

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Simona Černá

Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

Diplomová práce

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci na téma „*Povinnosti zaměstnance k náhradě škody*“ vypracovala samostatně a citovala veškerou literaturu.

V Olomouci dne 25. července 2019

.....

Simona Černá

Ráda bych poděkovala JUDr. Petru Bezouškovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky, podněty při psaní této diplomové práce.

## Obsah

|   |    |
|---|----|
| Seznam použitých zkratk.....  | 6  |
| 1. Úvod.....  | 7  |
| 2. Obecné výklady .....   | 9  |
| 3. Obecná úprava povinnosti zaměstnance k náhradě škody .....                                   | 11 |
| 3.1. Předcházení škodám.....  | 11 |
| 3.1.1. Prevenční povinnost dle OZ .....   | 12 |
| 3.1.2. Prevence dle ZP.....   | 14 |
| 4. Náhrada škody dle OZ.....  | 16 |
| 5. Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu dle ZP .....                                     | 18 |
| 5.1. Škoda .....  | 18 |
| 5.2. Příčinná souvislost.....   | 20 |
| 5.2.1. Faktická kauzalita.....  | 21 |
| 5.2.2. Současné působení více příčin.....   | 23 |
| 5.2.3. Právní kauzalita .....   | 23 |
| 5.3. Porušení právní povinnosti .....   | 25 |
| 5.4. Okolnosti vylučující protiprávnost.....  | 25 |
| 5.4.1. Výkon práv a povinností.....   | 26 |
| 5.4.2. Krajní nouze.....  | 26 |
| 5.4.3. Nutná obrana .....   | 26 |
| 5.4.4. Svépomoc .....   | 27 |
| 5.5. Exces.....   | 27 |
| 5.6. Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním .....                                  | 27 |
| 5.7. Zavinění.....  | 29 |
| 6. Zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ZP.....                                       | 31 |
| 6.1. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....                                | 31 |
| 6.2. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat..... | 32 |
| 6.2.1. Schodek, inventarizace.....  | 34 |
| 6.2.2. Společná odpovědnost za schodek.....   | 35 |
| 6.2.3. Zavinění.....  | 35 |
| 6.3. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.....  | 36 |
| 6.3.1. Písemné potvrzení, dohoda o odpovědnosti.....  | 36 |

|  |    |
|--|----|
| 6.3.2.    Zavinění.....                              | 37 |
| 7.    Rozsah a způsob náhrady škody dle OZ a ZP..... | 38 |
| 7.1.    Náhrada škody dle OZ.....                    | 38 |
| 7.2.    Náhrada škody dle § 250 ZP.....              | 38 |
| 7.3.    Náhrada škody dle § 251 ZP.....              | 40 |
| 7.4.    Náhrada škody dle § 252 a násl. ZP.....      | 40 |
| 7.5.    Duševní porucha, nezpůsobilý stav.....       | 42 |
| 7.6.    Projednání výše náhrady škody.....           | 42 |
| 7.6.1.    Uznání závazku.....                        | 42 |
| 7.6.2.    Dohoda o srážkách ze mzdy.....             | 42 |
| 7.7.    Moderační právo soudu.....                   | 43 |
| 7.8.    Promlčení.....                               | 43 |
| 8.    Závěr.....                                     | 45 |
| Seznam pramenů.....                                  | 47 |
| Monografie, komentářová literatura.....              | 47 |
| Odborné články:.....                                 | 47 |
| Judikatura:.....                                     | 48 |
| Internetové zdroje.....                              | 50 |
| Zákony.....  | 50 |
| Ostatní prameny.....                                 | 51 |
| Shrnutí.....   | 52 |
| Summary.....   | 52 |
| Klíčová slova.....                                   | 53 |
| Keywords.....  | 53 |

## Seznam použitých zkratk

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

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p.

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

ÚS – Ústavní soud České republiky

NS – Nejvyšší soud České republiky

NS ČSR – Nejvyšší soud Československé republiky

NS ČSSR – Nejvyšší soud Československé socialistické republiky

Důvodová zpráva – aktualizovaná důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

PETL - Principy evropského deliktního práva (Principles of European Tort Law)

## 1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila náhradu majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu, a to konkrétně náhradu zaměstnancem. Téma pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance je dle mého názoru jednou z nejvýznamnějších oblastí pracovního práva. Také je toto téma velice praktické, jelikož v současné době v České republice pracuje více než 5 miliónů zaměstnanců.<sup>1</sup> Z tohoto důvodu je potřeba, aby zde existovala právní úprava, jež bude spravedlivě regulovat důsledky odpovědnostního jednání zaměstnance.

Cílem mé práce je komplexně zpracovat právní úpravu, která se daného tématu týká. Konkrétně je mým cílem vymezit druhy pracovněprávní odpovědnosti, jejich předpoklady a detailně je rozvést. Pro naplnění tohoto cíle užívám deskriptivní a komparativní metodu. Vycházím převážně ze soudní judikatury, odborných článků a monografií. Rovněž mi byla velice nápomocná učebnicová literatura. V diplomové práci vycházím primárně z právní úpravy ZP, konkrétně z části jedenácté „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“, avšak pro toto téma je neméně důležitá právní úprava OZ, konkrétně pak hlava třetí „Závazky z deliktů“.

Co se týče členění diplomové práce, bude rozdělena do sedmi kapitol, které budou přecházet od obecných předpokladů odpovědnosti do již konkrétních skutkových podstat uvedených v zákoně.

V první části mé diplomové práce se věnuji vztahu práva občanského a pracovního. Pro mou práci velice podstatné rozvést, kdy a za jakých podmínek a podle které právní úpravy se bude daná situace řešit. Považuji za vhodné velice stručně uvést vývoj ZP ve vztahu na OZ, jelikož tyto dva předpisy spolu velice úzce v rámci problematiky náhrady škody souvisí. Je nutné se věnovat § 4 ZP, který zakotvuje vztah subsidiarity OZ a ZP. Dále se budu věnovat problematickým situacím, které mohou v rámci odpovědnosti zaměstnance za škodu nastat, avšak nejsou ZP řešeny. Poté plynule přejdu k povinnosti předcházení škodám.

Další kapitola se bude zabývat náhradě škody dle OZ. Považuji za nutné se této problematice v rámci vztahu subsidiarity OZ a ZP věnovat. Občanský zákoník rozlišuje náhradu škody pro porušení zákona, porušení dobrých mravů a porušení smlouvy. V této kapitole shrnu podstatu daného porušení a v čem se od sebe liší. Budu se jim věnovat pouze stručně, jelikož nejsou hlavním tématem pro mou diplomovou práci.

---

<sup>1</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2018: Pracující ve vyšším věku nahrazují úbytek pracujících ve věku do čtyřiceti let [online]. 2018, cit 20. 6. 2018. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2018>.

Poté budu pokračovat náhradě škody dle ZP. Odpovědnost za škody se dle ZP dělí na obecnou a zvláštní. První část se bude věnovat odpovědnosti obecné. V rámci této kapitoly definuji základní instituty pro odpovědnosti za škodu jako zavinění, příčinná souvislost či okolnosti vylučující protiprávnost.

