn. 5 Cz 23/73, publikované jako R 32/1974). Shodný přístup k problematice vykazuje i současná judikatura (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 2. 2003, sp. zn. 25 Cdo 986/2001, podle kterého dokud dlužník nezaplatil dlužnou částku svému věřiteli, nemůže úspěšně uplatnit nárok na její náhradu z titulu odpovědnosti třetí osoby za škodu, neboť škoda mu zatím nevznikla; v odborné literatuře je takový postup předmětem kritiky, neboť přehlídí, že již vznikem pohledávky se zvětšují pasiva poškozeného a poškozený je tak nucen nejprve plnit ze svého, k čemuž by nebyl povinen, kdyby k protiprávnímu jednání škůdce nedošlo (ELIÁŠ, Karel. Obsah, způsob a rozsah náhrady škody v soukromém právu I, *Právní rádce*, č. 12/2007).

samozřejmě o určité východisko z nouze, kdy prostě neexistuje jiný způsob, jakým by mohl škůdce vzniklou újmu alespoň zčásti odčinit).<sup>78</sup> Odškodnění imateriální újmy má v pracovním právu význam především ve vztahu ke konstrukci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Naopak s odpovědností zaměstnance za imateriální újmu na osobních či osobnostních právech jeho zaměstnavatele zákoník práce prakticky nepočítá (např. jako následek poškození dobrého jména zaměstnavatele).<sup>79</sup>

Základním tříděním škody je její členění na škodu skutečnou (pozitivní, reálnou, *damnum emergens*) a na tzv. ušlý zisk (*lucrum cessans*). Oba typy škody přitom mohou vzniknout najednou z jediného protiprávního jednání, jsou v zásadě rovnocenné a existence jedné z nich není podmínkou vzniku a uplatnění formy druhé (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 1. 1996, sp. zn. II Odon 15/96).

Skutečná škoda představuje v penězích vyjádřitelnou majetkovou újmu (úbytek či zmenšení majetku), která nastala na existujícím majetku poškozeného v důsledku zničení, ztráty, poškození, snížení či jiného znehodnocení majetku poškozeného a odpovídá majetkovým hodnotám, které bude potřebné vynaložit k uvedení v předešlý stav, popřípadě k vyvážení nepříznivých majetkových důsledků plynoucích z toho, že nedošlo k uvedení v předešlý stav.<sup>80</sup> Je namístě zdůraznit, že za současné právní úpravy, která zásadně připouští náhradu ušlého zisku, se taková definice vztahuje pouze na pojem tzv. skutečné škody, a to navzdory skutečnosti, že starší judikatura (vycházející z velkých kodifikací 60. let minulého století před jejich zásadními změnami na počátku let devadesátých) shodným způsobem vymezuje pojem škody obecně. Pojem škody byl totiž v té době zúžen v podstatě do rozsahu odpovídající aktuálně pojímané skutečné škodě, když náhrada ušlého zisku (resp. tzv. jiné škody) byla mnohdy omezená. Pod pojem skutečné škody můžeme zahrnout: a) peněžní vyjádření zmenšení majetkového stavu poškozeného, včetně případných majetkových hodnot nutných pro uvedení toho, co bylo poškozeno, do

---

<sup>78</sup> Pokud se i v případě imateriální újmy hovoří o škodě, jde zřejmě o pozůstatek chápání tohoto pojmu v prvorepublikové literatuře, kde se škoda chápala jako každá újma, která někomu byla způsobena na majetku, právech nebo na jeho osobě (§ 1293 obecného zákoníku občanského). V tomto širším pojetí tedy škoda představovala i „fyzické a psychické útrapy, které vzešly někomu tím, že mu bylo ublíženo na tělesné integritě, cti nebo svobodě“ (KRČMÁŘ, J. *Právo občanské III. – právo obligační*. Praha: Všeherd, 1932, s. 301). K tomuto pojetí se opětovně vrátil NOZ, srov. ust. 2894 NOZ.

<sup>79</sup> LUHAN, J., TÝCOVÁ, M. *Náhrada škody v pracovním právu*. Praha: Práce, 1967, s. 29.

<sup>80</sup> HOCHMAN, Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Praha: Linde, 2001, s. 123.



původního stavu, b) náklady účelně vynaložené k odvrácení škody, c) náklady účelně vynaložené v důvodném očekávání, že se druhá strana zachová podle práva, d) náklady účelně vynaložené k vyvážení majetkových důsledků toho, že uvedení do původního stavu nebylo provedeno.<sup>81</sup> Naopak škoda zpravidla nevznikne již v důsledku pouhého zániku zástavního práva, neboť toto právo samo o sobě postrádá majetkovou hodnotu. V jednom případě došlo ke skutečnosti, kdy skladovatel uplatnil v souladu s ust. § 535 obchodního zákoníku zástavní právo k uskladněným věcem náležejícím ukladateli, a to z důvodu porušování smlouvy o skladování. Zaměstnanec skladovatele však v rozporu s interním pokynem ukladatelé předmětné zboží vydal, čímž způsobil zánik zástavního práva a pohledávka skladovatele ze smlouvy o skladování tak zůstala nezajištěná. Skladovatel jakožto žalobce uplatnil vůči svému zaměstnanci nárok na náhradu vzniklé škody. K tomu Nejvyšší soud ČR mimo jiné konstatoval: „Vzhledem k tomu, že zástavním právem se nezvyšuje (nerozmnožuje) majetek zástavního věřitele a že tedy nemá samo o sobě jakoukoliv majetkovou hodnotu, nemohla jen jeho pouhým zánikem vzniknout zástavnímu věřiteli škoda, neboť v jeho majetkové sféře nenastala majetková újma, která by byla objektivně vyjádřitelná v penězích.“<sup>82</sup>

V pracovním právu hradí zaměstnanec zásadně pouze škodu skutečnou, náhradu ušlého zisku může zaměstnavatel požadovat pouze v případech, ve kterých lze zaměstnanci přičítat úmyslné zavinění, což bude muset zaměstnavatel rovněž prokázat. Proto je v pracovním právu zakotvena pro odpovědnost za škodu zaměstnance zaměstnavateli limitována, neboť slouží k zajištění existence zaměstnance a jeho rodinných příslušníků.<sup>83</sup>

Ušlý zisk se charakterizuje jako v penězích vyjádřitelná majetková újma spočívající v tom, že v důsledku škodní události nedošlo k předpokládanému rozmnožení majetku, které mohl poškozený odůvodněně, tedy doložitelným způsobem, s přihlédnutím k pravidelnému běhu věcí očekávat. Výši ušlého zisku musí rovněž prokazovat poškozený zaměstnavatel, nelze tudíž v pracovním právu vycházet z tzv. průměrného ušlého zisku (abstraktní zisk), jako tomu bylo dříve

---

<sup>81</sup> ELIÁŠ, Karel. Obsah, způsob a rozsah náhrady škody v soukromém právu I. *Právní rádce*, č. 12/2007.

<sup>82</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1348/2005

<sup>83</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a pods. přepr. vyd. Praha: C. H. Beck 2010. s. 401.

například v ustanovení § 381 obchodního zákoníku: obecně se podle ustanovení § 2952 se primárně hradí to, co poškozenému ušlo (ušlý zisk). Zatímco však zákoník práce ponechává právo volby formy náhrady škody de facto na zaměstnanci, NOZ se snaží upřednostnit navrácení v předešlý stav před peněžitou náhradou škody.

Za poměrně významné rozlišení škody bývá v jiných právních odvětvích považováno její dělení podle právního důvodu vzniku závazku k náhradě škody. Tímto způsobem se rozlišuje škoda smluvní (kontraktní, *ex contractu*) a škoda mimosmluvní (deliktní, *ex delicto*). Vznik škody a její výši prokazuje v soudním řízení při uplatnění svého nároku poškozený zaměstnavatel. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty (§ 272 zákoníku práce). Míněna je tímto obratem nepochybně cena obvyklá, za jakou se obdobné věci v rámci běžného styku v daném místě prodávají. To samé pak platí při opravě věci, pokud je poškození odstraňováno její opravou, neboť v takovém případě tvoří škodu náklady vynaložené na uvedení věci do stavu, v jakém byla v době před poškozením (pokud by tedy došlo opravou ke zhodnocení věci, je třeba tento stav při stanovení výše škody zohlednit). *„Vyjadřuje-li se škoda srovnáním majetkového stavu poškozeného před a po poškození, pak i rozsah náhrady v penězích musí zohledňovat výši prostředků (vyjádřenou v penězích) nutnou k obnovení původního majetkového stavu. U škody vzniklé na věci použité a částečně opotřebované pak musí být přihlédnuto k obecné ceně věci v době poškození a k rozsahu poškození, přičemž od částky vyjadřující náklady na opravu věci musí být odečtena částka odpovídající zhodnocení vozidla jeho opravou oproti původnímu stavu (v opačném případě by poškozenému vznikalo bezdůvodné obohacení zhodnocením věci, pokud by opotřebované součásti byly nahrazeny součástmi novými).“*<sup>84</sup> Zjištění okamžiku vzniku škody má svůj význam pro posuzování běhu promlčecí doby pracovněprávního nároku (srov. § 331 zákoníku práce ve vazbě na ustanovení § 636 a § 2919 NOZ u). Pokud jde o způsob náhrady škody, již bylo v rámci výkladu o skutečné škodě uvedeno, že se škoda hradí v penězích, jestliže zaměstnanec škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

---

<sup>84</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1629/2000.

### 3.7 Příčinná souvislost

Příčinná souvislost (kauzální nexus) je vztahem kauzality, tedy vztahem logické souvislosti příčiny a následku, mezi protiprávností (protiprávní jednání, zákonem kvalifikovaná škodná událost, úmyslné jednání proti dobrým mravům) a škodou nebo jinou újmou. Přitom tento vztah příčiny a následku musí být v řízení bezpečně prokázán, nestačí pouhá pravděpodobnost anebo pravidelnost výskytu tohoto vztahu (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006). Příčinná souvislost náleží k objektivním předpokladům vzniku odpovědnosti za škodu (spolu s protiprávním jednáním a následkem v podobě škody).

Objasňování existence příčinné souvislosti se odvíjí od poznatků o kauzalitě jevů.<sup>85</sup> Přitom řada jevů bývá způsobena celým komplexem příčin, dochází k jejich řetězení, vzájemnému prolínání, mnohdy do takového komplexu příčin vstupuje i náhoda. Přitom při zjišťování příčinné souvislosti je třeba v rámci dokazování za pomoci metody umělé izolace jevů zaměřit pozornost pouze na pracovněprávně relevantní příčiny a následky, neboť jen na jejich základě lze dojít k závěru o pracovněprávní odpovědnosti. Dochází tedy k izolaci škody, jako následku relevantního z hlediska odpovědnosti za škodu, a poté se izoluje relevantní příčina, která daný následek (škodu) způsobila a která je současně protiprávním jednáním zaměstnance. Přitom musí jít skutečně o vztah příčiny a následku, nikoliv pouze o časovou návaznost (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 1990, sp. zn. 1 Cz 86/90, publikované jako R 7/1992). V případě působení vícero právně relevantních příčin je pak nutné odstupňovat význam a důležitost každé z těchto příčin zvlášť (právně relevantní příčina). Za příčinu se pak považuje z obecné kauzality izolovaná a z hlediska pracovněprávní odpovědnosti významná skutečnost, která, jak je třeba neustále pomocí zpětné vazby kontrolovat, právně relevantní následek způsobila. Přitom k přetržení příčinné souvislosti nedochází pouhým ukončením pracovního poměru mezi stranami.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> (KNAPP, Viktor, KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné svazek II*. Praha: ASPI, 2003, s. 457 a násl.).

*„V projednávané věci se zaviněného porušení pracovních povinností dopustil žalovaný tím, že přestal docházet do zaměstnání. Toto jeho jednání vedlo zaměstnavatele (žalobce) k tomu, že s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. Zároveň musel také řešit situaci, která jednáním žalovaného vznikla – obsazení jeho pracovního místa „řidič – dealer“. V přímé souvislosti s tím vznikala žalobci (zaměstnavateli) nejen skutečná škoda [nevznikaly hodnoty, které svou prací žalovaný (zaměstnanec) měl vytvářet], ale i jiná škoda (majetek žalobce se předpokládaným způsobem nerozmnožoval - nevznikal důvodně očekávaný zisk). Tato situace trvala do doby, než se žalobce (při vynaložení přiměřeného úsilí) dostal do takového stavu, jako by zde porušení pracovních povinností ze strany žalovaného nebylo (bylo obsazeno pracovní místo „řidič – dealer“ a zaměstnanec, který toto místo zastával, byl dostatečně zapracován, aby práci žalovaného nahradil). Pro trvání doby, po kterou tato jiná škoda žalobci vznikala, bylo zcela nerozhodné, kdy skončil pracovní poměr žalovaného, a tím i porušování pracovních povinností nedocházením do zaměstnání.“<sup>87</sup>*

Z těchto důvodů je třeba při dokazování vždy přesně specifikovat konkrétní povinnost, kterou zaměstnanec porušil. Následně se zjišťuje, zda právě porušení této povinnosti bylo skutečnou příčinou vzniku škody. Přitom zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody, musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Otázka zjišťování příčinné souvislosti je otázkou skutkovou, nikoliv právní. *„Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.“<sup>88</sup>*

---

<sup>87</sup> KNAPP, Viktor, KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné svazek II*. Praha: ASPI, 2003, s. 457 a násl.). Tato obecná povinnost nahradit škodu bez ohledu na zavinění je nově pro soukromé právo explicitně upravena v ustanovení § 2895 NOZ.

<sup>88</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

## 4 Odpovědnost zaměstnance za škodu

### 4.1 Uvedení do problematiky

Zákoník práce upravuje problematiku odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu ve druhé hlavě části jedenácté. Čtvrtá hlava této části je pak navíc věnována společným ustanovením o odpovědnosti za způsobenou škodu, kde se především vymezuje obsah pojmů plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním. K tomu je zde pak obsaženo vodítko k určení výše škody na věci.

V druhé hlavě zmíněné části upravuje zákoník práce především obecnou odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu (§ 250 zákoníku práce) a dále pak tři další zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251 zákoníku práce), odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 a násl. zákoníku práce), a konečně odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 a násl. zákoníku práce). Poměr obecné odpovědnosti podle § 250 zákoníku práce a úprav odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení následujících je poměrem speciality, a proto při posouzení určitého jednání zaměstnance, v jehož důsledku vznikla zaměstnavateli škoda, je třeba zabývat se nejprve tím, zda toto jednání nenaplnuje některou ze tří zvláštních skutkových podstat a teprve posléze, pokud se tímto postupem dojde k negativnímu výsledku, bude nutné jednání zaměstnance podřadit pod ustanovení § 250 zákoníku práce. Proto v případech neplatnosti dohod nutných k založení zvláštní odpovědnosti (dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů) nelze vyloučit obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 250 zákoníku práce a bude nutné jednání zaměstnance posoudit i z tohoto pohledu. V rámci pojednání o zvláštních druzích odpovědnosti bude každý z těchto druhů odpovědnosti vymezen i negativním způsobem, tedy uvedením případů, které nelze podřadit pod konkrétní skutkovou podstatu té které odpovědnosti (např. za schodek nelze považovat škodu vzniklou zničením anebo poškozením svěřených hodnot) – ve všech těchto případech by se soud v aplikační praxi musel zabývat i otázkou, zda jednání zaměstnance nenaplnilo skutkovou podstatu obecné odpovědnosti za škodu. Pokud by ani v případě

podřazení pod skutkovou podstatu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 250 zákoníku práce nebylo možno dojít k závěru o naplnění znaků této skutkové podstaty, pak by nebylo možno uvažovat o pracovněprávní odpovědnosti vůbec.<sup>89</sup>

Odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu je v pracovním právu i nadále vybudována na subjektivním principu, tedy jako odpovědnost za zavinění. Zatímco však v případě obecné odpovědnosti za škodu a odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody se jedná o zavinění prokazované poškozeným zaměstnavatelem, pak v případech odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů stojí zákoník práce na principu zavinění předpokládaného (presumovaného) a zaměstnance tak tíží důkazní břemeno ohledně prokázání skutečnosti, že ztráta anebo schodek vznikly zcela anebo alespoň zčásti bez jeho zavinění. Zvláštní případ pak představuje skutková podstata odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, neboť v tomto případě je k naplnění znaků této skutkové podstaty nezbytné zavinění zaměstnance alespoň v podobě vědomé nedbalosti.

## **4.2 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu**

Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou jeho zaměstnavateli upravuje ust. § 250 zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním. Rozsahem náhrady takto způsobené škody se pak zabývá ust. § 257 a násl. zákoníku práce.

### **4.2.1 Předpoklady obecné odpovědnosti za škodu**

Odpovědnostní právní vztah vzniká mezi zaměstnancem jako odpovědným subjektem (škůdcem) a zaměstnavatelem jako poškozeným. Pokud následně dojde k ukončení pracovního poměru mezi těmito subjekty (např. právě v důsledku porušení povinnosti, která založila pracovněprávní odpovědnost), nemá to už žádný vliv na charakter takto založené odpovědnosti a povinnost k náhradě škody se bude i

---

<sup>89</sup> srov. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 11. 11. 1959, sp. zn. 21 Co 737/59, publikovaný jako R 32/1960, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 6. 1981, sp. zn. 4 Cz 15/81, publikované jako R 42/1983

nadále (po ukončení pracovního poměru) řídit ustanoveními zákoníku práce. K postupnému vzniku škody tak může docházet i po ukončení pracovního poměru. V praxi byl řešen případ, kdy zaměstnanec přestal bez omluvy docházet do zaměstnání, takže s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr a současně požadoval i náhradu škody spočívající v jiné škodě (ušlém zisku), neboť bylo konstatováno, že škoda byla způsobena úmyslně. Přitom podle odvolacího soudu mohla zaměstnavateli škoda vzniknout pouze do ukončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením. S tím se však dovolací soud neztotožnil, když konstatoval, že *„pracovněprávní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti..., i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Je tomu tak zejména proto, že právní důvod (příčina) vzniku tohoto odpovědnostního vztahu je právě v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.“*<sup>90</sup> V praxi často dochází k tomu, že zaměstnanec přestane bez dalšího docházet do zaměstnání, aniž by pracovní poměr ukončil některým ze způsobů předvídaných v hlavě čtvrté části druhé zákoníku práce. Pokud zaměstnavateli v důsledku takového protiprávního jednání zaměstnance vznikne škoda (např. tím, že musí odřeknout sjednanou zakázku a zaplatit s tím související sankce, zaplatit jiným svým zaměstnancům přesčasovou práci nebo vyhledat a zaškolit jiného zaměstnance), musí ji zaměstnanec nahradit. Zde je třeba ovšem věnovat pozornost otázce, jaká škoda vznikla zaměstnavateli v příčinné souvislosti s jednáním zaměstnance. Pokud totiž zaměstnanec přestane bez omluvy docházet do zaměstnání a jeho práci musí za něj odvést jiní zaměstnanci zaměstnavatele, kterým je třeba zaplatit přesčasovou práci, pak škoda spočívá toliko v rozdílu mezi mzdou, kterou by zaměstnavatel musel vyplatit absentujícímu zaměstnanci, a částkami vynaloženými na přesčasové práce. Stejně tak pokud musí být přijat namísto absentujícího zaměstnance jiný, pak v příčinné souvislosti s jednáním zaměstnance je pouze škoda spočívající v rozdílu mezi náklady na mzdu těchto zaměstnanců, takže daleko spíše padají do úvahy k náhradě pouze jiné náklady vynaložené zaměstnavatelem (např. na zaškolení).<sup>91</sup> Obvykle půjde navíc v těchto případech o škodu způsobenou úmyslně, takže zaměstnavatel bude moci po zaměstnanci požadovat i náhradu ušlého zisku (§ 257 odst. 3 zákoníku práce).

<sup>90</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.

<sup>91</sup> HOCHMAN, Josef. *Pracovní právo v soudní praxi*. Praha: C. H. Beck, 1994, s. 108 a násl.

Ke vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je dále nutné, aby ke škodě došlo v důsledku porušení povinností při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním. V judikatuře pak bylo upozorněno, že k závěru o vybočení z mezí plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nelze bez dalšího dojít z pouhého faktu, že zaměstnanec plnil pracovní úkoly v opilosti anebo jednání zaměstnance, kterým byla zaměstnavateli způsobena škoda, naplnilo současně skutkovou podstatu trestného činu, přestupku anebo jiného správního deliktu. *„Neobstojí např. paušální závěr, že snad z mezí plnění úkolů organizace (z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, z mezí plnění služebních povinností a přímé souvislosti s ním) vybočuje každá činnost pracovníka (příslušníka ozbrojených sil v činné službě), již způsobil škodu a jež je trestným činem (přečinem, přestupkem). Podobně neobstojí závěr, že snad vybočení z mezí plnění úkolů organizace (z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, z mezí plnění služebních povinností a přímé souvislosti s ním) je dáno již tím, že pracovník (příslušník ozbrojených sil v činné službě) plnil úkoly organizace (plnil pracovní úkoly, plnil služební povinnosti, popř. vykonával úkony, jež přímo souvisí s plněním pracovních úkolů či plněním služebních povinností) ve stavu opilosti.“*<sup>92</sup> Pokud totiž zaměstnanec způsobí škodu při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním, bude vždy odpovídat podle zákoníku práce. Podle ust. § 2914 NOZ dále platí, že škoda způsobená zmocněncem, zaměstnancem, nebo jiným pomocníkem se považuje za škodu, která byla způsobena při jejich činnosti těmi, kteří je k této činnosti použili.

Výši způsobené škody musí v soudním řízení prokazovat zaměstnavatel. Pokud v důsledku jednání zaměstnance dojde ke kumulaci škodných událostí, pak je třeba se zabývat splněním všech předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu u každého případu zvlášť, neboť za škodu nelze považovat pouhý souhrn ztrát, které zaměstnavateli v důsledku jednání zaměstnance vznikly. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, která vznikla v příčinné souvislosti s jeho zaviněným protiprávním jednáním, bude nutné u každého jednotlivého případu nastalé majetkové újmy zjišťovat naplnění veškerých předpokladů odpovědnosti zaměstnance - tedy konkrétní zaviněné porušení pracovní povinnosti, které je

---

<sup>92</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70, publikované pod č. R 55/1971.



v bezprostřední příčinné souvislosti se vzniklou škodou (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001).

Mezi zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, případně úmyslným jednáním zaměstnance proti dobrým mravům a vznikem škody musí být dána příčinná souvislost.

Přitom otázka příčinné souvislosti je vždy otázkou skutkovou, kterou nelze řešit pouze v obecné rovině, nýbrž její posouzení musí vždy vycházet ze všech souvislostí konkrétního případu. V odůvodnění zrušujícího rozhodnutí pak Nejvyšší soud ČR zrekapituloval: *„O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.“*<sup>93</sup> Pouze presumpci zavinění na straně zaměstnance by totiž zákon musel jako výjimku z pravidla stanovit výslovně, jak to ostatně činí v ustanoveních § 252 odst. 4 a § 255 odst. 5, čímž dubluje úpravu ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce.

---

<sup>93</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 300/2001 ze dne 21. 2. 2002

Konečně poslední předpoklad odpovědnosti za škodu představuje zavinění zaměstnance, neboť obecná pracovněprávní odpovědnost zaměstnance je odpovědností subjektivní. Zavinění zaměstnance může nabývat podobu zavinění úmyslného a zavinění nedbalostního. V rámci každé z těchto forem se pak rozlišují ještě jednotlivé stupně, a to úmysl přímý a nepřímý, v případě nedbalosti se pak hovoří o nedbalosti vědomé a nevědomé. V případném soudním řízení pak poškozený zaměstnavatel nese důkazní břemeno ohledně zavinění zaměstnance, ať již úmyslného či nedbalostního, což poněkud nadbytečně připomíná i ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce.<sup>94</sup>

#### 4.2.2 Případy omezení odpovědnosti za škodu

Zákoník práce ve svém ustanovení § 250 odst. 2 uvádí, že pokud byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost se poměrně omezí, čímž se podle mého názoru pouze snaží zdůraznit koncepci obecné odpovědnosti zaměstnance v právní úpravě, jakožto odpovědnosti subjektivní. Významem shodné vyjádření se pak znovu objevuje v dalších dvou ustanoveních zákoníku práce, a to v § 257 odst. 4 a dále v § 257 odst. 5 zákoníku práce. V rozsahu, v němž je škoda následkem jednání jiné osoby, nemůže být zaviněna zaměstnancem a ten za ní ani nemůže odpovídat. To samozřejmě nemůže platit v případě, pokud zaměstnanec porušením svých právních povinností z nedbalosti (např. povinnosti střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím) vznik škody umožnil. V soudní praxi byl řešen případ<sup>95</sup>, kdy došlo k odcizení služebního vozidla, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci k plnění pracovních úkolů a které byl zaměstnanec oprávněn ukládat (parkovat) v místě svého bydliště. K tomu pak Nejvyšší soud ČR uvedl: *„Z hlediska zkoumání příčiny odcizení služebního automobilu je zřejmé, že, kdyby žalovaný splnil svou povinnost řádně zabezpečit majetek zaměstnavatele před jeho ztrátou a „postaral se o řádné uschování klíčů od vozidla“, k odcizení vozidla by nedošlo. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že porušení pracovních povinností ze strany žalovaného protiprávní jednání třetích osob umožnilo a nepochybně (byť jako jedna z*

<sup>94</sup> Pouze presumpci zavinění na straně zaměstnance by totiž zákon musel jako výjimku z pravidla stanovit výslovně, jak to ostatně činí v ustanoveních § 252 odst. 4 a § 255 odst. 5, čímž dubluje úpravu ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>95</sup> Uvedený případ byl následně rozebírán i v odborné literatuře (BUKOVJAN, P.: Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou odcizením služebního vozidla, Práce a mzda č. 3/2008).

*příčin, ovšem důležitá, podstatná a značná) vedlo ke vzniku škody. Tohoto možného následku zanedbání povinnosti k ochraně majetku zaměstnavatele si přitom žalovaný musel být vědom; z hlediska svého subjektivního vztahu k porušení této pracovní povinnosti tedy žalovaný měl a mohl vědět vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům, že svým jednáním může způsobit škodu.“<sup>96</sup>*

Zákoník práce nezná solidární odpovědnost a soud se musí zabývat tím, jakou konkrétní mírou jednání zaměstnance přispělo ke vzniku škodu (srov. § 257 odst. 5 zákoníku práce). Jelikož se v tomto případě zaměstnanec vyvíňuje z odpovědnosti za škodu, ponese právě on důkazní břemeno ohledně skutečnosti, že na vzniku škody se svým jednáním podílel sám zaměstnavatel (jednání vedoucích zaměstnanců přitom bude přičitatelné přímo zaměstnavateli), jiný zaměstnanec anebo třetí osoba a že toto jednání další osoby bylo jednou z příčin vzniku škody. Je přitom zřejmé, že pokud zaměstnavatel anebo vedoucí zaměstnanci uvedené povinnosti neplní a toto opomenutí přispěje ke vzniku škody, pak nelze uvažovat o odpovědnosti zaměstnance za celou způsobenou škodu, neboť celý rozsah škody zjevně jeho zaviněním pokryt není. *„Takové porušení povinností ze strany poškozeného zaměstnavatele zjistily soudy například v tom, že odpovědní zaměstnanci trpěli garážování služebních dopravních prostředků mimo stanovené prostory a v důsledku toho došlo ke škodám na těchto dopravních prostředcích a černým jízdám. Porušení povinností ze strany zaměstnavatele bylo shledáno v nevytvoření příznivých pracovních podmínek pro práci zaměstnance, neprovádění předepsaných kontrol, nekonkrétních pokynech podřízeným zaměstnancům, neprovádění předepsaného školení.“<sup>97</sup>*

Zároveň platí, že pokud odpovídá za škodu více zaměstnanců, pak hradí každý z nich poměrnou část způsobené škody podle míry svého zavinění (§ 257 odst. 5 zákoníku). Zákoník práce tak vychází z principu dělené odpovědnosti, kdy každý ze zaměstnanců odpovídá pouze za jím zaviněně způsobenou škodu, a to na rozdíl od principu odpovědnosti solidární, na kterém je vystavěna například občanskoprávní odpovědnost (srov. § 2915 NOZ).

<sup>96</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3177/2006.

<sup>97</sup> HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 26.

### 4.2.3 Rozsah a způsob náhrady škody

Podle § 257 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Zaměstnanec, který z nedbalosti způsobil svému zaměstnavateli škodu, musí tedy nahradit pouze skutečnou škodu (*damnum emergens*). Pouze v případě prokázání úmyslného zavinění na straně zaměstnance lze odpovědného zaměstnance zavázat i k náhradě ušlého zisku (*lucrum cessans*).

Pokud jde o způsob náhrady škody, ponechává zákoník práce právo volby v rukou odpovědného zaměstnance, což je řešení netradiční a ojedinělé v rámci celého právního řádu. Zaměstnanec sám si tedy může vybrat, zda škodu odčiní uvedením v předešlý stav (*naturální restituce*) anebo zda ji uhradí v penězích (*relutární restituce*), pokud ovšem není z povahy věci uvedení v předešlý stav vyloučeno. Takto koncipovaná právní úprava, kdy způsob náhrady škody určuje odpovědný zaměstnanec (§ 257 odst. 1 zákoníku práce) a výši požadované náhrady pak poškozený zaměstnavatel (§ 262 zákoníku práce), může způsobovat některé aplikační problémy. Zákoník práce předpokládá, že o způsobu náhrady škody uzavře zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu (§ 263 odst. 2 zákoníku práce), nicméně již žádným způsobem neřeší důsledky případné neochoty zaměstnavatele přistoupit na zaměstnancem navržený způsob náhrady škody. Naopak v některých případech může naturální restituce představovat vyloženě vhodný prostředek náhrady způsobené škody (např. obstarání jiné věci téhož druhu a shodných kvalit za věc zničenou, ztracenou či poškozenou). S přihlédnutím k uvedenému lze tedy dojít k závěru, že pokud zvolený způsob naturální restituce nebude prakticky vyžadovat mimořádnou součinnost zaměstnavatele anebo vynaložení jakýchkoliv nákladů z jeho strany, pak zásadně musí umožnit zaměstnanci uvedení v předešlý stav.