Další část diplomové práce se již bude věnovat zvláštním odpovědnostem za škody dle ZP. U každé zvláštní odpovědnosti se budu věnovat předpokladům, za kterých mohou nastat a podmínek, za nichž se uplatní. Nejdříve shrnu odpovědnost za škodu při odvracení škody, dále se budu věnovat odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a v neposlední řadě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Poslední kapitola se bude zabývat rozsahem a způsobem náhrady škody. Opět se budu věnovat rozsahu a způsob náhrady škody dle OZ a poté přejdu k tomu, jak je daná problematika uvedena v ZP.



## 2. Obecné výklady

V rámci soukromého práva má své postavení i pracovní právo (díky své ochranné funkci je považováno za součást sociálního práva).<sup>2</sup>

V této kapitole považuji za vhodné stručně shrnout vývoj právní úpravy ZP v souvislosti s OZ. Není mým záměrem vývoj rozebírat do hloubky, jelikož to není téma mé diplomové práce. Ač první náznaky právní úpravy pracovního práva lze spatřovat dříve, prvním významným předpisem je občanský zákoník (AGBG) z roku 1811, který upravoval téma námezdní smlouvy. V této době bylo tedy pracovní právo součástí práva občanského. Tato právní úprava pak pokračovala i po vzniku Československa. Od 28. října 1918 platil jako tzv. Obecný občanský zákoník, který ve svém ustanovení § 1162a upravoval náhradu škody, pokud zaměstnanec bez důležitého důvodu vystoupil ze služby sjednané na dobu určitou.<sup>3</sup> Dalším podstatným milníkem byl rok 1948. V tomto roce se začalo pracovat na novém ZP, který vyšel v účinnosti v roce 1966. Typická pro něj byla kogentní právní úprava, ve které se nešlo odchýlit ani ve prospěch ani v neprospěch zaměstnance či zaměstnavatele. V květnu 2006 byl přijat zákoník práce č. 262/2006 Sb. Tento ZP byl přijat po delších politických průtazích a v jejich důsledku tento zákoník nedostatečně navazoval na právní předpisy, které s ním souvisely, a proto ho bylo nutné několikrát novelizovat.

Vazba na právo občanské byla předmětem velké diskuze. Bělina uvádí, že úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je komplexní, a tedy užití (až na malé výjimky<sup>4</sup>) OZ není dle jeho názoru třeba.<sup>5</sup> Toto tvrzení podporuje i NS, který ve svém rozsudku, který říká v podstatě to samé, co Bělina. Podle tohoto rozsudku nelze právní úpravu OZ vůbec použít.<sup>6</sup> Naopak Bezouška s těmito závěry nesouhlasí. Dle jeho názoru ZP se nevypořádá se všemi situacemi, které mohou v rámci náhrady škody a nemajetkové újmy nastat, proto je třeba subsidiární aplikace OZ.<sup>7</sup>

Proto si myslím, že je nutné se zde uvést ustanovení § 4 ZP, které říká, že ZP je ve vztahu k OZ *lex specialis*, který se použije v situaci, kdy nějaká situace není ZP upravena. Obecně lze říci, že se OZ aplikuje na pracovněprávní vztahy, pokud

- To nevylučuje výslovně ZP
- ZP nemá použitelnou právní úpravu

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 7. vydání, 2017, C.H. Beck, s. 4.

<sup>3</sup> Podle ustanovení § 1162a zákona č. 946/1811 Sb., obecný zákoník účinný od 1. 1. 1917 do 31. 12. 1965 „*vystoupí-li zaměstnaný předčasně bez důležitého důvodu, může zaměstnavatel žádati buď za opětné nastoupení do služby a za náhradu škody nebo za náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Bude-li zaměstnaný předčasně propuštěn pro nějaké zavinění, je povinen dáti náhradu škody pro nesplnění smlouvy.*“

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy 2015, č. 2, s. 55.

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 7. vydání, 2017, C.H. Beck, s.316.

<sup>6</sup> Rozsudek NS ze dne 26. září 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

<sup>7</sup> BEZOUŠKA, Petr, *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?*, Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. 439

- Způsobem, jenž neodporuje zásadám pracovního práva<sup>8</sup>

Toto tedy dle mého názoru platí i pro náhradu škody v pracovním právu, která je předmětem mé diplomové práce. Subsidiární aplikace OZ je možná, pokud to samozřejmě přichází v úvahu z povahy věci. Naopak je bude aplikovat hlava první OZ, jelikož obsahuje základní zásady občanského práva, dále hlava druhá obsahující postavení FO a PO, ve velkém množství se bude aplikovat hlava čtvrtá OZ upravující relativní majetková práva, především pak všeobecná ustanovení o závazcích.<sup>9</sup>

Na právní úpravu týkající se náhrady škody a nemajetkové újmy se tedy užijí jak základní zásady pracovního práva, tak zásady OZ. Pro tuto problematiku se tedy užijí základní zásady týkající se ochrany života a zdraví, rodiny, vlastnického práva. Pro náhradu škody a nemajetkové újmy je podstatné zmínit účel odškodnění nemajetkové újmy, která vnímá život a zdraví jako nejvyšší hodnotu, kterou nelze paušálně ocenit. Je nutné, aby náhrada byla spravedlivá, plná a pokud je možné, pokrývala všechny aspekty zásahu do integrity člověka.<sup>10</sup>

Vzhledem ke vztahu subsidiarity ZP k OZ považují za vhodné ve své diplomové práci věnovat oběma právním úpravám.

---

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr, *Pracovní právo*, 2. Upravené vydání Plzeň, nakladatelství Aleš Čeňek, 2015, str. 411.

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav, *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?*, Právní rozhledy, č. 2, 2015, s. 52.

<sup>10</sup> DOLEŽAL, Tomáš, LAVICKÝ, Petr, *Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty*, Právní rozhledy č. 10, 2014, s. 358.

### 3. Obecná úprava povinnosti zaměstnance k náhradě škody

#### 3.1. Předcházení škodám

V první řadě je dle mého názoru nutné vyřešit, kdy a za jakých podmínek je zaměstnanec povinen k náhradě škody a jaká právní úprava se v daném případě použije. ZP práce bohužel upravuje pouze situaci, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Avšak mohou nastat i jiné situace, které nejsou již ZP řešeny. Pokud bychom souhlasili s Bělinou, tak by se na případy, které upravují náhradu škody, řešily pouze dle ZP.