Již bylo uvedeno, že rozsah náhrady škody způsobené z nedbalosti je v pracovním právu limitován. Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti tak nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu (§ 257 odst. 2 zákoníku práce). V případě úmyslného způsobení škody může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci navíc ještě náhradu ušlého zisku (§ 257 odst. 3 zákoníku práce). Pokud došlo ke škodě na věci,

pak dobou rozhodnou pro určení výše škody bude doba poškození, zničení nebo ztráty věci. Při určení výše požadované náhrady se pak musí vycházet z ceny věci v této rozhodné době, a to z ceny obvyklé. Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením pracovněprávních povinností. Proto také, pokud se na vzniku škody podílel vlastním jednáním anebo opomenutím rovněž zaměstnavatel, pak zaměstnanec bude povinen k náhradě toliko poměrné části škody podle míry jeho zavinění (§ 257 odst. 4 zákoníku práce). Z tohoto důvodu se nelze ztotožnit s názorem, že byla-li škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, je jeho míra zavinění vždy taková, že odpovídá za celou škodu, a jeho odpovědnost nelze omezit vzhledem k porušení povinností zaměstnavatele.<sup>98</sup> Důsledky vlastního protiprávního jednání musí nést sám zaměstnavatel.<sup>99</sup>

Podobně platí, že pokud odpovídá za škodu více zaměstnanců, pak hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění, jak to odpovídá zásadě dělené odpovědnosti za škodu (§ 257 odst. 5 zákoníku práce). V tomto smyslu je tedy nutné individualizovat a prokázat míru zavinění každého jednotlivého zaměstnance. Předpokladem uložení povinnosti k úhradě poměrné části škody je především zjištění odpovědnosti konkrétních zaměstnanců (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 1. 1972, sp. zn. 4 Cz 23/71, publikované jako R 27/1973). Přitom i v případě odpovědnosti více zaměstnanců za způsobenou škodu platí pro každého jednotlivého zaměstnance limitace čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku dosahovaného každým konkrétním zaměstnancem před porušením povinnosti, jímž byla způsobena škoda.

### **4.3 Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

Skutkovou podstatu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody upravuje zákoník práce ve svém ustanovení § 251,

---

<sup>98</sup> srov. SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce – komentář, 4. vydání*, Praha: C. H. Beck, 2004, s. 429 nebo BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 953

<sup>99</sup> Jednotlivými kritérii určování poměru, v jakém se bude zaměstnanec a poškozený zaměstnavatel podílet na vzniklé škodě, řešila starší judikatura (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 1960, sp. zn. 4 Cz 96/60, publikované jako R 12/1961), nicméně ta ještě vychází z obecné úpravy spoluzavinění poškozeného.

podle kterého na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak. Ve druhém odstavci cit. ustanovení je pak upraveno jednání zaměstnance v krajní nouzi, kdy při naplnění znaků tohoto jednání nelze uvažovat o odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.

#### **4.3.1 Předpoklady odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

Zvláštní skutková podstata odpovědnosti zaměstnance<sup>100</sup> za nesplnění povinnosti k odvrácení škody bezprostředně navazuje na úpravu povinností zaměstnance v oblasti prevence, a to povinnosti oznamovací a zakročovací, jak byly rozebrány v první části této práce. Tímto ustanovením se zakládá odpovědnost zaměstnance za protiprávní opomenutí v případě, kdy mu zákoník práce ukládá v rámci prevence povinnost konat. Právní úprava zde tedy sankcionuje toliko nesplnění dvou konkrétních prevenčních povinností.

Současná právní úprava se od té předchozí (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) odlišuje hned v několika ohledech. Oznamovací povinnost se v současnosti plní ve vztahu k nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, nikoliv ve vztahu k jakémukoliv nadřízenému zaměstnanci. Kromě toho původní právní úprava činila v rámci skutkové podstaty odpovědnosti za škodu odkaz na celé ustanovení o prevenčních povinnostech zaměstnance, takže odpovědnost za škodu mohla hypoteticky vzniknout i při porušení obecné prevenční povinnosti a při porušení oznamovací povinnosti ohledně nevytvoření potřebných pracovních podmínek. Na druhou stranu za dřívější právní úpravy nemohly vznikat pochybnosti ohledně vyžadovaného zavinění, jak je na ně upozorněno.<sup>101</sup>

Podle ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce musí zaměstnanec upozornit svého nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, ať již hrozí

---

<sup>101</sup> BIČOVSKÝ, Jaroslav, HOLUB, Milan. *Náhrada škody v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. Praha: Linde, 2004, s. 277).

zaměstnavateli anebo jiné osobě, lhostejno zda se jedná o škodu na zdraví anebo na majetku. Jestliže taková škoda hrozí jeho zaměstnavateli, musí zaměstnanec dokonce zakročit k odvrácení škody, pokud je takového zákroku neodkladně třeba, tedy riziko vzniku škody je zcela bezprostřední. Tato zakročovací povinnost ovšem zaměstnanci vůbec nevznikne tehdy, jestliže mu v zakročení brání důležitá okolnost nebo jestli by svým zákrokem vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké ve smyslu ust. § 22 NOZ.

Stejně tak bude zaměstnanec odpovídat za škodu vzniklou tím, že nezakročil proti hrozící škodě. Nepochybně je tím míněna absence zásahu proti škodě hrozící zaměstnavateli, neboť jen v tomto rozsahu zaměstnance tíží zakročovací povinnost ve smyslu § 249 odst. 2 zákoníku práce. Zákonná dikce může vyvolávat pochybnosti, zda i v tomto případě se k naplnění předpokladů odpovědnosti z hlediska zavinění vyžaduje vědomá nedbalost anebo zda postačí i nedbalost nevědomá. Pro naplnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu ovšem musí být naplněn ještě další, zcela zásadní znak. Zaměstnavatel totiž bude muset v případném soudním řízení prokázat, že pokud by zaměstnanec své povinnosti splnil, bylo by tím zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Lze tedy shrnout, že mezi předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu v tomto případě patří vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení jedné z prevenčních povinností (notifikační nebo zakročovací), příčinná souvislost mezi vznikem škody a nesplněním prevenční povinnosti, zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti a nakonec skutečnost, že splněním prevenční povinnosti by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, a že škodu nelze uhradit jinak.

#### **4.3.2 Rozsah a způsob náhrady škody**

Skutková podstata odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody se vymyká běžným konstrukcím náhrady škody, jednak pro svoji subsidiární povahu, kdy lze plnění po zaměstnanci požadovat pouze v případě, že vzniklou škodu není možné nahradit jinak, jednak pro skutečnost, že zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat, aby mu nahradil vzniklou škodu, nýbrž pouze aby se odpovědný zaměstnanec na náhradě škody podílel, a to pouze v rozsahu přiměřeném okolnostem případu. Uvedené ustanovení zákoníku práce tak řeší

vlastně toliko spoluodpovědnost zaměstnance na vzniku škody, kdy opomenutí zaměstnance bylo jednou z více příčin škody.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. dříve ve svém ustanovení § 175 určoval příkladmo některá kritéria, podle kterých se postupovalo při zjišťování, zda rozsah požadované náhrady je přiměřený okolnostem. Při určení náhrady škody se tak mělo přihlídnout zejména k tomu, co bránilo zaměstnanci ve splnění povinnosti a jaký je společenský význam škody, jakož i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, který povinnost nesplnil. Podle současné právní úpravy se přihlíží zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele, ostatní kritéria byla z textu zákona vypuštěna, přesto se domnívám, že i vypuštěná kritéria mohou nadále hrát určitou roli, neboť ustanovení obsahuje pouze demonstrativní výčet kritérií. V komentářové literatuře se uvádí, že *„podle současné právní úpravy se již při stanovení výše náhrady nepřihlíží k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel nemá právo zjišťovat osobní a majetkové poměry a zaměstnanec nemá povinnost je zaměstnavateli sdělovat. Jde o ochranu osobních údajů a o uplatnění zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zásady zákazu diskriminace.“*<sup>102</sup>

Není sporu o tom, že současný zákoník práce daleko výrazněji chrání soukromí zaměstnance, než tomu bylo za předchozí úpravy, na druhou stranu vzhledem k významným sociálně-ochranným funkcím, které pracovněprávní úprava plní, by měl soud při projednávání výše podílu zaměstnance na náhradě škody podle § 251 zákoníku práce přihlížet mimo jiné i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, byť přednost budou mít pochopitelně kritéria objektivního rázu uvedená v zákoně, především tedy význam škody pro zaměstnavatele a důvod nesplnění notifikační nebo zakročovací povinnosti zaměstnancem.

Kromě limitu daného rozsahem přiměřeným okolnostem případu, pak zákoník práce určuje i limit absolutní, který nelze překročit v žádném případě, neboť podle § 258 zákoníku práce výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se

---

<sup>102</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: ASPI, 2008, s. 346



trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (o průměrném měsíčním výdělku bylo již výše pojednáno). Rozsah náhrady škody v rámci odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti

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

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, má specifickou povahu, neboť jde o tzv. zpřísněnou odpovědnost s presumovaným zaviněním zaměstnance. Skutkovou podstatu této odpovědnosti zaměstnance upravuje zákoník práce ve svém ustanovení § 252. Zákoník práce dále upravuje i náležitosti, dobu trvání a zánik dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dohoda o odpovědnosti). Ustanovení § 254 zákoníku práce se pak zabývá principy provádění inventarizace na pracovišti. Rovněž specifickým způsobem se určují podíly jednotlivých odpovědných zaměstnanců při společné odpovědnosti za schodek.

##### **4.4.1 Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách**

Podle § 252 odst. 1 zákoníku práce odpovídá zaměstnanec za schodek vzniklý na hodnotách svěřených mu k vyúčtování, jestliže mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo k uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Mezi předpoklady této odpovědnosti náleží především platně uzavřená dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování týkající se způsobilého předmětu této dohody, dále vznik škody v podobě schodku na takových hodnotách a konečně i zavinění zaměstnance, které se ovšem předpokládá. Dalšími samozřejmými předpoklady je existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, porušení povinnosti zaměstnance pečovat o svěřené hodnoty, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a konečně příčinná souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnance a vznikem schodku. Zaměstnanec má možnost zprostit se zcela nebo zčásti odpovědnosti za schodek, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Odpovědnost zaměstnance dopadá na veškeré hodnoty, které zaměstnanec převzal na základě předávací inventury spolu s případnými dalšími doklady o převzetí. Při kolektivní dohodě o odpovědnosti za schodek (obvykle se uzavírá se všemi zaměstnanci dané provozovny, zejm. prodejny) dochází při vzniku schodku k založení společné odpovědnosti, přičemž rozsah nakládání se svěřenými hodnotami u konkrétního zaměstnance je pro jeho odpovědnost nerozhodný.

#### **4.4.2 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování**

Zákonodárce v novém zákoníku práce v rámci odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zčásti opustil zavedenou terminologii, nicméně na charakteru této odpovědnosti se tím zásadně mnoho nezměnilo. Dohoda o odpovědnosti náleží mezi dvoustranná právní jednání a na její vznik, změny a zánik se použijí subsidiárně ustanovení občanského zákoníku, pokud současný zákoník práce nedisponuje vlastní úpravou.

Uzavření dohody o odpovědnosti připadá v úvahu pouze v rámci pracovněprávního vztahu, tedy v rámci pracovního poměru anebo v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002, dále pak ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce). Z hlediska formálního musí být dohoda o odpovědnosti uzavřena písemně, jinak je relativně neplatná (tedy dohoda se bude považovat za platnou, pokud se ten, kdo jí byl dotčen, neplatnosti nedovolá). Přitom k dodržení písemné formy postačí, pokud dojde k písemnému návrhu (oferta) a k jeho písemnému přijetí (akceptace).

Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování ovšem nelze uzavřít s jakýmkoliv zaměstnancem. Zpřísněný charakter odpovědnosti za schodek nachází svůj odraz i ve skutečnosti, že dohodu lze uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne osmnácti let věku (tj. počátkem dne osmnáctých narozenin), jak to stanoví § 252 odst. 2 zákoníku práce. Není zcela zřejmé, co vedlo zákonodárce ke stylistické úpravě znění této podmínky v současném zákoníku práce, který nyní hovoří obecně o fyzické osobě (na rozdíl od ustanovení § 11 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, které používalo termín „zaměstnanec“), nicméně se nedomnívám, že by zákonodárce zamýšlel docílit změny smyslu této

podmínky a rozšířit její aplikaci mimo jiné i na osobu nezletilého zaměstnavatele, za kterého jinak v pracovněprávních vztazích bude jednat jeho zákonný zástupce.

Dohoda o odpovědnosti obsahovat výslovný projev vůle zaměstnance, že přebírá odpovědnost k ochraně hodnot svěřených mu k vyúčtování. Zaměstnanec totiž může odstoupit od dohody o odpovědnosti mimo jiné i tehdy, pokud vykonává jinou práci, je převáděn na jinou práci, jiné pracoviště anebo je-li překládán (srov. také stanovisko Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, publikované jako R 12/1976). Kromě shora uvedených náležitostí musí dohodu vlastnoručně podepsat všechny smluvní strany. Aplikační praxe dovodila, že podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naopak není předchozí provedení inventury svěřených hodnot, za které má zaměstnanec posléze odpovídat. V takovém případě ovšem bude na zaměstnavateli, aby prokázal stav hodnot, za které jeho zaměstnanec převzal odpovědnost, a zda tedy na takových hodnotách vůbec vznikl schodek.<sup>103</sup> Stejně tak není nezbytně nutné, aby v dohodě byly uvedeny jednotlivé hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování; tyto hodnoty naopak budou zpravidla vymezeny v další písemnosti, kterou zaměstnanec potvrzuje převzetí těchto hodnot svěřených mu k vyúčtování. *„Stejně tak je pro platnost dohody o hmotné odpovědnosti bez významu, zda jsou v ní uvedeny hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Dohoda o hmotné odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na ty hodnoty, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody. Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti (tj. hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny).“*<sup>104</sup> *„Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a*

---

<sup>103</sup> stanovisko Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, publikované jako R 12/1976.

<sup>104</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98, publikované jako R 30/2000.

*pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.*<sup>105</sup>

K uzavření dohody o odpovědnosti se přistupuje obvykle za situace, kdy je zaměstnanec přijímán anebo nově zařazován na práci, k jejímuž výkonu se v zájmu ochrany majetku zaměstnavatele uzavření takové dohody vyžaduje, nikoliv však bezvýhradně. V praxi může vznikat problém, jakým způsobem má zaměstnavatel přimět zaměstnance k uzavření dohody o odpovědnosti za schodek, neboť zaměstnanec pochopitelně nemusí mít zvláštní zájem na uzavření dohody zakládající jeho zvýšenou odpovědnost. Za takové situace se jeví optimálním podmínit výkon určité pozice právě uzavřením dohody o odpovědnosti, takže uzavření pracovní smlouvy s nově přijímaným zaměstnancem anebo uzavření dohody o změně pracovní smlouvy se stávajícím zaměstnancem je spojeno se současným sjednáním dohody o odpovědnosti.

V případech, kdy je dohoda o odpovědnosti sjednána s jediným zaměstnancem, se hovoří o tzv. individuální dohodě o odpovědnosti. Na pracovištích s více zaměstnanci součástí takovýchto dohod mnohdy bývají i tzv. doložky o společné odpovědnosti, jejichž podstatou je ujednání o tom, že všichni zaměstnanci na uvedeném pracovišti budou odpovídat za případně vzniklý schodek společně. Za prvé tedy musí být se zaměstnancem uzavřena individuální dohoda o odpovědnosti obsahující doložku o společné odpovědnosti. Druhý nezbytný předpoklad představuje zařazení zaměstnance na pracoviště s více zaměstnanci, kteří mají rovněž uzavřeny dohody o odpovědnosti s doložkou o společné odpovědnosti (srov. rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. 4. 1999, sp. zn. 16 Co 86/99, publikované v Soudních rozhledech č. 10/1999).

Specifikem společné odpovědnosti je zvláštní způsob určení podílů jednotlivých zaměstnanců na náhradě škody. Taková kolektivní dohoda se přitom uzavírá s celou skupinou zaměstnanců, kteří přichází do styku s určitými hodnotami (např. se všemi zaměstnanci určité prodejny). Každý ze společně odpovědných zaměstnanců nese odpovědnost za veškeré hodnoty, které byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí, bez ohledu na konkrétní

---

<sup>105</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002.

rozsah nakládání s těmito hodnotami u jednotlivých členů takového pracovního kolektivu. „*Podmínkou platnosti závazku o společné hmotné odpovědnosti není rozsah nakládání se svěřenými hodnotami jednotlivým pracovníkem kolektivu; tento rozsah je totiž vymezen náplní práce, jak byla dohodnuta v pracovní smlouvě.*“<sup>106</sup> Pro účely stanovení podílu na náhradě škody je přitom důležité i určení, kdo je vedoucím a zástupcem v daném pracovním kolektivu, neboť jejich výdělek se započítává v dvojnásobné výši. Pokud není ustanoven vedoucí pracovního kolektivu, pak jde taková okolnost na vrub zaměstnavatele, neboť pak mají všichni společně odpovědní zaměstnanci postavení členů kolektivu, rozhodně však tento nedostatek nemůže být důvodem neplatnosti celé dohody o odpovědnosti.<sup>107</sup>

Závěrem je nutné věnovat drobnou poznámku účinkům dohod o odpovědnosti v souvislosti se změnou právní úpravy, ke které došlo dne s účinností od 1. 1. 2007 (účinnost současného zákoníku práce). Podle § 364 odst. 1 současného zákoníku práce se podle tohoto zákona řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak. Podle odst. 2 cit. ustanovení se pak podle dosavadních právních předpisů řídí právní úkony (jednání) týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony (jednání) učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

#### **4.4.3 Předmět dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování**

Zákoník práce obsahuje určité vodítko, když stanoví, že za hodnoty svěřené k vyúčtování se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu (současný zákoník práce tak sice obsahuje odlišné vymezení, než jak tomu bylo za dřívější právní úpravy, nicméně jde

<sup>106</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 1981, sp. zn. 6 Cz 50/81, publikované jako R 43/1983.

<sup>107</sup> rozhodnutí publikované jako R 5/1963 (publikováno též v práci: DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 54). „*Okolnost, že v dohodě o hmotné odpovědnosti nebyla „označena funkce hmotně odpovědného pracovníka – zda jde o zaměstnance řadového či vedoucího nebo jeho zástupce“, nemohla způsobit její neplatnost.*“ (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002). Rovněž nelze považovat za neplatné individuální dohody o odpovědnosti, které byly uzavřeny s jednotlivými zaměstnanci, pokud tito společně pracovali na stejném pracovišti a pouze opomenutím zaměstnavatele nedošlo ke sjednání doložek o společné odpovědnosti (rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. 4. 1999, sp. zn. 16 Co 86/99, publikované v Soudních rozhledech č. 10/1999).

pouze o přesnější vymezení převzaté ze starší judikatury). Mezi takové hodnoty můžeme zařadit především peníze, zboží, zásoby materiálu a ceniny. Mohou sem náležet i vratné obaly, včetně tzv. přepravek na zboží, pokud byly svěřeny k vyúčtování. Pokud naopak uvedené hodnoty nejsou svěřeny k vyúčtování, pak za ně zaměstnanec odpovídá toliko podle § 250 zákoníku práce. Nutno však upozornit na skutečnost, že pokud „*Pracovnice, která na základě dohody o hmotné odpovědnosti převzala peněžní prostředky určené k výplatě mezd a část jich vydala pracovníku, jenž nebyl oprávněn k jejich převzetí, odpovídá organizaci za škodu podle ustanovení § 176 (dnes § 252, pozn. autora) zákoníku práce, a nikoli podle ustanovení § 172 (dnes § 250, pozn. autora) zákoníku práce*“.<sup>108</sup>

Klíčovým rysem všech těchto hodnot je tedy jejich určení pro oběh nebo obrat. Pokud nějaký předmět takovou charakteristiku nevykazuje, pak jej nelze učinit předmětem dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování (může však být předmětem např. dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů). Předmět dohody tedy nemohou tvořit věci, které sám zaměstnanec používá k plnění svých pracovních úkolů, tedy různé jeho pracovní nástroje a pomůcky anebo věci určené ke spotřebování při plnění pracovních úkolů takového zaměstnance. Takové předměty by mohly být předmětem dohody o odpovědnosti pouze v případě, kdy jsou určeny k prodeji zákazníkovi (v obchodě), k výdeji jiné osobě (ze skladu) anebo k přepravě (např. z velkoskladu do prodejny). Předmětem dohody mohou být i věci svěřené zaměstnanci za účelem jejich poskytování (propůjčování) dalším osobám, apod.<sup>109</sup>

Jestliže došlo k řádnému uzavření dohody o odpovědnosti se způsobilým předmětem, pak odpovědný zaměstnanec musí s těmito hodnotami hospodařit tak, aby je byl schopen kdykoliv vyúčtovat, tedy účetními doklady prokázat, že se u zaměstnavatele nachází buď přímo svěřené hodnoty anebo jejich protihodnota či jiný náležitý ekvivalent.

---

<sup>108</sup> rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 694/88, publikované v práci: DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 65.

<sup>109</sup> rozhodnutí publikované jako R 40/1964.

#### **4.4.4 Zánik a zrušení dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování**

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování trvá od okamžiku svého uzavření až do jejího ukončení některým ze zákonem předvídaných způsobů zániku závazku. Zákoník práce v § 253 předvídá dva způsoby zániku této dohody, a to odstoupení od dohody a zánik v důsledku skončení pracovního poměru. Přitom konkrétní způsob skončení pracovního poměru je v této souvislosti irelevantní. To samé platí podle mého názoru pro zánik nebo zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť to lze vyvodit z ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce. Kromě těchto případů může ovšem dohoda o odpovědnosti zaniknout i dalšími způsoby zániku závazků upravenými v občanském zákoníku, především dohodou stran o zrušení tohoto závazku nebo uplynutím určité doby. Nálezem Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. 3. 2008 došlo ke zrušení § 4 zákoníku práce a v důsledku toho došlo k založení subsidiární působnosti občanského zákoníku. Jak již bylo v této práci několikrát uvedeno, plně se bude do těchto otázek prolínat subsidiární aplikace NOZ.

Jako zvláštní způsob zániku dohody o odpovědnosti upravuje zákoník práce odstoupení od této dohody ze strany zaměstnance. Podle § 253 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do patnácti kalendářních dnů<sup>110</sup> od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

Pokud by měl zaměstnavatel zájem na ukončení dohody o odpovědnosti, aniž by k tomu mohl využít institut odstoupení od smlouvy, pak by musel zaměstnanci navrhnout zrušení této dohody. Z hlediska formálního vyžaduje odstoupení od

---

<sup>110</sup> Oproti právní úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, došlo k výraznému zkrácení doby, ve které je zaměstnavateli umožněno odstranit závady v pracovních podmínkách před tím, než je dán důvod pro odstoupení od dohody ze strany zaměstnance.

dohody o odpovědnosti písemnou formu, ovšem nedodržení této formy není spojeno se sankcí neplatnosti odstoupení. Odstoupení od smlouvy náleží mezi adresované právní jednání a v souladu s tím zákoník práce v § 253 odst. 2 připomíná, že dohoda o odpovědnosti zaniká okamžikem doručení odstoupení druhé smluvní straně, čímž došlo ke změně dřívější nevhodné úpravy (§ 177 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Přípustné je ovšem i určení pozdějšího dne zániku dohody o odpovědnosti, kdy se svou povahou jedná v podstatě o odložení účinnosti odstoupení od smlouvy. Z úpravy odstoupení od smlouvy v zákoníku práce je zřejmé, že účinky odstoupení nastávají k okamžiku jeho doručení (tj. *ex nunc*), což je výjimka oproti obecné občanskoprávní úpravě, kde účinky odstoupení nastávají zpětně od počátku (tj. *ex tunc*).<sup>111</sup>

#### 4.4.5 Schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Škoda vzniklá zaměstnavateli má v rámci odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách podobu schodku (někdy též označovaného jako manko).<sup>112</sup> Schodek je představován rozdílem mezi skutečným stavem svěřených hodnot a mezi údaji účetní evidence. Schodek nastává za situace, kdy skutečný stav hodnot je nižší oproti jejich stavu účetnímu.

Nejvyšší soud ČR uvedl: „V posuzovaném případě žalobkyně tvrdila, že schodek na hodnotách svěřených žalovanému k vyúčtování vznikl tím, že banka provedla „storno úhrady“ ve výši 38.200,- Kč, neboť podpis na účtence neodpovídal podpisovému vzoru klienta, přičemž se jednalo o operaci provedenou dne 8. 4. 1998 platební kartou ve výši 40.000,- Kč. Soudy obou stupňů dospěly k závěru, že žalovaný podle dohody o hmotné odpovědnosti neodpovídá za škodu, která vzniká při placení platební kartou. Přitom zcela přehlédly, že schodkem ..... je rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a mezi údaji účetní evidence, přičemž je zcela nerozhodné, jakým způsobem ke vzniku takového schodku došlo (svěřené hodnoty zaměstnanec odcizil sám nebo je odcizil někdo jiný nebo k jejich odčerpání došlo neoprávněnou manipulací s platební kartou

<sup>111</sup> BIČOVSKÝ, J., HOLUB, M. a kol. *Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu*. Praha: Linde, 1997, s. 357.

<sup>112</sup> Platný zákon o účetnictví (zákon č. 563/1991 Sb.) vychází z poněkud odlišné terminologie, pokud jde o inventarizační rozdíly, neboť případy, kdy je skutečný stav nižší než stav účetní, označuje jako manko. Pouze pro manko u peněžní hotovosti a cenin vyhrazuje pojem schodku.



- jako v projednávané věci - a podobně). Okolnost, jakým způsobem ke vzniku schodku došlo, hraje význam, jak výše uvedeno, jen v případě posuzování, zda se zaměstnanec odpovědnosti zproští zcela nebo zčásti.“ Tento závěr byl znovu ze strany Nejvyššího soudu ČR zopakován v rozhodnutí ze dne 12. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2537/2005.<sup>113</sup>

Pro schodek je přitom charakteristické, že chybí určité hodnoty, které se zaměstnanec zavázal vyúčtovat, přičemž je v zásadě lhostejné kdy a jakým způsobem ke vzniku schodku došlo (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006). Z toho důvodu musí být za schodek považován i nedostatek hodnot, o kterých zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny, přičemž je zcela lhostejné, že existence škody vzniklá odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před samotným prováděním inventarizace (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001).

O schodku nelze hovořit tehdy, jestliže došlo ke zničení nebo poškození věcí (svěřených hodnot), neboť v takovém případě zaměstnavatel žádné věci nepostrádá (samozřejmě jinou věcí je případná odpovědnost zaměstnance za zničení nebo poškození těchto věcí podle § 250 zákoníku práce). Podobně tomu bude v případě nesprávného ocenění (přecenění) zboží, také v tomto případě bude zaměstnanec svému zaměstnavateli odpovídat podle § 250 zákoníku práce (srov. stanovisko Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75, publikované jako R 12/1976). V ojedinělých případech mohou být zjištěny i přebytky, jedná se ovšem o chybu při inventarizaci anebo při přejímání hodnot svěřených k vyúčtování. Z toho důvodu nelze podle mého názoru zásadně kompenzovat tyto přebytky se schodkem, byť starší soudní praxe takovou kompenzaci výjimečně připouštěla (srov. např. stanovisko Nejvyššího soudu SR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn. Cpj 13/81, publikované jako R 55/1984).

Skutečný stav hodnot svěřených k vyúčtování se zjišťuje v rámci inventarizace (fyzické inventury). V některých případech se ovšem inventarizace neprovádí, např. při přepravě zboží.<sup>114</sup> Zjednodušeně řečeno spočívá schodek v rozdílu mezi hodnotami, které byly zjištěny v rámci inventarizace na počátku a poté na konci tzv.