Například ZP se ale nezabývá situací, kdy zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli nemajetkovou újmu v situaci, kdy plní pracovní úkoly. Bezouška uvádí příklad, kdy zaměstnanec, který pracuje jako truhlář a pracuje se svým zaměstnavatelem na sestavení kuchyňské linky a při této práci svého zaměstnavatele zraní.<sup>11</sup> Zaměstnavateli v této situaci vznikne jak škoda, tak nemajetková újma. Kdyby se použila pouze ustanovení ZP, které se týkají náhrady škody, neměl by zaměstnavatel na náhradu nemajetkové újmy. V daném případě lze tedy s Bezouškou souhlasit a mělo by se použít vedle ZP i ustanovení § 2956 OZ. Rovněž se musíme zabývat i ustanovením § 2894 odst. 2 OZ, kde je stanovena povinnost posoudit zadostiučinění dle ustanovení o povinnosti k náhradě škody. Tudíž se v daném případě bude postupovat dle ustanovení § 2958 OZ, avšak s limity, které jsou uvedeny v § 257 odst. 2 ZP a zaměstnanec bude tedy povinen k náhradě újmy ve výši čtyř a půl násobku svého průměrného výdělku.<sup>12</sup>

Druhou situací, kterou je zde nutné se zabývat, je když zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli škodu bez souvislosti s plněním pracovních úkolů. Například když zaměstnanec poruší svou povinnost spočívající v omezení jiné výdělečné činnosti dle ustanovení § 304 odst. ZP. Je tedy nutné si položit otázku, zda se v daném případě bude postupovat dle ustanovení § 250 ZP. V daném případě to možné nebude, jelikož škoda nevznikla v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Proto zde použijeme ustanovení § 4 ZP a budeme moci postupovat dle ustanovení OZ. V tomto případě konkrétně ustanovení § 2913 OZ, jelikož zde byla porušena smluvní povinnost zaměstnance<sup>13</sup> a tím pádem jedna ze základních zásad OZ *pacta sunt servanda*. Aby se zaměstnavatel mohl domáhat náhrady škody dle ustanovení § 2913 OZ, je nutné splnit určité předpoklady, a to konkrétně porušení smluvní povinnosti, vznik újmy a příčinná souvislost mezi smluvní povinností a vznikem újmy. Zaměstnanec se v tomto případě může zprostit, pokud prokáže, že danou povinnost porušil z důvodu nepředvídatelné a nepřekonatelné překážky, která byla nezávislá na jeho vůli.

---

<sup>11</sup> BEZOUŠKA, Petr, *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?*, Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. 439

<sup>12</sup> Tamtéž

<sup>13</sup> Tamtéž, s. 442

Třetí případ, který může nastat, je když zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli nemajetkovou újmu rovněž bez přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (například pomluví svého zaměstnavatele a on díky tomu přijde o své zákazníky). Danou situaci opět nelze řešit dle ustanovení § 250 ZP, musíme tedy užít pravidlo § 4 ZP a hledat řešení v OZ. Zde Bezouška uvádí, že můžeme postupovat dvěma způsoby. Buď opět postupovat dle § 2913 OZ, jelikož zde zaměstnanec porušil svou smluvní povinnost nebo postupovat dle § 261 odst. 3 ZP, prokázat zaměstnanci porušení dobrých mravů a v této souvislosti požadovat náhradu nemajetkové újmy dle ustanovení § 2956 ZP.<sup>14</sup>

### 3.1.1. Prevenční povinnost dle OZ

Povinnost prevence dle OZ je uvedeno v ustanovení § 2900, kde je stanovena prevence při konání. Dané ustanovení vychází ze základní zásady neminem laedere, zásady autonomie vůle a zákazu vměšování se do záležitostí jiného. Tato zásada není pouze součástí této části občanského práva, ale prochází napříč soukromým právem.<sup>15</sup> Prevenční povinnost dle tohoto ustanovení se uplatní v případě, kdy

- Vyžadují-li to okolnosti daného případu a zvyklosti soukromého práva
- Újma by byla nedůvodná
- Daná újma by vznikla na svobodě, životě, zdraví nebo vlastnictví jiného

*„Z textu vyplývá, že toto ustanovení je založeno na dvoustupňovém posouzení, které v první řadě zahrnuje zjištění existence povinnosti jednat (konat) tak, aby nedocházelo k nedůvodné újmě na vyjmenovaných statcích jiných osob, na což pak následně navazuje vymezení určitého standardu jednání a posouzení, zda škůdce tento standard dodržel. Mezi uvedenými fázemi aplikace prevenční povinnosti však nelze vést nepřekonatelnou dělicí linii, neboť vždy budou rozhodující okolnosti konkrétního případu, resp. zvyklosti soukromého života. Mnobdy bude posuzování existence prevenční povinnosti a jejího porušení spadat v jedno.“<sup>16</sup>*

Toto ustanovení je nástupcem obecné povinnosti, která byla upravena ve starém OZ (§ 415). Podstatou ustanovení je to, že každý by si měl v soukromém právu počínat tak, aby nevznikla bezdůvodná újma jiné osobě. K prevenční povinnosti se vyjadřoval i NS, který říká, že *„občanskoprávní prevenci lze charakterizovat jako soubor způsobů a forem předcházení obrožení a porušování subjektivních občanských práv, tj. práv, která jsou upravována a chráněna normami občanského práva hmotného v objektivním smyslu. Vlastní obsah úpravy občanskoprávní prevence spočívá ve stanovení určitého systému prevenčních právních povinností, jakož i nepřiznivých právních následků (sankcí) spjatých s jejich obrožením či porušením.“<sup>17</sup>*

<sup>14</sup> Tamtéž, s. 443.

<sup>15</sup> SZTEFEK, Martin, *Kritické poznámky k prevenční povinnosti v občanském zákoníku*, Právní rozhledy 2/2018, s. 41.

<sup>16</sup> Tamtéž, s. 42.

<sup>17</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 25. února 2003, sp. zn. 25 Cdo 618/2001.

Ustanovení § 2901 OZ pak upravuje povinnost zakročít. Zakročovací povinnost má ten, kdo

- Vytvořil nebezpečnou situaci
- Nad nebezpečnou situací má kontrolu
- Odůvodňuje li to povaha poměru mezi osobami
- Lze li snadno odvrátit újmu, o níž ví nebo musí vědět, že hrozící závažností zjevně převyšuje, co je třeba k zákroku vynaložit

Na práva a povinnosti jak osoby zakročující, tak rovněž i osoby, v jejímž zájmu bylo zakročeno, se bude aplikovat ustanovení o nepřikázaném jednání.<sup>18</sup> Při naplnění prvních dvou výše uvedených podmínek se posuzuje, zda povinný subjekt situaci vytvořil nebo nad ní má kontrolu a jestli existující stav může vést k újmě jiné osoby. Povinný subjekt dle komentářové literatury nemusí mít z dané situace žádný prospěch.<sup>19</sup> Další výše uvedenou podmínkou je poměr mezi osobami. Poměr mezi osobami nemusí být pouze poměr dle zákona, soudního rozhodnutí apod., ale i poměr, který vyplývá z určité sociální interakce.<sup>20</sup> Poslední podmínkou je snadnost odvrácení újmy. Tato podmínka je však limitována, a to možnostmi a schopnostmi osoby povinné k zákroku. Tato limitace však neznamená to, že osoba pokud není schopna újmu sama odstranit, nemá povinnost přivolat pomoc.<sup>21</sup>

Ustanovení § 2902 pak upravuje oznamovací povinnost. Tu má ten, kdo porušil právní povinnost nebo kdo může a má vědět, že danou povinnost poruší. Oznamování nemá zákonem stanovenou formu, může být jak písemně, e-mailem či ústně. To, že daná osoba oznamovací povinnost nesplní, nemá vliv na její postavení škůdce. Ale pokud není oznamovací povinnost splněna, tak škůdce nemá nárok žádat snížení výše náhrady škody. Oznamování by mělo přijít neprodleně, aby ten, komu újma hrozí, mohl jejímu vzniku předejít.<sup>22</sup>

Dále OZ řeší následek nezakročení hrozící újmě v ustanovení § 2903. Oproti předchozím ustanovením ovšem je adresátem ten, komu daná újma hrozí. Pokud by tak neučinil, přičetlo by se mu to k tíži a měl by povinnost nést náhradu škody v tom rozsahu, ve kterém mohl zakročít (přiměřeně k okolnostem).