<sup>113</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001

<sup>114</sup> stanovisko Nejvyššího soudu SR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn. Cpj 13/81, publikované jako R 55/1984.

inventarizačního období a který nemá zaměstnanec doložen účetními doklady. Zjištěný inventarizační rozdíl může nabývat podoby schodku anebo výjimečně přebytku. Způsob provádění inventarizace z účetního hlediska upravuje § 29 a násl. zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Podle tohoto zákona se skutečné stavy majetku a závazků účetní jednotky při inventarizaci zjišťují fyzickou inventurou u hmotného a případně i nehmotného majetku nebo dokladovou inventurou u závazků a pohledávek, případně u ostatních složek majetku, u kterých nelze provést fyzickou inventuru. Inventurní soupisy mají přitom zákonem předepsány obligatorní náležitosti, které musí být vždy dodrženy. Přitom není nezbytně nutné, aby byl průběhu fyzické inventury přítomen zaměstnanec, o jehož odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách v daném případě jde. *„Z žádného zákonného ustanovení neplyne, že by fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) musel být obligatorně přítomen hmotně odpovědný pracovník; nepřítomnost hmotně odpovědného pracovníka při zjišťování skutečných stavů majetku a závazků může mít s ohledem na okolnosti případu význam z hlediska hodnocení průkaznosti a věrohodnosti inventurních soupisů jako důkazu ve smyslu § 132 o.s.ř., tato nepřítomnost sama o sobě však nečiní fyzickou inventuru ani inventarizaci neprůkaznou.“*<sup>115</sup>

Zákoník práce v ustanovení § 254 určuje případy, kdy musí být inventarizace provedena, a rovněž stanoví dopady spojené s neprovedením inventarizace na odpovědnost zaměstnance. Obecně platí, že inventarizace se provádí při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru. Pokud se jedná o pracoviště, na kterém pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, pak musí být inventarizace provedena 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 přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti. Je v zájmu každého zaměstnance, aby požádal o provedení inventarizace v každém z výše uvedených

---

<sup>115</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002; shodně pak i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000.

případů, neboť jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti.<sup>116</sup> To samé přirozeně platí i pro zaměstnance s individuální odpovědností za schodek, provádění inventur je tak v zájmu samotného zaměstnavatele, neboť v opačném případě se může dostávat v soudním řízení do důkazní nouze, pokud jde o prokázání doby vzniku schodku a stavu svěřených hodnot v době uzavření dohody o odpovědnosti se zaměstnancem. Musel by totiž tyto skutečnosti v řízení prokázat jinými důkazními prostředky (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2765/2005).

#### **4.4.6 Zavinění zaměstnance a možnosti zproštění odpovědnosti**

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, náleží mezi případy tzv. zpřísněné odpovědnosti, neboť v případném soudním řízení by zaměstnavatel musel prokazovat pouze uzavření platné dohody o odpovědnosti a vznik schodku včetně jeho výše, zatímco zavinění zaměstnance zákon předpokládá. Pokud se tedy zaměstnanec bude chtít své odpovědnosti alespoň zčásti zprostit, pak v případném soudním řízení bude právě on zatížen důkazním břemenem ohledně prokázání skutečnosti, že schodek vznikl zcela anebo zčásti bez jeho zavinění (§ 252 odst. 4 zákoníku práce). Zákon tak konstruuje zavinění zaměstnance ve formě vyvratitelné právní domněnky, jejímž účinkům se zaměstnanec může ubránit pouze úspěšným vedením důkazu o nedostatku zavinění na jeho straně. *„V takových případech se obvykle hovoří o tzv. dělení důkazního břemene, byť tento pojem bývá v procesualistické teorii kritizován.“*<sup>117</sup> Přitom úspěšné vedení takového důkazu zaměstnancem předpokládá nejenom prokázání skutečností nasvědčujících tomu, že vznik schodku zcela nebo zčásti nezavinil, ale kromě toho i příčinnou souvislost mezi těmito okolnostmi a vznikem schodku. *„Nelze tedy považovat za důvod ke zproštění odpovědnosti za škodu pouze to, že zmíněné*

---

<sup>116</sup> Tato právní úprava prošla svého času úspěšně testem ústavní konformity před Ústavním soudem ČR, kdy se jejího zrušení pro rozpor s principem právního státu bezvýsledně domáhala stěžovatelka, která byla na základě tohoto ustanovení shledána odpovědnou za vzniklý schodek (viz usnesení ze dne 8. 2. 1995, sp. zn. III. ÚS 4/95).

<sup>117</sup> WINTEROVÁ, Alena. a kol.: Civilní právo procesní, Linde, Praha 2006, s. 280 a násled.

*okolnosti mohly mít vliv na vznik schodku, ale je třeba prokázat, že byly jednou z příčin schodku.*<sup>118</sup>

Další možnost vyloučení odpovědnosti zaměstnance předvídá sám zákoník práce v ustanovení § 252 odst. 4, podle kterého se zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. Zaměstnanci se tak v praxi nejčastěji zprošťují odpovědnosti odkazem na ust. § 248 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům zajišťovat takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; pokud zjistí závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Podle judikatury soudů pak důvodem pro částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance může být i fakt nedostatečného personálního zabezpečení prodejny zaměstnanci. V jednom ze svých stanovisek shledal Nejvyšší soud SSR následující důvody pro alespoň částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance – částečné zproštění po zjištění, že dveře vedoucí do skladu prodejny z chodby nebyly zabezpečeny proti vniknutí do skladu, takže bylo možné přes ně odcizovat zboží, přičemž inventarizace byla provedena teprve sedm dní od zjištění této závady.<sup>119</sup> V jiném svém stanovisku poukázal Nejvyšší soud SSR na nedostatky v personální politice zaměstnavatele, když důvod k částečnému zproštění shledal v pověření funkce zaměstnance s odpovědností za schodek, který neměl potřebnou způsobilost a jemuž nebyla poskytována pomoc při kvalifikovanějších úkonech<sup>120</sup>; podobně v jiném případě byl vedením skladu pověřen zaměstnanec, který nebyl o své práci řádně poučen, ačkoliv předtím pracoval na zcela jiném pracovišti. Konečně v další věci řešené před Nejvyšším soudem ČR, byla důvodem úplného zproštění zaměstnanců skutečnost, že zaměstnavatel připustil situaci, aby v daném skladu pracovali i zaměstnanci bez dohody o odpovědnosti a aby sklad byl přístupný cizím osobám a zaměstnancům po pracovní době žalovaných.<sup>121</sup>

---

<sup>118</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 31/91.

<sup>119</sup> stanovisko Nejvyššího soudu SSR, sp. zn. Cpj 13/81 ze dne 4. 6. 1981, publikované jako R 55/1984

<sup>120</sup> stanovisko Nejvyššího soudu SSR, sp. zn. Cpj 50/75 ze dne 6. 11. 1975, publikované jako R 12/1976

<sup>121</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 37/2001 ze dne 22. 1. 2002)

Na druhou stranu bylo aplikační praxí konstatováno, že důvodem částečného zproštění odpovědnosti zaměstnance není sama o sobě bez přihlídnutí ke konkrétním podmínkám skutečnost, že společná odpovědnost byla omezena pouze na některé ze zaměstnanců prodejny (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 9. 1975, sp. zn. 5 Cz 27/74, publikované jako R 28/1976), pokud bylo zároveň jinými opatřeními ze strany zaměstnavatele zabezpečeno řádné hospodaření se svěřenými hodnotami. Není třeba samozřejmě zdůrazňovat, že optimální je uzavřít dohodu se všemi zaměstnanci, kteří na daném pracovišti budou přicházet do styku se svěřenými hodnotami a budou tak mít možnost s nimi disponovat.

Konečně posledním obvyklým důvodem pro zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu může být vznik škody v důsledku zavinění třetí osoby, k čemuž obvykle dochází při vloupání anebo jiném způsobu odcizení svěřených hodnot. V takovém případě pak dochází k tzv. konkurenci odpovědnosti zaměstnance podle zákoníku práce a odpovědnosti pachatele vloupání (krádeže, loupeže nebo jiného trestného činu) podle občanského zákoníku, neboť zaměstnanec sice obecně nese odpovědnost za vzniklý schodek, nicméně současně mu byla odňata výlučná možnost disponovat se svěřenými hodnotami v důsledku protiprávního jednání třetí osoby. Přitom v rámci soudního řízení musí soud podrobně zjišťovat míru odpovědnosti zvláště u odpovědného zaměstnance a zvláště u pachatelů vloupání, takže soud si bude muset nejprve vyřešit otázku míry odpovědnosti zaměstnance, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách, dále případně míru odpovědnosti zaměstnavatele samotného a teprve poté bude možno zabývat se odpovědností pachatelů vloupání. Odpovědnost pachatelů vloupání je tak pojímána jako zbytková. *„Škoda jako následek vyplývající z vloupání nezáleží pouze v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného zboží či zařízení, ale i v újmě na majetku žalující organizace spočívající v tom, že nedosáhla uspokojení svého nároku na vyúčtování všech majetkových hodnot, které svěřila hmotně odpovědnému pracovníkovi, když by se tomuto pracovníkovi podařilo zprostit se odpovědnosti za svěřené hodnoty proto, že žalovaní vytvořili svým protiprávním jednáním na prodejně takovou situaci, která hmotně odpovědnému pracovníku bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a je opatrovat. I za tuto případnou škodu žalovaní odpovídají, neboť je tu příčinná souvislost mezi jejich protiprávním jednáním a vznikem škody a žalovaní si museli být vědomi toho, že svým jednáním takovou*

*situaci vytvářejí.“*<sup>122</sup> Z uvedeného je zřejmé, jak důkladně bude třeba zkoumat míru porušení povinností ze strany odpovědného zaměstnance za situace, kdy nebyl pachatel vloupání zjištěn, neboť v takovém případě může zaměstnavatel dosáhnout pouze náhrady od svého zaměstnance. Předmětem zkoumání přitom bude zejména skutečnost, zda zaměstnanec svým nedbalostním jednáním vloupání neumožnil. Pokud by tomu tak bylo, tedy bez nedbalostního protiprávního jednání zaměstnance by k odcizení svěřených hodnot vůbec nemohlo dojít, pak by se takový zaměstnanec odkazem na protiprávní jednání třetí osoby své odpovědnosti zprostit nemohl, a to ani částečně. *„Důvodem ke zproštění odpovědnosti zaměstnance za tuto škodu může být mimo jiné zjištění, že schodek vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob odcizením svěřených hodnot. Tímto důvodem však není sám o sobě „zásah pachatele, který žalovanému znemožnil opatrovat svěřené hodnoty a vyúčtovat je.“*<sup>123</sup>

Právě v důsledku vloupání se obvykle v praxi provádí tzv. mimořádná inventura, aby mohlo být exaktně zjištěno, které hodnoty v důsledku vloupání chybějí. Shodný názor se objevil i v judikatuře soudů, podle které lze obdobně uplatňovat i náklady na hotové výdaje členů inventarizační komise (např. jízdné nebo stravné), nikoli však již náklady na mzdy vyplacené jejím členům (v tomto bodě se ovšem s publikovaným názorem neztotožňuji – zaměstnavatel musel v důsledku vloupání ustanovit inventarizační komisi a jejím členům vyplatit mzdu, přitom v době provádění inventarizace nemohli tito zaměstnanci vykonávat pro zaměstnavatele svou běžnou práci – inventarizace tak zpravidla bude prováděna v rámci přesčasové práce, kterou bude muset zaměstnavatel svým zaměstnancům zaplatit).<sup>124</sup>

#### **4.4.7 Rozsah a způsob náhrady škody**

Zaměstnanec, který byl shledán odpovědným za vzniklý schodek na svěřených hodnotách, odpovídá za celou výši schodku, je tedy povinen k náhradě skutečné škody. Zákoník práce postrádá jakékoliv pravidlo, pokud jde o způsob náhrady škody v podobě schodku, přitom představitelná je u schodku nepochybně relutární i naturální podoba restituce. V tomto směru, vzhledem ke specifickým

<sup>122</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 1971, sp. zn. 4 Cz 5/70, publikované jako R 40/1971.

<sup>123</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001; rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2537/2005.

<sup>124</sup> stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 10. 1979, sp. zn. Cpj 35/78, publikované jako R 22/1979

funkcím pracovněprávní odpovědnosti za škodu, je nutné aplikovat ustanovení § 257 odst. 1 zákoníku práce jako lex specialis, byť samozřejmě existuje subsidiární úprava v ustanovení § 2951 NOZ, která preferuje navrácení v předešlý stav. Posléze je taktéž nutné aplikace ustanovení § 263 odst. 2 zákoníku práce.

Jestliže došlo k uzavření dohod o společné hmotné odpovědnosti, pak se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši (§ 260 zákoníku práce). Takto stanovený podíl náhrady nesmí u jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Jestliže se tímto způsobem neuhradí celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže však byl zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu.

Také při společné odpovědnosti nachází své uplatnění princip odpovědnosti za zavinění, poněvadž pokud se zjistí, že schodek nebo část schodku je zaviněn některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku (tj. nad rozsah konkrétním zaměstnancem zaviněného způsobení schodku) se pak hradí výše uvedeným způsobem, kdy se rozsah náhrady rozvrhne poměrně na podíly.

#### **4.5 Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů**

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu předmětů svěřených mu zaměstnavatelem na písemné potvrzení vykazuje řadu shodných rysů s odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, neboť i tato

odpovědnost je upravena zákoníkem práce jako zpřísněná s předpokládaným zaviněním zaměstnance a zásadně neomezeným rozsahem povinnosti k náhradě vzniklé škody. Samotná skutková podstata odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je obsažena v ustanovení § 255 zákoníku práce, které se dále zabývá i dohodou o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

#### **4.5.1 Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů**

Podle § 255 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. K tomu pak odst. 2 cit. ustanovení dodává, že předměty podle odstavce 1, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Uvedený finanční limit se týká jednotlivého předmětu, nikoliv snad většího množství předmětů, které sice jednotlivě uvedené hranice nedosahují, přesahují ji však ve svém souhrnu.<sup>125</sup> Současný zákoník práce se tak pro některé případy do jisté míry odchýlil od původní úpravy tohoto druhu odpovědnosti v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, když u svěřených předmětů vyšší hodnoty předpokládá uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, čímž v uvedeném rozsahu dochází k výraznému přiblížení institutu odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů k institutu odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Jinak ovšem platí, že v rámci odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů odpovídá zaměstnanec za konkrétní svěřený předmět, který musí svému zaměstnavateli zase vrátit, zatímco v případě odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování odpovídá zaměstnanec za to, že bude schopen jakékoliv mu svěřené hodnoty svému zaměstnavateli vyúčtovat.

Mezi předpoklady vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů tak náleží především uzavření platné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů anebo vyhotovení písemného potvrzení o převzetí svěřeného předmětu podepsané zaměstnancem (obě tyto listiny se přitom musí dotýkat předmětů, které mohou tvořit předmět odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů), dále pak vznik

---

<sup>125</sup> JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. Olomouc: ANAG, 2008, s. 359.



škody v podobě ztráty svěřených předmětů a předpokládané zavinění zaměstnance. Mezi další předpoklady pak lze zařadit existenci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, porušení povinnosti zaměstnance pečovat o svěřené předměty, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a konečně příčinná souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnance a ztrátou svěřeného předmětu.

Zaměstnancova zpřísněná odpovědnost se týká pouze ztráty svěřeného předmětu. Jestliže svěřený předmět není ztracen, nýbrž došlo k jeho poškození anebo zničení, pak se odpovědnost zaměstnance posoudí podle ustanovení § 250 zákoníku práce o obecné odpovědnosti.