Posledním ustanovením, kterým se OZ věnuje prevenční povinnosti je § 2904 OZ, upravující náhodu. Důvodová zpráva uvádí, že dané ustanovení vychází z § 1311 občanského zákoníku občanského. OZ vychází ze zásady, že náhodná újma se poškozenému nenahrazuje.

---

<sup>18</sup> Důvodová zpráva k občanskému zákoníku, s. 566.

<sup>19</sup> BEZOUŠKA Petr In HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s 1517.

<sup>20</sup> Tamtéž s. 1518.

<sup>21</sup> Tamtéž.

<sup>22</sup> Tamtéž s. 1521.

V tomto případě zákon řeší situaci, kdy škůdce zaviněně dá podnět k náhodě (zákon poté demonstrativně uvádí porušení zákazu a porušení zařízení, které má nahodilé újmě zabránit).<sup>23</sup> Pokud by došlo ke škodě i bez podnětu, nebyly by zde splněny podmínky k povinnosti náhrady škody. Aby osoba škůdce odpovídala za náhodu, musí být splněny podmínky k její náhradě (tedy vznik újmy, protiprávnosti podnětu, příčinná souvislost a zavinění).<sup>24</sup>

### 3.1.2. Prevence dle ZP

Povinnost prevence zaměstnance dle ZP je zakotvena v § 248, kde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajistit svým zaměstnancům pracovní podmínky, aby mohli plnit své úkoly řádně bez ohrožení zdraví a majetku. Pokud zjistí nějaké závady, má povinnost je odstranit. Zde považují za vhodné definovat, co to jsou pracovní podmínky. Za pracovní podmínky lze zařadit podmínky, jež zajišťují zaměstnanci řádnou a bezpečnou práci. Zaměstnavatel má povinnost seznámit zaměstnance s příslušnými předpisy, úkoly, zajistit mu vhodné pracovní prostředky a vhodně jej proškolit.<sup>25</sup>

Naopak zaměstnanec má rovněž povinnost chovat se tak, aby škodám předešel. Opět se zde tedy projevuje prevenční funkce, která hraje v náhradě škody v pracovním právu klíčovou roli.

Prevenční povinnost zaměstnance se dělí na obecnou a zvláštní. V obecné povinnosti musí vykonávat svou pracovní činnost tak, aby se předešlo škodám na zdraví, majetku a bezdůvodného obohacení. K tomuto se vyjadřoval i Nejvyšší soud, který řekl, že „*povinnosti uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce patří k základním povinnostem zaměstnanců a představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o zcela legitimní požadavek na dodržení jisté (přiměřené) kvality vzájemného (pracovněprávního) vztahu. Zákon ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální (non facere, omittere)*“<sup>26</sup> Z tohoto rozsudku tedy vyplývá, že k obecné prevenční povinnosti je nutná určitá dávka loajality zaměstnance vůči svému zaměstnavateli. Tato povinnost zaměstnanci trvá i mimo pracovní dobu zaměstnance, tudíž není možné, aby zaměstnanec v době svého volna se vypravil do svého zaměstnání a odvezl zboží, které nebylo v prodejní době zapláceno.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Tamtéž s. 1522.

<sup>24</sup> Tamtéž s. 1523.

<sup>25</sup> Zaměstnavatel by měl jednat v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb., ze dne 12. prosince 2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

<sup>26</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

<sup>27</sup> Tamtéž.

Naopak zvláštní prevenční povinnost je typická tím, že zaměstnanec má určitou oznamovací povinnost vůči svému vedoucímu zaměstnanci. Je podstatné zmínit, že tato škoda může vzniknout komukoliv, ať jde o spoluzaměstnance, vedoucího zaměstnance nebo zaměstnavatele. Zaměstnanec nemusí zakročit jen v případě, že mu v tom brání důležitá okolnost nebo by vystavil v nebezpečí sebe nebo osobu blízkou.<sup>28</sup> Za důležitou okolnost lze například považovat situaci, ve které zaměstnanec nemá potřebné znalosti nebo kvalifikaci pro obsluhu určitého stroje, zařízení nebo dopravního prostředku nebo pokud zaměstnanec není schopen fyzicky problém vyřešit, například pro tělesnou indispozici.<sup>29</sup> Pokud by zaměstnanec tuto povinnost nesplnil, odpovídal by za škodu dle § 251 ZP (viz další kapitoly). V situaci, kdy by zaměstnanec tuto povinnost splnil a vznikla by mu škoda, odpovídal by zaměstnavatel podle zvláštní povinnosti nahradit škodu upravenou v § 266 ZP. Podmínkami jsou:

- Vznik věcné škody, kterou zaměstnanec utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí na životu a zdraví
- Škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance
- Zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem

Ustanovení § 266 ZP se vztahuje na situace, kdy zaměstnanec odvrací škodu hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí, které přímo hrozí životu nebo zdraví a přitom mu vznikne škoda. Pokud by zaměstnanec při odvracení utrpěl pracovní úraz, použije se právní úprava § 269 a násl. ZP. K odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při odvracení škody se vyjadřoval Nejvyšší soud, který řekl, že pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz při odvracení škody, která hrozí zaměstnavateli, není možné, aby se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti, a to ani částečně, pokud zaměstnanec takovýto stav nevyvolal úmyslně. V takové situaci ani nelze vycházet pouze z rozsahu škody, jenž hrozí.<sup>30</sup> Pro použití dané právní úpravy není podle tohoto rozhodnutí důležitá hodnota věci, ale situace, za které k úrazu došlo. V daném případě zaměstnanec odvracel škodu hrozící zaměstnavateli, jež také spočívala v přerušení plynulého provozu zaměstnavatele.

---

<sup>28</sup> Pojem osoby blízké upravuje občanský zákoník v § 22 odst. 1, dle něj je osobou blízkou příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen „partner“); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

<sup>29</sup> NOVOTNÝ Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015 Praha: C.H. Beck, s. 1020

<sup>30</sup> Rozsudek NS ČSR ze dne 30. března 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78 (R 10/1980).

## 4. Náhrada škody dle OZ

OZ rozlišuje v rámci náhrady škody tři základní skutkové podstaty, a to porušení zákona, porušení dobrých mravů, a v neposlední řadě porušení smlouvy. Toto dělení má svůj význam pro předpoklady k povinnosti náhrady škody ve výše uvedených příkladech.<sup>31</sup> Rozdílů mezi těmito ustanoveními je několik a jen tato kapitola by mohla být samostatnou diplomovou prací. Proto jsem se rozhodla se tomuto tématu věnovat jen pár slovy. Důvodová zpráva o OZ uvádí, že dobré mravy tvoří základ celého soukromého práva a jsou tedy stavěny na první místo v členění náhrady škody.<sup>32</sup> Dobré mravy jsou určité mimoprávní hodnoty, které se dají chápat jako určité minimum slušnosti. Pojem dobrých mravů mimo jiné vymezil NSS jako „*obecně uznávané zásady a pravidla slušnosti, souborní etických a kulturních hodnot společnosti, dílem trvalých (neměnných), dílem podléhajících vývoji, která se za stanovených (objektivních) okolností mohou z morálních přeměnit na právní.*“<sup>33</sup>

V daném případě je nutné odlišit porušení zákona dle § 2910 OZ a porušení smlouvy dle § 2913 OZ. Podstatný je okamžik, který způsobil vznik závazku. Při porušení zákonné povinnosti závazek vznikl až způsobením škody, naopak při porušení smluvní povinnosti je daným okamžikem uzavření smlouvy. Náhrada škody dle 2913 OZ se uplatní například za situace, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnanci škodu bez souvislosti s plněním pracovních úkonů, proto se domnívám, že je nutné zde dělení náhrady škody uvést.<sup>34</sup>

Ustanovení § 2910 v sobě obsahuje 2 skutkové podstaty, jsou jimi porušení absolutního práva a porušení ochranné normy. Předpoklady pro vzniku povinnosti nahradit škodu jsou protiprávní čin, vznik škody, příčinná souvislost mezi protiprávním činem a vznikem újmy a zavinění. Mezi absolutní práva zákon řadí osobnostní práva, věcná práva, práva k nehmotným statkům. Tím, že tato skutková podstata definovala okruh chráněných statků, tak postavila pomyslnou hranici pro nahrazování prosté ekonomické škody.<sup>35</sup> Druhá skutková podstata pak upravuje porušení ochranné normy. Vymezení ochranného účelu normy je pak na pomezí protiprávnosti a kauzality. A podrobněji se jí věnuji v kapitole pojednávající o příčinné souvislosti. V případě porušení smluvní povinnosti musí škůdce porušit smlouvu, musí vzniknout újma a mezi vznikem újmy a škodou musí být příčinná souvislost. Porušení smluvní povinnosti znamená, že dlužník nedostal očekávání, které měl věřitel v návaznosti na uzavřenou smlouvu.

---

<sup>31</sup> MELZER, Filip, *Corpus delicti aneb obrana úpravy deliktního práva v návrhu občanského zákoníku*. Bulletin Advokacie, 2011, roč. 41, č. 3, s. 24.

<sup>32</sup> Důvodová zpráva k OZ s. 568.

<sup>33</sup> Rozsudek NSS ze dne 11. dubna 2006, sp. zn. 8 As 35/2005.

<sup>34</sup> BEZOUŠKA, Petr, *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?*, Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. 441

<sup>35</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1547.



Pro porušení tohoto ustanovení není důležité, zda došlo k podstatnému či nepodstatnému porušení smlouvy.<sup>36</sup>

Zákon také upravuje situaci, kdy osoba při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka. V této situaci osoba škodu, která vznikne, nahradí, jakoby ji způsobil sám. Považuji za nutné zde zmínit, že pokud škodu způsobil zaměstnanec jinému zaměstnanci zaměstnavatele v rámci plnění pracovních úkolů. V tu chvíli se užijí pravidla k náhradě škody dle ZP.<sup>37</sup>

Pokud je ke škodě zavázáno více škůdců, kteří jsou povinni škodu nahradit společně a nerozdílně. Výjimku tvoří okolnosti zvláště zřetele hodných, při kterých může soud rozhodnout, že škůdce škodu nahradí podle své účasti na vzniku škody a pokud to nelze určit, přihlédne se k pravděpodobnosti.

---

<sup>36</sup> Tamtéž s. 1569.

<sup>37</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1578, 1579.

## 5. Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu dle ZP

Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody je upravena v části jedenácté, hlavě druhé, díle prvním zákoníku práce. Je to základní skutková podstata, která se týká náhrady škody zaměstnancem. Podstatou je, že zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli, kterou způsobil svým zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. K tomu, aby zaměstnanec odpovídal podle základní skutkové podstaty, je třeba, aby naplnil tyto body:

- Porušení pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním
- Vznik škody
- Příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností s vznikem škody
- Zavinění na straně zaměstnance

Je nutné, aby byly naplněny všechny tyto body kumulativně, pokud by některý z nich naplněn nebyl, nevznikla by zaměstnanci povinnost škodu hradit dle ZP. Rovněž je možné užít obecnou odpovědnost, pokud z nějakého důvodu zaměstnanec nemůže odpovídat dle zvláštních povinností k náhradě škody. Zaměstnanec je povinen dodržovat veškeré právní předpisy, u kterých se předpokládá, že je s nimi seznámen, s ostatními předpisy ho musí zaměstnavatel seznámit.<sup>38</sup> Zaměstnanec tedy musí jednat v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.<sup>39</sup> Pokud například zaměstnanec uzavře pro zaměstnavatele neplatnou smlouvu, odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou tímto jednáním způsobil, jestliže neplatnost způsobil zaviněným porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>40</sup> Důkazní břemeno leží na zaměstnavateli, který je povinen prokázat, že mu zaměstnanec způsobil škodu. „*V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 172 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. (resp. § 250 odst. 1 zák. práce) má žalobce (poškozený zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] a posléze i prokázat [srov. § 101 odst.1 písm. b) a § 120 odst. 1 o.s.ř.] všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu.*“<sup>41</sup>

### 5.1. Škoda

V této části diplomové práce považuji za vhodné vysvětlit pojem škoda. Původně rozlišování pojmů škoda a újma nebylo zcela jednotné. Starý občanský zákoník upravoval

<sup>38</sup> HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, 2. upravené vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 420.

<sup>39</sup> Například rozsudek NS ze dne 12. dubna 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.

<sup>40</sup> Rozsudek NS ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3721/2016.

<sup>41</sup> Rozsudek NS ze dne 12. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 848/2011.

v ustanovení § 415, kde hovořil o škodě na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí. Nový občanský zákoník do své terminologie zařadil pojem újma, jenž v sobě zahrnuje majetkovou újmu (újma na jmění) a nemajetkovou újmu (újma, která je jiná než na jmění, například na zdraví) a tyto změny rovněž navazují na tradiční úpravu obecného zákoníku a například i na Principy evropského deliktního práva (PETL).

Škoda je právním následkem protiprávního jednání, který je relevantní z hlediska odpovědnosti za škodu. Škodu definuje občanský zákoník v ustanovení § 2984 jako újmu na jmění. Pojem jmění je pak upraven u ustanovení § 495, věta druhá OZ jako souhrn majetku osoby a jejích dluhů. Z důvodu protiprávního jednání či škodné události dochází obvykle k újmě na ohroženém nebo porušeném právním vztahu. Zákoník práce užívá pojem škoda, naopak občanský zákoník používá ve svých ustanoveních pojem újma, který je pojmu škoda nadřazen. Judikatura říká, že škoda „není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodných událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.“<sup>42</sup> Hůrka definuje pojem škody jako újmu vyčíslitelnou v penězích.