#### **4.5.2 Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů**

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů náleží mezi typické dvoustranná právní jednání, takže se pro ni uplatní veškerá ustanovení občanského zákoníku, dotýkající se vzniku, změny anebo zániku právních jednání, pokud zákoník práce nedisponuje zvláštní úpravou (ten upravuje pouze některé dílčí otázky spojené se stranami, formou a trváním dohody o odpovědnosti). Písemné potvrzení o svěřením předmětu vyhotovuje zpravidla sám zaměstnavatel, zaměstnanec pouze svým podpisem na takovém potvrzení potvrdí převzetí předmětu. Také v případě svěřením předmětu na písemné potvrzení nepochybně existuje dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o převzetí zpřísněné odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu. Písemné potvrzení pak představuje doklad o uzavření a obsahu takové dohody.<sup>126</sup>

Svěření předmětu, ať již na dohodu anebo na potvrzení, připadá do úvahy výlučně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy mezi stranami musí existovat pracovněprávní vztah. Z hlediska formy se pro obě uvedené listiny vyžaduje písemná forma, v případě dohody o odpovědnosti dokonce pod sankcí relativní neplatnosti. Písemná forma právního jednání bude rovněž nezbytná pro změnu anebo zrušení dohody o odpovědnosti.

Zaměstnanec může dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů uzavřít nejdříve dnem, kdy dosáhne osmnácti let věku (§ 255 odst. 3 zákoníku

<sup>126</sup> SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce – komentář, 4. Vydání*. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 456; BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2012. s. 948.

práce). Pro potvrzení se taková podmínka nevyžaduje, takže předměty, jejichž cena nepřevyšuje 50 000 Kč, lze svěřovat na písemné potvrzení i nezletilým zaměstnancům.

#### **4.5.3 Zánik odpovědnosti zaměstnance za svěřené předměty**

Právní vztah odpovědnosti za předměty svěřené na základě písemného potvrzení anebo písemné dohody trvá od okamžiku uzavření dohody nebo podepsání písemného potvrzení až do ukončení tohoto vztahu právem předvídaným způsobem. Již bylo zmíněno, že tento právní vztah má reálnou povahu, neboť jeho předpokladem je osobní dispozice zaměstnance svěřeným předmětem. Proto musí dojít k zániku odpovědnosti zaměstnance za svěřené předměty vždy, když jsou vráceny zaměstnavateli. Zaměstnanec musí svěřený předmět vrátit, jakmile odpadne důvod jeho dalšího užívání, pokud ovšem již dříve zaměstnavatel nevyzval zaměstnance k vrácení předmětu, neboť takové výzvě je zaměstnanec povinen bez odkladu vyhovět. Nejpozději vzniká povinnost k vrácení všech svěřených předmětů při skončení pracovního poměru mezi stranami. V každém z uvedených případů má zaměstnanec povinnost vrátit předmět zaměstnavateli ve stavu odpovídajícím jeho běžnému užívání, jinak by zaměstnanec svému zaměstnavateli odpovídal za takto vzniklou škodu spočívající v nadměrném opotřebení anebo zničení svěřeného předmětu.

Soudní praxe se již v minulosti zabývala otázkami spojenými s nevrácením svěřených předmětů ze strany zaměstnanců. V této souvislosti bylo správně konstatováno, že se nejedná o nárok, který by spočíval v bezdůvodném obohacení odpovědného zaměstnance. Pokud tedy nedošlo ke ztrátě svěřeného předmětu a zaměstnanec současně odmítá zaměstnavateli předmět vrátit, pak zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá podle § 250 zákoníku práce o obecné odpovědnosti. Nepochybně však zaměstnavateli jako vlastníku věci náleží i ochrana upravená v ust. § 126 občanského zákoníku, podle kterého má vlastník právo na ochranu proti tomu, kdo do jeho vlastnického práva neoprávněně zasahuje; zejména se může domáhat vydání věci na tom, kdo mu ji neprávem zadržuje (jedná se o tzv. reivindikační žalobu). Žaloba na vydání věci má oproti žalobě na náhradu škody nespornou výhodu v tom, že nárok na vydání se nepromlčuje, na druhou stranu však lze

s úspěchem uplatnit jen vůči tomu, kdo má věc u sebe (tj. detentorovi). Pokud již detentor věc u sebe nemá, zbývá poškozenému zaměstnavateli pouze žaloba na náhradu vzniklé škody. Výše náhrady se bude odvíjet od obvyklé ceny věci, tzn. ceny, za kterou se obdobná či srovnatelná věc v daném místě a čase prodává.<sup>127</sup>

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů může ovšem navíc zaniknout i obecnými způsoby zániku závazku, jak je zná občanský zákoník, především uplynutím určité doby, výpovědí anebo zrušením dohodou smluvních stran. Zákoník práce pak v ustanovení § 256 upravuje další způsoby zániku dohody, a to odstoupení od této dohody a zánik pracovního poměru. Právní vztah z odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je vztahem pracovněprávním a může tak existovat pouze mezi subjekty, mezi kterými existuje základní pracovněprávní vztah. Dohoda je na základním pracovněprávním vztahu existenčně závislá a jeho zánikem zaniká rovněž.

Zákoník práce dále upravuje možnost zaměstnance odstoupit od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů. Odstoupení je jednostranným adresovaným právním jednáním, pro které zákoník práce vyžaduje písemnou formu. Nedodržení formy ovšem není sankcionováno neplatností, zaměstnanec se však může dostat do důkazní nouze ohledně prokázání, že k odstoupení z jeho strany skutečně došlo.

#### **4.5.4 Zavinění zaměstnance a možnosti zproštění odpovědnosti**

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (§ 255 odst. 5 zákoníku práce). Postavení zaměstnance je tak zhoršeno zátěží v podobě důkazního břemene, pokud jde o prokázání skutečnosti, že vznik ztráty nezavinil, a to částečně anebo dokonce vůbec.

Důvody, které by mohly vést k případnému zproštění odpovědnosti zaměstnance, jsou v podstatě analogické důvodům, pro které se zaměstnanec může zprostit odpovědnosti za schodek. V podrobnostech tak lze odkázat na výklad

---

<sup>127</sup> stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. 3. 1975, sp. zn. Cpj 34/74, publikované jako R 26/1975

učiněný v rámci pasáže pojednávající o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Ke zproštění odpovědnosti zde totiž rovněž povede odnětí reálné možnosti a dispozice se svěřenými předměty, aniž by na tom měl zaměstnanec vinu. K tomu může dojít typicky působením vyšší moci, v důsledku jednání třetích osob anebo následkem porušení povinností na straně samotného zaměstnavatele. Zaměstnavatel má i v tomto případě povinnost vytvořit svému zaměstnanci takové podmínky, aby mohl řádně chránit svěřené předměty před jejich ztrátou. *„V praxi se zaměstnanec obvykle zproští své odpovědnosti, jestliže prokáže, že se o ně v důsledku své pracovní neschopnosti nemohl starat a s věcmi nakládali i jiní zaměstnanci nebo zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení jeho věcí a v důsledku toho došlo ke ztrátě.“*<sup>128</sup>

#### 4.5.5 Rozsah a způsob náhrady škody

Zaměstnanec, který je odpovědným za ztrátu svěřených předmětů musí nahradit ztrátu svěřených předmětů v plné výši, přičemž při určení výše škody se bude vycházet z ceny věci v době ztráty (§ 272 zákoníku práce). To především znamená u věcí opotřebených, což bude v takovém případě pravidlem, vycházet z ceny, za kterou by bylo možno takto opotřebenou věc prodat. V případě sporu bude nutné za tím účelem ustanovit znalce z oboru ekonomika. Zaměstnanec tak odpovídá za skutečnou škodu (§ 259 zákoníku práce), naopak nelze takto k tíži zaměstnance přičítat případný ušlý zisk na straně zaměstnavatele vzniklý v důsledku ztráty svěřeného předmětu. *„V souzené věci byla na žalovaném požadována pořizovací cena přístroje. To by bylo správné jedině za toho předpokladu, že by se jednalo o přístroje nové, u nichž se běžná cena kryje s cenou pořizovací. Jestliže však přístroje, které žalovaný převzal, byly již upotřebeny a jestliže tímto upotřebením jejich hodnota klesla, snižuje se tím i jejich běžná cena. Při stanovení výše opotřebení nutno vycházet ze skutečného opotřebení předmětu; podpůrně lze použít údajů operativně technické evidence a inventurních údajů o pořízení předmětů, o běžných, případně generálních opravách atd.“*<sup>129</sup>

---

<sup>128</sup> stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61, publikované jako R 64/1961.

<sup>129</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 12. 1960, sp. zn. 2 Cz 121/60, publikované jako R 39/1961.

Také v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v zákoníku práce absentuje pravidlo o způsobu náhrady vzniklé škody. Za uvedeného stavu bude třeba podle mého názoru aplikovat ustanovení § 257 odst. 1 zákoníku, které se jinak dotýká pouze obecné odpovědnosti za škodu, a to z důvodů uvedených výše v rámci odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených mu k vyúčtování. Zaměstnanec tak bude muset nahradit škodu v penězích, pokud ji podle své volby neodčiní uvedením v předešlý stav.

## 5. Komparace právní úpravy se Slovenskou republikou

Podstatou této komparace je porovnání rozdílných právních systémů za účelem vymezení jejich rozdílů a zhodnocení významů těchto rozdílů. Tyto vzájemné rozdíly budou vyplývat z determinace vzájemných vztahů z let devadesátých minulého století, jelikož do té doby oba státy tvořily vzájemný celek. Na základě těchto právních a celospolečenských změn lze empiricky sledovat vývoj v obou zemích, které se navzájem inspirují ve vývoji pracovního kodexu. Právě z důvodu historické provázanosti obou států a minimální jazykové bariéry, která umožňuje vzájemnou komunikaci v mateřštině lze dovozovat významnou podobnost obou úprav. Diverzifikací lze pak komparovat přímo jednotlivá ustanovení a tyto rozdíly exaktně popsat s dopadem na recentní praxi. Tímto postupem tak bude postupováno v této kapitole ohledně konkrétních odlišností mezi oběma právními řády.

Obsahem této části bude tedy rozbor právní úpravy obsažené ve slovenském zákoníku práce, týkající se otázek odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a její komparace s českou právní úpravou. Vzhledem ke společné historii je logické, že česká a slovenská právní úprava vykazují výraznou podobnost, ale jednotlivé rozdíly nejsou bagatelní. Obě úpravy výrazně kopírují společný (pro obě republiky v dané době závazný) zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Uvedený předpis zrušila Slovenská republika zákonem č. 311/2001 Z. z., účinným od 1. 4. 2002. Jedním z ukazatelů kvality jakéhokoliv předpisu je jeho nadčasovost a tedy co nejmenší potřeba předpis novelizovat. Z tohoto pohledu se jeví počet 33 novelizací tohoto zákona za dobu 12 let jako značný. Na druhou stranu se nejedná o jediné kritérium kvality předpisu a je nutné přihlédnout i k obsahu těchto novel, které často reagují na vývoj práva Evropské unie, který při jakékoliv péči nebylo možné předvídat. Pro mou práci je podstatná i skutečnost, že uvedené novely se předmětné úpravy prakticky netýkají.

Zákoník práce Slovenské republiky totožně jako zákoník práce České republiky obsahuje úpravu generální a speciální prevenční povinnosti zaměstnance předcházet škodám. Generální prevenční povinnost zaměstnance je v zákoníku práce Slovenské republiky upravena tak, že zaměstnanec je povinný si počínat tak, aby nedocházelo k ohrožení života, zdraví a poškození majetku anebo k jeho

zničení, ani k bezdůvodnému obohacení. Speciální prevenční povinnost zaměstnance předcházet škodám pak stanoví, že zaměstnanec je povinen upozornit vedoucího zaměstnance na případ hrozící škody a rovněž má zaměstnanec povinnost zakročovat.

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je obsažena v ustanovení §179 zákoníku práce Slovenské republiky, podle kterého zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úloh anebo v přímé souvislosti s ním. Samotná odpovědnost stojí na stejném principu jako je tomu v úpravě naší. Tímto principem jsou zákonné předpoklady, tedy samotná existence škody, zaviněné protiprávní jednání, příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a škodou. Dále musí být splněn předpoklad, že k jednání zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Obdobně jako v našem zákoníku je upraven i princip zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Obecná odpovědnost zaměstnance je úpravou subsidiární, ve vztahu ke zvláštní úpravě odpovědnosti zaměstnance. Ustanovení § 181 zákoníku práce Slovenské republiky upravuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě. Mezi oběma úpravami je rozdíl v limitaci škody. Význam limitace škody je podrobněji rozebrán níže.

První významnější rozdíl je zakotven ve třetím odstavci uvedeného ustanovení – „**zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z podnikatelského rizika**“. Takové ustanovení se jeví jako logické omezení odpovědnosti zaměstnance v případech, kdy podnikatel za účelem maximalizace zisku přistupuje k plnění jednotlivých úkolů s uvedeným cílem, tj. s cílem maximalizovat zisk. Takový cíl má logicky za následek minimum pracovního času na plnění úkolu, minimalizování personálního obsazení takového úkolu a nejnižší možné náklady na splnění zadaného úkolu. Zaměstnavatel se vlastně snaží dosáhnout cíle s příliš nízkými náklady na zaměstnance, čas, materiál atd., což pak vede ke zvýšení rizika vzniku škody. Uvedené ustanovení bude exculpovat zaměstnance, kteří nesplnili zadaný pracovní úkol přesahující jejich možnosti a schopnosti. Česká úprava chrání

zaměstnance v podobné situaci obecnou povinností zaměstnavatele zajistit uspokojivé podmínky pro výkon práce upravenou v ust. §1a zákoníku práce, popřípadě povinností zaměstnavatele zabezpečit takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli své pracovní úkoly plnit bez ohrožení života, zdraví a majetku upravenou v ust. § 248 zákoníku práce. Je nutné zdůraznit, že shodné povinnosti má zaměstnavatel i dle slovenského zákoníku, proto uvedené ustanovení jednoznačně zužuje odpovědnost zaměstnance ve slovenské úpravě oproti úpravě české. Otázkou zůstává, zda uvedené ustanovení nezužuje odpovědnost zaměstnance příliš. Zaměstnavatel, který je podnikatelem, podstupuje při jednání prostřednictvím svých zaměstnanců podnikatelské riziko. Z tohoto důvodu by extenzivní výklad ust. § 181 odst. 3 měl za následek nepřiměřené omezení odpovědnosti zaměstnance při formalistickém způsobu výkladu tohoto ustanovení. V praxi budou obvyklé případy např. v oboru stavebnictví – zaměstnavatel nezajistí dostatečné pracovní síly s adekvátní stavební technikou a tito zaměstnanci tedy nebudou schopni splnit úkoly vymezené zaměstnavatelem a tím zaměstnavateli vznikne škoda například v podobě smluvních pokut za nedodržení termínu zhotovení díla. Následně může vzniknout pracovněprávní spor o náhradu takové škody zaměstnancem. V takovém hypotetickém sporu je slovenská právní úprava pro zaměstnance příznivější a jeho obrana se jeví být snazší, zároveň je třeba zdůraznit, že i česká justice s přihlédnutím k uvedeným obecným ustavením takovou škodu zaměstnavateli nepřiznává.

Shodně s českou úpravou obsahuje i slovenská úprava odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Úprava je obsažena v ustanoveních §182 až §184 ZPr. SR. Shodný je opět princip úpravy, tedy presumované zavinění zaměstnance při vzniku škody ve formě schodku na svěřených hodnotách. Další schodu české a slovenské úpravy najdeme v platně uzavřené dohodě o hmotné odpovědnosti, existenci pracovního poměru a konečně i v ustanoveních upravujících vznik škody, ke které musí dojít při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s jejich plněním. Rozdílem je stanovení odlišné lhůty pro možnost zaměstnance od dohody odstoupit při neplnění povinnosti zaměstnavatele odstranit závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Slovenský zákoník práce stanoví dobu jednoho měsíce poté, co zaměstnavatel dostal písemné upozornění zaměstnance na odstranění závad, na rozdíl od české právní úpravy, která stanoví



dobu 15 kalendářních dnů. Tento rozdíl je prakticky jediným rozdílem mezi komparovanými úpravami, kdy slovenská úprava vyznívá ve prospěch pro zaměstnavatele. Význam tohoto rozdílu poněkud snižuje skutečnost, že v obou úpravách se zaměstnanec zproští odpovědnosti v případě, že zaměstnavatel svým zanedbáním povinností znemožnil nakládání se svěřenými hodnotami. Je tedy v zájmu zaměstnavatele splnit svou povinnost bezodkladně, protože ani v průběhu uvedených lhůt zaměstnanec za škodu neodpovídá.

Posledním případem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Slovenský zákoník práce tuto odpovědnost upravuje v §185, který stanoví, že zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Zaměstnanec se zbaví odpovědnosti úplně nebo z části, jestliže prokáže, že ztráta vznikla úplně nebo zčásti bez jeho zavinění. Až potud jsou komparované úpravy shodné, ovšem s účinností od 1. 1. 2013 přibíhá nově odst. 3, který stanoví, že zaměstnavatel může po dohodě se zástupci zaměstnanců vymezit okruh zaměstnanců, se kterými se může dohodnout na pojištění svěřených předmětů pro případ ztráty a zničení. Tato novela zároveň tvoří rozdíl v obou úpravách. Již ze samotné dikce ustanovení (možnost dohodnout se) vyplývá, že význam takového ustanovení nelze přeceňovat. Ze samotné povahy soukromoprávního vztahu vyplývá, že spolu strany mohou jednat a uzavřít takové dohody, které neodporují zákonu.

V obecném ustanovení o rozsahu náhrady škody (§ 186) slovenský předpis limituje rozsah náhrady škody čtyřnásobkem průměrné měsíční mzdy na rozdíl od české právní úpravy, která zde opět zachovává historickou limitaci ve výši čtyřapůlnásobku průměrné měsíční mzdy. Slovenská úprava tedy v ust. § 185 rozsah náhrady škody zvýšila naopak v ust. § 186 limitaci škody snížila. Záměrem bylo sjednocení obou konstant za účelem snadnější práce s předpisem. Česká úprava zachovává historicky dlouhodobou úpravu. Z praktického hlediska se jeví rozdíl ve výši jedné poloviny průměrné měsíční mzdy jako rozdíl zanedbatelný. Ovšem pro jakéhokoliv zaměstnavatele je právě otázka míry odpovědnosti zaměstnance za škodu základní podmínkou důvěry v pracovněprávní vztah a v důvěry zaměstnance samotného. V současné době se potýkáme s neochotou zaměstnavatelů uzavírat

pracovní smlouvy s cílem zajištění výkonu činnosti, zaměstnavatelé se naopak snaží obcházet zákoník práce jinými formami spolupráce s osobami, které pro ně vykonávají činnost, která má fakticky charakter závislé práce. Takový postup je pro ekonomiku státu negativní. I z toho důvodu je sankcionován oblastními inspektoráty práce vysokými pokutami a ve správním řízení nákladným způsobem zjišťován a prokazován. Snaha zvyšovat odpovědnost zaměstnance se jeví jako logickou podporou politiky zaměstnanosti a naopak snižování odpovědnosti může podpořit uchýlení zaměstnavatelů k výše uvedeným praktikám (švarcsystému). I na základě uvedeného je patrné, že nastavení rozsahu odpovědnosti je jenou z nejnámennějších součástí právní úpravy.

Poslední významný rozdíl je obsažen v ust. § 186 odst. 3 slovenského zákoníku podle kterého může zaměstnavatel požadovat v případě úmyslně způsobené škody kromě náhrady škody i ušlý zisk (potud shodné s českou právní úpravou) ovšem pouze v případě, že by její neuhrazení odporovalo dobrým mravům. V českém právu můžeme z důvodu subsidiarity NOZ dovodit, že by byla nevyhnutelná škoda, která by odporovala dobrým mravům. Jazykovým výkladem lze dospět k závěru slovenská úprava je pro zaměstnance příznivější, protože v hraničních případech nebude odporovat dobrým mravům ani uhrazení ani neuhrazení škody. V těchto případech pak bude možné vymáhat škodu pouze dle české úpravy, zatímco dle slovenské to možné nebude. Z judikatury obou států nevyplývá rozdíl ve výkladu komparovaných úprav. To lze odůvodnit tím, že obě úpravy sledují shodný cíl, který má zabránit například finanční likvidaci zaměstnance, který škodu způsobil eventuelním úmyslem s odůvodnitelnou pohnutkou. Dalším důvodem pro absenci rozdílné judikatury je možnost moderace škody českými soudy dle ust. § 264 zákoníku práce. Takové ustanovení slovenská úprava neobsahuje.

Závěrem je nutné zhodnotit, že ani jedna z komparovaných úprav se příliš neodchýlila od v minulosti společného zákoníku práce 65/1965 Sb. Z tohto důvodu ani vzájemné rozdíly nejsou zásadní.

## Závěr

Cílem této práce bylo podrobně rozebrat odpovědnost za škodu v recetním českém pracovním právu, a to ve světle současného zákoníku práce a v rámci souvislostí, které jsou provázeny se současnou rekonstrukcí českého soukromého práva. První stanovenou hypotézou této práce bylo tvrzení, že rekonstrukce soukromého práva (zejména NOZ), bude mít zásadní vliv na interpretaci právních jednání zaměstnance v pracovně právních vztazích. To se projevilo již v deskriptivní části této práce, ve které je řešeno, jakým způsobem obecně nahlížet na právní jednání zaměstnance. Postavení zákoníku práce jako *lex specialis* se tak projevilo právě ve skutečnosti, že tento zákoník prošel novelizací právě v ustanoveních § 18 a násl., ve kterých jsou nově upraveny způsoby některých právních jednání, které interpretačně stanovují neplatnosti a způsoby právních jednání ve prospěch zaměstnance, což se zrcadlí i v takových institutech jako je dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, uznání škody nebo svěřeni např. ochranných pomůcek na písemné potvrzení. Pokud by nebyla ustanovena interpretační pravidla, zejména že (i) v pochybnostech se využije výklad pro zaměstnance nejpříznivější, (ii) neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, pak by vady takových právních jednání byly vykládány subsidiárně dle NOZ, který staví obecně na rovném postavení subjektů právních vztahů. Takovou aplikací by se v některých případech eliminovala ochranná funkce zaměstnance v pracovním zákoníku, což by šlo proti smyslu českého pracovního práva. Z tohoto důvodu mám tak za to, že tato hypotéza byla z hmotně právního hlediska víceméně potvrzena, přičemž zásadní bude v těchto věcech zejména vliv nové judikatury

Co se týče stanovené hypotézy, že tento vliv NOZ bude zásadní i na odpovědnostní vztahy zaměstnance, pak má autor za to, že tato hypotéza potvrzena nebyla. Již ze samotných ustanovení § 48 a násl. nedošlo k větším změnám. Stále se operuje s pojmem škody, jakožto majetkové újmy. Samotné vztahy tak nedoznaly zásadních změn. Tento vliv se zde bude projevovat pouze subsidiárně v souladu s první hypotézou, co se týče interpretace výkladu právních jednání a odpovědnosti za škodu. Proto mám za to, že postavení zaměstnance při odpovědnosti za škodu je obdobné jako před uvedenou rekonstrukcí soukromého práva. Což se projevilo

v úmyslu zákonodárce do těchto vztahů primárně nezasahovat a zachovat současnou míru právní jistoty.

Co se týče třetí pracovní hypotézy ohledně komparace se slovenským pracovním právem, má tuto autor víceméně za potvrzenou, jelikož zásadní ustanovení ohledně odpovědnosti zaměstnance za škodu v tuzemsku a ve Slovenské republice neobsahuje zásadních odlišností. Mezi těmito právními systémy je jasná vzájemná inspirace, která vyplývá z minulé sounáležitosti obou právních systémů v jednom celku. Některá ustanovení jsou tak svými zrcadlovými protějšky a v obou se objevuje vliv předešlého pracovního kodexu z roku 1965, přičemž však tato ustanovení reagují na současný stav pracovního práva. Jednotlivé odlišnosti tak byly řádně popsány v poslední kapitole této práce, přičemž obecně byla stanovená hypotéza řádně potvrzena na základě právní komparace.

Záměrem autora tak bylo podat podrobnou analýzu ohledně odpovědnosti zaměstnance za škodu v českém pracovním právu. Tato analýza se netýkala pouhých hmotněprávních ustanovení a pracovněprávní nauky, ale pokusila se podat zevrubný popis impaktovaných ustanovení s ohledem na vývoj judikatury, jurisprudenci a rekonstrukci českého soukromého práva. Tato analýza taktéž vycházela z historických proměn a víceméně i politických konotací, které pracovněprávní vztahy vždy ovlivňují. Zcela zásadním způsobem se tak snažil autor rozebrat limitaci náhrady škody zaměstnancem, taktéž z důvodu faktické ekonomické závislosti zaměstnance na svém zaměstnavateli. Pro ilustraci determinace pracovněprávních vztahů a z něj vycházející sekundární odpovědnosti použil autor taktéž příklady ze své praxe nebo příklady, které vycházely ze zásad a principů zákoníku práce.

Autor má tak s ohledem na výše uvedené za to, že se mu víceméně podařilo verifikovat některé stanovené hypotézy v úvodu této práce a podat tak podrobný rozbor těchto odpovědnostních vztahů i s ohledem na právní vědu a teoretické souvislosti.

## Použitá a relevantní literatura

### Monografie:

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5. dopl. a pods. přepr. vyd.* Praha: C. H. Beck 2010. s. ISBN 978-80-7400-405-6

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 3. Vydání.* Praha: C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5

BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva.* Praha: Eurolex Bohemia, 2001. 323 s. ISBN 80-86432-13-0

BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, VEVERKA, Vladimír. *Základy teorie práva a právní filozofie.* Praha: Codex, 1996. 319 s. ISBN 80-85963-06-X

BREJCHA, Aleš. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu.* Praha: Codex, 2000. 417 s. ISBN 80-85963-92-2

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních.* Praha: ASPI Publishing, 2003. 107 s. ISBN 80-86359-77-4

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody* Praha: Wolters Kluwers ČR, 2012. 400 s. ISBN 978-80-7357-716-2

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 728, ISBN 978-80-210-5852-1

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva, 4. upr. vyd.* Aleš Čeněk, Plzeň: 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9

HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva.* Brno: Masarykova univerzita, 1998. 341 s. ISBN 80-210-1791-0

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ Helena. *Nový Zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. akt. a prep. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9

HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Linde, 2005. 84 s. ISBN 80-86131-60-2

HOCHMAN Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Praha: Linde, 2001. 205 s. ISBN 80-7201-306-8

HOCHMAN, Josef. *Pracovní právo v soudní praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1994. 253 s. ISBN 80-7049-091-8

HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. 2. vyd. Praha: Linde, 2004. 80-7201-486-2

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009*. 3. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 1092 s. ISBN 978-80-7263-496-5

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. 2. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2009, stručný komentář, nejčastější omyly z praxe*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. 143 s. ISBN: 978-80-7263-491-0

JOUZA, Ladislav. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání, Průvodce extra 3/2008*. Ermat Praha, s.r.o, Praha, 2008. 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3

KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. 2. podst. prep. a dopl. vyd. Praha: Panorama, 1988. 444 s.

KINCL, Jaromír, URFUS, Valentin, SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. 2. dopl. a prep. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995. 286 s. ISBN 80-7179-031-1

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995. 247 s. ISBN 80-7179-028-1

KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003 (reprint původního vydání z roku 1968). 319 s. ISBN 80-86432-55-6

KNAPPOVÁ, Marta, KNAPP, Viktor, ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek I*. 3. akt. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2002. 471 s. ISBN 80-86395-28-6

KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek II*. 3. akt. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2002. 631 s. ISBN 80-86395-36-7

KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce - komentář s judikaturou*. 5. vydání. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3

KRČMÁŘ, Jan. *Právo občanské díl III. Právo obligační*. 2. dopl. vyd. Praha: Všeherd, 1932. 364s

LUHAN, Jaroslav, TÝCOVÁ, Marie. *Náhrada škody v pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Práce, 1967. 230 s.

MACUR, Josef. *Odpovědnost a zavinění v občanském právu*. Brno: UJEP, 1980. 215 s.

MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepr. vyd. Praha: Linde, 2003. 673 s. ISBN 80-7201-433-1

MALÝ, Karel, SOUKUP, Ladislav. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Karolinum, 2004. 914 s. ISBN 80-246-0863-4

NOVOTNÝ, Oto a kol. *Trestní právo hmotné, obecná část, 1. svazek*. 5. vyd. Praha: ASPI a.s., 2007. 555 s. ISBN 978-801-7357-258-7

RANDA, Antonín. *O závazcích k náhradě škody*. 7. vyd. Praha: Otto, 1912. 124 s.

SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. 964 s. ISBN 80-7179-868-1

ŠÁMAL, Pavel, PÚRY, František, RIZMAN, Stanislav. *Trestní zákon. Komentář*. 5. přep. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003. 1582 s. ISBN 80-7179-624-7

ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 3614 s. ISBN 978-80-7400+428-5

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: ASPI. 2007. ISBN 978-80-7357-224-2

WINTEROVÁ, Alena a kol. *Civilní právo procesní*. 4. akt. vyd. Praha: Linde, 2006. 729 s. ISBN 80-7201-595-8

### **Odborné články:**

BĚLOHLÁVEK, Alexander. Rozhodčí řízení ad hoc versus řízení před stálými rozhodčími soudy a postavení tzv. rozhodčích center. *Bulletin advokacie*, č. 10/2005.

BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. *Právní rozhledy*, č. 16/2008.

BEZOUŠKA, Petr. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce, *Právní rozhledy* 8/2009, s. 272

BOGNÁROVÁ, Věra. K některým otázkám dohod o hmotné odpovědnosti. *Právo a zaměstnání*, č. 3-4/1999.