Za škodu můžeme typicky považovat ztrátu, zničení či poškození věci, která náleží zaměstnavateli. Dále můžeme jako příklad uvést situace, kdy zaměstnanec zpronevěří zaměstnatelovy peníze, jejich odcizení nebo když neodůvodněně uhradí faktury, odvede peníze či špatně vyplatí mzdy. V praxi se často stává, že zaměstnavatel musí v důsledku toho, že zaměstnanec jednal protiprávně, uhradit třetí osobě pokutu<sup>43</sup>, penále úroky z prodlení nebo jiné sankce. Také se v praxi často stává, že je zaměstnavateli způsobena škoda v důsledku nekvalitní práce zaměstnance a je odpovědný za vady díla.

Základním členěním škody je členění na skutečnou škodu (*damnum emergens*) a ušlý zisk (*lucrum cessans*). Obě formy jsou rovnocenné, nezávislé samy na sobě, existence jedné z nich není podmíněná existencí druhé. Je možné, aby existovala škoda, která má podobu jen skutečné škody, jako může existovat pouze škoda, která bude mít formu ušlého zisku.<sup>44</sup>

Skutečnou škodu lze definovat jako zmenšení majetku strany, která je poškozená. ÚS definuje skutečnou škodu jako „majetkovou újmu vyjádřitelnou penězi, která spočívá ve zmenšení, ve snížení či v jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jakož i ve vynaložení nákladů na

---

<sup>42</sup> Rozsudek NS 21 Cdo 1111/2001, in Zákoník práce, 2. vydání, 2015, s. 1021 - 1030

<sup>43</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 15. 6. 1973, sp. zn. 5 Cz 23/73, publikované jako R 32/1974 či rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 2. 2003, sp. zn. 25 Cdo 986/2001

<sup>44</sup> Rozsudek NS ze dne 28. srpna 2008, sp. zn. 25 Cdo 1233/2006

odstranění tohoto znehodnocení.<sup>45</sup> Škoda však jako taková v sobě nezahrnuje nemajetkovou újmu. Ta se hradí v případě, kdy to tak stanoví zákon nebo pokud to připouští smlouva.

Naopak zpravidla škoda nevznikne ve chvíli, kdy zanikne zástavní právo, jelikož toto právo samo o sobě nemá majetkovou hodnotu. NS se vyjádřil ve svém rozhodnutí tak, že „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>46</sup>

Vedle skutečné škody lze tedy uhradit ušlý zisk. Ušlý zisk lze definovat jako újmu, která spočívá v tom, že u poškozeného nedojde v důsledku určité škodní události k rozmnožení majetkových hodnot, ačkoliv takové rozmnožení šlo důvodně očekávat.

Přesnou výši ušlého zisku je někdy velice problematické určit. Je poměrně problematické určit konkrétní částku, o kterou poškozený v důsledku jednání svého zaměstnance přišel. K tomuto se vyjadřuje judikatura NS, která říká, že není možné částku určit naprosto libovolně. Je nutné, aby stanovení výše bylo provedeno takovým způsobem, aby byla zjištěná pravděpodobná výše, která se blíží dle běžného uvažování jistotě.<sup>47</sup>

Pro určení ušlého zisku není dle judikatury soudu dostačující pouhá pravděpodobnost, že se majetkový stav zvýší někdy v budoucnu, poškozený musí prokázat, že nebyť protiprávního jednání škůdce, tak by se majetkový jeho stav zvýšil.<sup>48</sup>

Vedle škody materiální, kterou jsem uváděla výše, existuje ještě škoda imateriální, kterou lze definovat jako zásah do tzv. osobních a osobnostních práv. Výši zásahu do těchto práv však nelze fakticky vyčíslit. Pojem imateriální újmy je podstatný například pro situaci, kdy zaměstnanec poškodí dobré jméno zaměstnavatele a ZP náhradu dané škody neupravuje. V daném případě tedy užijeme ustanovení § 4 ZP a postupovat podle OZ.

## 5.2. Příčinná souvislost

V současné době není příčinná souvislost zákonem vymezena. Je jako předpoklad odpovědnosti za škodu, ale podrobnější výklad přenechává aplikační praxi.<sup>49</sup> Avšak i přes toto tvrzení ji OZ na dvou místech uvádí, s to konkrétně v ustanovení § 2915 odst. 2 a § 2925 odst. 2 OZ. Příčinnou souvislost (neboli kauzální nexus) lze definovat jako vztah mezi příčinou a následkem. Aby škůdce za škodu odpovídal, musí být mezi jeho jednáním a následkem

<sup>45</sup> Nález ÚS ze dne 30. 4. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 18/01.

<sup>46</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1348/2005.

<sup>47</sup> Rozsudek NS ze dne 31. 1. 1996, sp. zn. Odon 15/96.

<sup>48</sup> Rozsudek NS ze dne 28. ledna 2009, sp. zn. 25 Cdo 3586/2006.

<sup>49</sup> MELZER, FILIP.: *Corpus delicti aneb obrana úpravy deliktního práva v návrhu občanského zákoníku*, Bulletin Advokacie, 2011, č. 3, s. 27.

příčinná souvislost. Příčinu lze poté vymezit jako „*způsoby jednání a událostí, které jsou podle platného práva předpoklady odpovědnosti.*“<sup>50</sup>

Příčinná souvislost je nutná podmínka k náhradě škody. Důvod vzniku škody pak není podstatný (zda byl důvodem zákon, smlouva, porušení dobrých mravů). Příčinná souvislost tedy není otázka právní. Je podstatná pro navázání na určitou reálnou skutečnost, proto je třeba ji chápat jako empirický pojem.<sup>51</sup>

### 5.2.1. Faktická kauzalita

Je třeba v rámci příčinné souvislosti zkoumat faktickou kauzalitu. Faktická kauzalita znamená, že ze všech možných příčin je nutné identifikovat kauzální řetězec, díky kterému daná škoda vznikla (jednání škůdce a vznik škody). Nelze však zkoumat všechny příčiny, jelikož bychom se pak dostali do situace, kdy by příčinou bylo narození škůdce. Proto je nutné zkoumat pouze ty příčiny, které jsou relevantní pro vznik škody.