BUKOVJAN, Petr. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou odcizením služebního vozidla. *Práce a mzda*, č. 3/2008.

ELIÁŠ, Karel. Obsah, způsob a rozsah náhrady škody v soukromém právu I. *Právní rádce*, č. 12/2007

GALVAS, Milan, Gregorová, Zuzana. Několik úvah o funkcích pracovněprávní odpovědnosti. *Právník*, č. 10/1983.

HŮRKA, Petr, HŮRKOVÁ, Šárka. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. *Právní fórum*, č. 3/2004.



JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. *Práce a mzda*, č. 12/2005.

JOUZA, Ladislav. Ochrana osobních práv zaměstnance. *Bulletin advokacie*, č. 6/2008.

JOUZA, Ladislav. Kdy může zaměstnavatel změnit druh a místo práce? *Bulletin advokacie*, č. 7-8/2008.

RŮŽIČKA, Květoslav. Je rozhodčí smlouva základem rozhodčího řízení? *Bulletin advokacie*, č. 10/2005.

SMEJKAL, Ladislav. Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. *Právní rozhledy*, č. 13/2008.

SOUČKOVÁ, Marie. Uplatňování pracovněprávního nároku u soudu. *Právo a zaměstnání*, č. 3/1995.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, č. 7-8/2003.

ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, č. 10-12/1996, č. 1/1997.

TOMSA, Milan. K rozhodování majetkových sporů v rozhodčím řízení a k postavení rozhodčích institucí. *Obchodní právo*, č. 12/2005.

TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, č. 15/2008.

#### **Judikatura:**

rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2172/2002 ze dne 7. 5. 2003

rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 1427/2001 ze dne 16. 5. 2002

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 1319/2004 ze dne 22. 2. 2005

usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 4/95 ze dne 8. 2. 1995

usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 11 Tdo 919/2004 ze dne 19. 10. 2004,  
publikované jako R 3/2006

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 2269/2006 ze dne 25. 9. 2007

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 19/85

stanovisko Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 37/74 ze dne 27. 1. 1975, publikované  
jako R 11/1976

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2991/2007 ze dne 18. 6. 2008

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1652/97 ze dne 16. 4. 1998

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4467/2007 ze dne 15. 7. 2008

nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. 3. 2008

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSFR sp. zn. 6 Cz 89/68 ze dne 28. 1. 1969,  
publikovaného jako R 65/1969

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1755/2002 ze dne 2. 4. 2003

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 28/87

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3. 4. 2007

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cdon 69/9 ze dne 29. 6. 1997

rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1059/2003 ze dne 5. 2. 2004

nález Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 681/2006 ze dne 2. 2. 2007

rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 2 Cz 34/71 ze dne 27. 10. 1971,  
publikované pod č. R 24/1972

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 5 Cz 23/73 ze dne 15. 6. 1973,  
publikované jako R 32/1974

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 986/2001 ze dne 20. 2. 2003

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1348/2005 ze dne 3. 5. 2006

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 480/2007 ze dne 18. 3. 2008

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 1629/2000 ze dne 27. 6. 2002

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1852/2003 ze dne 21. 1. 2004

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 300/2001 ze dne 21. 2. 2003

rozsudek Krajského soudu v Praze sp. zn. 21 Co 737/59 ze dne 11. 11. 1959,  
publikovaný jako R 32/1960

rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 15/81 ze dne 29. 6. 1981,  
publikované jako R 42/1983

stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Cpj 87/70 ze dne 18. 11. 1970,  
publikované pod č. R 55/1971

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 1 Cz 7/81 ze dne 31. 3. 1981

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 27/86

rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. 11 Co 28/61 ze dne 9. 2.  
1961, publikované jako R 57/1961

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 37/89 ze dne 28. 11. 1989,  
publikovaného jako R 2/1992

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1269/2003 ze dne 18. 12. 2003

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 525/2005 ze dne 13. 12. 2005

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3177/2006 ze dne 11. 9. 2007

rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. 10 Co 963/2005 ze dne 22. 5. 2006, publikováno v ASPI pod č. JUD 34774 CZ

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Cz 96/60 ze dne 30. 9. 1960, publikované jako R 12/1961

stanovisko Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 50/75 ze dne 6. 11. 1975, publikované jako R 12/1976

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1901/98 ze dne 24. 3. 1999, publikované jako R 30/2000

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 263/2002 ze dne 24. 2. 2003

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 50/81 ze dne 17. 9. 1981, publikované jako R 43/1983

rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 86/99 ze dne 21. 4. 1999, publikované v Soudních rozhledech č. 10/1999

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001 ze dne 12. 4. 2002

stanovisko Nejvyššího soudu SR sp. zn. Cpj 13/81 ze dne 4. 6. 1981, publikované jako R 55/1984

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002 ze dne 25. 2. 2003

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 ze dne 20. 11. 2001

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 31/91

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 37/2001 ze dne 22. 1. 2002

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Cz 5/70 ze dne 22. 1. 1971, publikované jako R 40/1971

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001 ze dne 14. 3. 2002

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2537/2005 ze dne 12. 9. 2006

stanovisko Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cpj 35/78 ze dne 24. 10. 1979, publikované jako R 22/1979

stanovisko Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 34/74 ze dne 28. 3. 1975, publikované jako R 26/1975

stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Pls 2/61 ze dne 9. 11. 1961, publikované jako R 64/1961

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 2 Cz 121/60 ze dne 30. 12. 1960, publikované jako R 39/1961

stanovisku Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 50/75 ze dne 6. 11. 1975

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 ze dne 14. 5. 2004

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 ze dne 25. 11. 2004

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1958/2004 ze dne 8. 3. 2005

stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Sc 2/83 ze dne 26. 4. 1983, publikované jako R 29/1983

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 3 Cz 1/70 ze dne 21. 7. 1970

rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 5 Cz 27/83 ze dne 22. 12. 1983, publikované jako R 29/1985

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 2 Cz 14/73 ze dne 29. 10. 1973, publikované jako R 31/1974

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů (NOZ)

Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích ve znění pozdějších předpisů (ZOK)

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013.

Zákon č. 513/1996 Sb., obchodní zákoník ve znění účinném do 31. 12. 2013

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2006.

Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších (slovenský zákoník práce)

## Summary

This work deals with basic questions concerning legal regulation of the employee's liability for damage in Czech labour law. In principle the employee is liable for any damage he causes the employer by culpable violation of his working duties. The whole work is divided into five parts.

In the first place this work pays attention to the theoretical background of some specific duties, that the Labour Code impose on the employee as well as on the employer in prevention of damage. The purpose of the duties is to prevent all possible damages that may come.

The second part is focused rather theoretically and deals with a term of liability. The part analyses basic conceptions of the term in jurisprudence and different kinds of liability in law. Next chapters in this part pay attention to the explanation of general questions of the liability in Czech labour law, to its specific kinds and specific functions and explains some essential terms. The specific functions of the labour law liability result from findings that the employee's liability for every small piece of carelessness would lead to quite inequitable results, particularly if the employee by even the slightest negligence causes disproportionately high levels of damage.

The third part analysis basic concepts of the sphere that are considered to be crucial for the grasp of relevant questions – culpability (in forms of intent and negligence), object and subjects of the employment liability relation, damage (including lost profit), unlawful act (including the circumstances excluding the illegality, first of all the ultimate necessity and the self-defence) and causal relation. This part also exhaustively deals with two main terms - discharge of duties arising in the course of employment and direct connection with it. These terms relate to employee's principal obligations arising from the Labour Code and from the employment contract (for example to work properly, to follow the employer's instructions, to observe the working time, to respect

an absolute ban on alcohol consumption, to keep trade and business secrets of the employer, to protect employer's property, the prohibition to accept bribes or the obligation to notify the employer of any imminent dangers as soon as the employee notices or anticipates problems in the process related to his work). All mentioned juridical institutes are analysed from labour law liability point of view.

In the fourth part is the focal point of the work because the part concentrates on the positive legal regulation of the employee's liability in Czech labour law. The historical development of the legal regulation in Czech Republic is mentioned at the beginning. The general liability to damages is treated in third chapter. The employee have to compensate damages he causes the employer by culpable violation of his duties. If the employee during his employment relationship damages third party (for example a customer of his employer) or the fellow employees, then he will be liable only to his employer. As the employer meets the third party's or fellow employee's claim for compensation, he can demand an compensation (mostly limited) from the employee. In addition, in such a case the employee has a right to be exempt from the employer claims for compensation if he proves the lack of his own fault (culpability). The employee's liability in Labour Code in the case of negligence is limited. On the contrary in the case of intentional violation of the law that causes damage the employee is fully liable without any limitation. The same consequences has the damage comitted under the influence of alcohol or other addictive drugs. The forth chapter treats with the liability for the breach of precautionary duty. The next chapter thoroughly describes particular implications of the liability for deficits in entrusted values. The liability for deficits implies an agreement between employer and employee to indemnify the employer if any deficit on entrusted property values (for example money in the cashbox or goods in the store) occurs. The culpability of the employee is presumed. The liability for the lost things entrusted to the employee's care also implies an agreement to indemnify the employer for the lost or the



acknowledgment of the reception at least. This type of liability is similar to large extent to the previous one (including presumed culpability).

The whole work gather from positive legal rules and from up to date conclusions of jurisprudence and relevant practice of Czech courts. The work resumes findings that were published in recent professional literature. This findings are confronted with practice of courts and also with author's practice experience. The reason of work is to give an up to date review concerning to legal regulation of employee's liability for damage, respectively from last findings of jurisprudence and practice of Czech courts point of view.

## Abstrakt

Tato práce se zabývá základními otázkami týkajícími se právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu v českém pracovním právu. V zásadě je tak zaměstnanec odpovědný za jakoukoli škodu, kterou způsobí zaměstnavateli zaviněným porušením svých pracovních povinností.

Celá práce je rozdělena do pěti částí. V první řadě tato práce se věnuje teoretickému rozdělení některých specifických povinností, které ukládá zákoník práce a jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům v rámci prevence před vznikem škody. Účelem těchto povinností je, aby se zabránilo předvídatelným škodám, které mohou v rámci pracovněprávních vztahů vzniknout.

Druhá část práce je zaměřena spíše teoreticky a pojednává o obecně o právní odpovědnosti. Tato část analyzuje základní koncepce pojmosloví v jurisprudenci a rozebírá různé druhy odpovědnosti. Další kapitoly této části se věnují vysvětlení obecných otázek odpovědnosti v českém pracovním právu, jeho konkrétním druhům a specifickým funkcím. Specifické konstrukce odpovědnosti se odvíjí od zjištění, že odpovědnost zaměstnance za jakoukoliv zaviněnou neopatrnost, by mohla vést ke zcela nerovnoprávným výsledkům, a to zejména v případě, že zaměstnanec by sebemenší nedbalostí způsobil nepřiměřeně vysokou škodu.

Analyticky vedená třetí část této práce se zabývá pochopením příslušných otázek zavinění (ve formách úmyslu a nedbalosti), objektu a subjektu vztahu odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, škody (včetně ušlého zisku), protiprávního jednání (včetně okolností vylučujících protiprávnost, především krajní nouze a sebeobranu) a příčinné souvislosti. Tato část se rovněž zabývá zásadním způsobem dvěma hlavními podmínkami vzniku pracovněprávní odpovědnosti - plnění pracovněprávních úkol nebo v přímé souvislosti s těmito úkoly. Tyto podmínky se týkají základních povinností zaměstnance vyplývajících ze zákoníku práce a z pracovní smlouvy (například pracovat svědomitě, postupovat podle pokynů zaměstnavatele, dodržování pracovní doby, respektování absolutního zákazu konzumace alkoholu, držení obchodního a podnikatelského tajemství zaměstnavatele, chránit majetek zaměstnavatele, zákaz přijímání úplatků nebo

povinnost oznámit zaměstnavateli případné hrozící nebezpečí, apod). Tyto podmínky jsou pak reflektovány ve světle recetní judikatury a jurisprudence.

Čtvrtá část je ústředním bodem celém práce, protože tato část se zaměřuje na pozitivní právní úpravu odpovědnosti zaměstnance v českém pracovním právu. Historický vývoj právní úpravy v České republice nastínen na začátku této části, s odkazem na obecnou odpovědnost na náhradu škody, která byla zpracována v předešlé kapitole. Zaměstnanec má povinnost k náhradě škody, kterou způsobí zaměstnavateli zaviněným porušením svých povinností. Je-li zaměstnanec během jeho pracovního poměru odpovědný za škodu třetí osobě (např. zákazníkovi zaměstnavatele) nebo zaměstnancům jako kolegům, pak bude odpovědný jen svému zaměstnavateli a tuto způsobenou škodu je za něj povinen nahradit sám zaměstnavatel. Navíc v takovém případě má zaměstnanec právo být osvobozen od nároků zaměstnavatele na náhradu škody, pokud prokáže nedostatek vlastního zavinění (zavinění).

Odpovědnost zaměstnance v zákoníku práce v případě nedbalostního zavinění je limitována. Naopak v případě úmyslného porušení zákona, je zaměstnanec plně odpovědný za tuto škodu bez výše uvedené limitace. Stejně důsledky má náhrada škody, kterou zaměstnanec spáchal pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. V této kapitole je taktéž popsána odpovědnost za porušení preventivní povinnosti.

Následující kapitola podrobně popisuje konkrétní důsledky odpovědnosti za schodky v svěřených hodnotách. Odpovědnost z těchto deficitů znamená předcházející dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odškodnit zaměstnavatele, pokud dojde k schodku na svěřených majetkových hodnotách, které je povinen zaměstnance vyúčtovat (např. peníze v pokladně nebo zboží v obchodě). Zavinění zaměstnance se pro tyto případy předpokládá. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí zaměstnanci v sobě zahrnuje odpovědnost za ztrátu např. nástrojů, ochranných pracovních pomůcek apod., které byly zaměstnanci svěřeny na písmené potvrzení. Tento typ odpovědnosti je podobný ve velké míře na schodku na svěřených hodnotách, a to včetně předpokládaného zavinění.

Cílem této práce je analýza odpovědnosti zaměstnance na základě platných právních předpisů až po aktuální závěry judikatury a relevantní praxi českých soudů. Práce pokračuje nálezy, které byly publikovány v odborné literatuře. Tyto poznatky jsou konfrontovány s praxí soudů a také s praxí zkušenosti autora. Smyslem práce je podat podrobný rozbor právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, založený na posledních poznatcích právní vědy a praxi českých soudů pohledu.

## **Seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce**

### **Klíčová slova:**

Pracovní právo, odpovědnost zaměstnance, odpovědnost zaměstnavatele, náhrada škody, předcházení škodám, prevenční povinnosti, pracovní úraz, nemoc z povolání, úrazové pojištění zaměstnanců, odpovědnost za škodu, zaměstnanec, zaměstnavatel.

### **Key words:**

Labour law, employee's liability, employer's liability, compensation for damages, preventing damages, preventive duties, workplace accident, occupational disease, accident insurance of the employees, , liability for damage, employee, employer.