Považují za nutné zde vysvětlit doktrínu „*conditio sine qua non*“. Tato doktrína znamená, že bez určité skutečnosti by rozhodná skutečnost nenastala nebo by nastala jiným způsobem, než jak nastala. Tuto doktrínu pak soudy používají jako samostatný myšlenkový postup.<sup>52</sup> PETL pak tuto podmínku upravuje ve svém čl. 3.101 tímto způsobem: „*jednání nebo opomenutí (dále jen jednání) je příčinnou škody poškozeného, jestliže by při neexistenci takového jednání škoda nevznikla.*“

Považuji za důležité uvést, že nemusí existovat pouze jedna příčina vzniku škody, stačí, že jedna z těchto příčin je důležitou příčinou, značnou a podstatnou.<sup>53</sup> NS ve svém rozsudku řekl, že „*z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit obecná úvaha o možných následcích jednání škůdce či pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku jeho protiprávního jednání, nýbrž musí být příčinná souvislost najisto postavena. O vztah příčinné souvislosti se jedná, vznikla-li konkrétní majetková újma následkem konkrétního protiprávního úkonu škůdce, tedy je-li jeho jednání a škoda ve vzájemném poměru příčiny a následku. Příčinou škody může být jen takové protiprávní jednání, bez něhož by škodný následek nevznikl. Nemusí sice jít o příčinu jedinou, nýbrž i jen o jednu z příčin, která se podílí na nepříznivém následku, o jehož odškodnění jde, avšak musí jít o příčinu podstatnou.*“<sup>54</sup>

Aby zaměstnanec mohl za škodu odpovídat, je nutné, aby mezi vnikem škody a zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnance byla příčinná souvislost. Zaměstnavatel je povinen přesně specifikovat porušenou povinnost, díky které škoda vznikla.<sup>55</sup> Je to tedy vztah mezi jednáním zaměstnance a daným následkem, kterým je v tomto případě škoda. Pokud tato

<sup>50</sup> TICHÝ, Luboš, HRÁDEK, Jiří, *Deliktní právo*, první vydání C.H. Beck 2017 s. 133.

<sup>51</sup> TICHÝ, Luboš, HRÁDEK, Jiří, *Deliktní právo*, první vydání C.H. Beck 2017 s. 126.

<sup>52</sup> TICHÝ, Luboš, HRÁDEK, Jiří, *Deliktní právo*, první vydání C.H. Beck 2017 s. 133.

<sup>53</sup> Rozhodnutí NS ze dne 19. prosince 2001, sp. zn. 25 Cdo 62/2000

<sup>54</sup> Rozsudek NS ze dne 28. srpna 2013, sp. zn. 25 Cdo 3387/2012.

<sup>55</sup> KOTTNAUER Antonín in Hochman Josef, *Zákoník práce Komentář a předpisy a judikatura související*, Praha Linde 2007, s. 670.

škoda vznikne v příčinném jednání zaměstnance, bude naplněna podmínka pro odpovědnost za škodu. Pokud škoda vznikne porušením příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti zaměstnance nebo dobrých mravů, bude splněna daná podmínka. „*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>56</sup> Zavinění zaměstnance musí mít formu alespoň nevědomé nedbalosti.

Teorii podmínky se také zabýval ÚS, řekl, že „*každý následek má obvykle několik vzájemně souvisejících příčin a každá příčina může mít několik vzájemně souvisejících následků. Příčina jedné skutečnosti může být sama následkem jiné příčiny. Prostřednictvím těchto kausálních vazeb jsou vytvářeny kausální řetězce, které jsou v čase nazpět nekonečné.*“<sup>57</sup>

Důkazní břemeno v dané věci nese poškozený.<sup>58</sup> Míra jistoty, se kterou pak musí být příčinná souvislost prokázána, není v českém právním řádu stanovena, avšak soudy požadují, aby existence příčinné souvislosti byla prokázána bezpečně (tzv. praktická jistota). Pouhá pravděpodobnost není pro české soudy dostačující.<sup>59</sup> K tomuto se však vyjádřil ÚS, který řekl, že není nutné, aby soudy trvaly na stoprocentně prokázané příčinné souvislosti a dané pravidlo přehodnotily.<sup>60</sup>

Pokud se zaměříme na procesní stránku věci, tak fakt, zda byla daná škoda v příčinné souvislosti se zaviněným porušením zaměstnancovy povinnosti nebo dobrých mravů při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním je otázkou skutkového zjištění soudu dle ustanovení § 132 o.s.ř. podle zásady volného hodnocení důkazů soudu. „*Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti, hodnota pravdivosti, popřípadě hodnota věrohodnosti. Při hodnocení důkazů z hlediska jejich závažnosti (důležitosti) soud určuje, jaký význam mají jednotlivé důkazy pro jeho rozhodnutí a zda o ně může opřít svá skutková zjištění (zda jsou použitelné pro zjištění skutkového stavu a v jakém rozsahu, popřípadě v jakém směru).*“<sup>61</sup>

<sup>56</sup> Rozsudek NS ze dne 21. února 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

<sup>57</sup> Nález ÚS ze dne 1. listopadu 2007, sp. zn. I. ÚS 312/05.

<sup>58</sup> Rozsudek NS ze dne 27. září 2006, sp. zn. 25 Cdo 508/2005.

<sup>59</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1551.

<sup>60</sup> Rozhodnutí ÚS ze dne 12. srpna 2008, sp. zn. I. ÚS 1919/08.

<sup>61</sup> Rozhodnutí NS ze dne 2. srpna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1566/2006.

### 5.2.2. Současné působení více příčin

Jak jsem již výše uváděla, s největší pravděpodobností vedle sebe většinou působí více podmínek současně, jež se prolínají, doplňují či působí v časové posloupnosti a nelze je přičíst pouze jednomu subjektu. V danou chvíli nelze užít teorii podmínky, jelikož o žádné z daných příčin nelze jednoznačně říci, že bez ní by daný následek nevznikl, jelikož alespoň jedna z nich škodu musela způsobit.

Jako první příklad můžeme uvést konkurující kauzalitu. PETL uvádí v čl. 3:102, „že v případě více jednání, z nichž každé by samo způsobilo škodu v ten samý okamžik, je považováno každé jednání za příčinu škody poškozeného.“ Tato situace není OZ upravena, avšak v daném případě by se analogicky použilo ustanovení § 2915 odst. 1 OZ a škůdci by povinnosti solidárně nahradit škodu.

Dalším příkladem je alternativní kauzalita. Tu můžeme dělit na kauzalitu pravou a nepravou. V případě pravé kauzality existují dvě či více podmínek, které působí nezávisle na sobě a tyto podmínky vedly ke vzniku újmy. Naopak pokud se jedná o nepravou alternativní kauzalitu, existují vedle sebe opět dvě či více podmínek, přičemž obě mohly vést ke vzniku újmy, Je jisté, že příčinou byla jedna z nich, ale my nejsme schopni říci, která.<sup>62</sup>

Co se týče kumulativní kauzality, v tomto případě existují dvě na sobě nezávislá jednání, která jsou schopna způsobit škodu v případě, kdy působí obě společně.

Pokud se zde budeme zabývat proporcionální kauzalitou, ta může nastat za situace, kdy škůdce škodu způsobí, ale nelze s jistotou říci, vůči kterému subjektu. Tuto kauzalitu můžeme nalézt v ustanovení § 2925 OZ (vznik škody způsobené provozem zvláště nebezpečným).

Předstihující kauzalita znamená, že jedna příčina reálně způsobí nebezpečí vzniku škody a poté se objeví další příčina, která je na té původní nezávislá a způsobí škodu dříve.

### 5.2.3. Právní kauzalita

Posouzení příčinné souvislosti však není pouze otázkou skutkovou, je nutné ji zohlednit i z právního hlediska. Je to z toho důvodu, že ne všechny příčiny jsou významné pro vznik škody. Omezení můžeme spatřovat v ustanovení § 2910 věty druhé OZ a dále zákon ponechává volnou ruku doktríně a judikatuře.<sup>63</sup>

Pro omezení kauzálního řetězce se nejčastěji využívá teorie adekvátnosti kauzálního nexu. Ta slouží k tomu, aby se vyloučily ty příčiny, které jsou příliš vzdálené následku a rovněž k vyloučení těch příčin, jež jsou mimořádné či nepředvídatelné.<sup>64</sup>

ÚS řekl, že teorie adekvátnosti „vychází z toho, že smyslem subjektivní odpovědnosti za škodu je nařídit náhradu škody tam, kde škůdce škodu způsobil, ačkoli mu lze vytknout, že ji způsobit nemusel, že mohl

<sup>62</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1553-1554.

<sup>63</sup> Tamtéž.

<sup>64</sup> Tamtéž.

*jednat jinak.*<sup>65</sup> Ústavní soud v daném rozhodnutí vymezil subjekt předvídatelnosti jako všeználnka (tzv. optimální pozorovatel), kterým je smyšlená osoba znající veškerou zkušenost své doby.<sup>66</sup> V tomto rozhodnutí ÚS říká, že není nutné, aby byl vznik pro škůdce předvídatelný, postačí, pokud je pro výše uvedeného optimální pozorovatele více než pravděpodobný. Avšak dle mého názoru je toto pravidlo velice přísné. Toto pravidlo je dokonce přísnější než jaké stanoví ustanovení § 4 a § 5 OZ. Například Bezouška uvádí měřítko, že optimálního pozorovatele se užije s ohledem na konkrétní situaci a rozhodně jej nelze paušalizovat.<sup>67</sup> Vedle toho, pro koho má být daný následek předvídatelný, je nutné se věnovat pravděpodobnosti, se kterou by měl být následek pro škůdce předvídatelný. Daným hlediskem je nepřímá úměra, to znamená, že čím závažnější újma poškozenému hrozí, tím nižší pravděpodobnost je nutná.<sup>68</sup>

Bohužel ne vždy bude teorie adekvátní příčinné souvislosti dostatečná. Je vhodná při určení kauzality v případě porušení absolutního práva nebo porušení dobrých mravů. Pokud je porušena ochranná norma či smlouva, je vhodné užít teorii ochranného účelu normy.

Teorie ochranného účelu normy poprvé zmínil ÚS, který stanovil, že *„dlužník neodpovídá za všechny následky porušení smlouvy, nýbrž jen za porušení těch zájmů, jejichž ochrana byla účelem příslušné smlouvy, přičemž ohledně ochranného účelu není rozhodné výslovné vyjádření smluvních stran, nýbrž to, zda tyto zájmy leží věcně ve směru a v rámci smlouvou převzatých povinností.*<sup>69</sup> Obdobně se tato teorie aplikuje při porušení smlouvy či obecných právních předpisů. V českém právu byla daná teorie zakotvena v ustanovení § 2910 OZ (v první i druhé skutkové podstatě). Teorie ochranného účelu normy je institut, který stojí na pomezí protiprávnosti a právní kauzality, ale ať ji zkoumáme z pohledu protiprávnosti či právní kauzality, měli bychom dojít ke stejným závěrům.<sup>70</sup>

Je podstatné zmínit, že škůdce se nemůže odvolávat na to, že daná újma vznikla z důvodu predispozice poškozeného. Toto potvrdil i NS, který ve svém rozhodnutí řekl, že i když určitá skutečnost není jedinou příčinou vzniku škody, tak není možné příčinnou souvislost neuznat z důvodu predispozice poškozeného.<sup>71</sup>

---

<sup>65</sup> Nález ÚS ze dne 1. listopadu 2007, spis. zn. I. ÚS 312/05.

<sup>66</sup> Tamtéž.

<sup>67</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1555.

<sup>68</sup> Tamtéž.

<sup>69</sup> Nález ÚS ze dne 1. listopadu 2007, spis. zn. I. ÚS 312/05.

<sup>70</sup> Tamtéž.

<sup>70</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1556.

<sup>71</sup> Tamtéž.



### 5.3. Porušení právní povinnosti

Jak jsem již uváděla výše, zaměstnanec je v první řadě povinen dodržovat právní předpisy, dále vnitřní předpisy zaměstnavatele, pracovní řád, pracovní smlouvou nebo pokyny nadřízených zaměstnanců.

Tento výčet lze považovat za demonstrativní. Výše uvedené skupiny jsou poté konkrétněji rozvedeny v ZP. Například povinnost definována v písm. a) je nadále rozvedena v § 38 odst. 1, písm. b), kde lze nalézt, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Výše uvedené povinnosti se dají považovat za jakýsi prvek loajality, jež by měl mít každý zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli a rovněž i prevenční povinnost k majetku zaměstnavatele. Jde, dá se říci o mravní imperativ, který je kladený na každého zaměstnance.<sup>72</sup>

Novotný charakterizuje protiprávnost v pracovním právu jako „*objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování)*“.<sup>73</sup> Protiprávnost vzniká buď konáním, nebo opomenutím. Jen lidské chování může být protiprávní, ostatní jevy mohou být právními událostmi, pokud zasahují do společenských vztahů.<sup>74</sup>

Zaměstnanec může také naplnit podmínky odpovědnosti za škodu úmyslným porušením dobrých mravů podle ustanovení § 261 odst. 3 ZP. „*Dobré mravy jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti*“.<sup>75</sup> Výkon práva, který je v rozporu s dobrými mravy můžeme definovat jako „*takové chování, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž, které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit újmu jinému účastníku*“.<sup>76</sup>

### 5.4. Okolnosti vylučující protiprávnost

V právu může někdy nastat situace, kdy jednání osoby formálně vykazuje veškeré znaky skutkové podstaty pro odpovědnost za škodu, avšak existuje zde okolnost, díky které chybí jeden podstatný znak, a to protiprávnost a z tohoto důvodu nemůže odpovědnost nastoupit.

<sup>72</sup> Rozsudek NS ze dne 24. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2388/2014.

<sup>73</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015 Praha: C.H. Beck, s.1024.

<sup>74</sup> GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 4. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 218.

<sup>75</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 26. února 1998 sp. zn. II. ÚS 249/97.

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 5. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99.

#### 5.4.1. Výkon práv a povinností

První možnou okolností, kterou zákon uvádí, je výkon subjektivních práv a plnění právních povinností. Určité chování, které zákon dovoluje, i přes to, že působí jinému škodu, nemůže být postihováno jako protiprávní. Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel využije svého práva dle ustanovení § 223 odst. 2 ZP a kráčí zaměstnanci dovolenou, pokud zaměstnanec bez omluvy zmešká směnu.

Avšak je nutné uvést, že nikdo nemůže zneužívat svých práv a povinností, které vyplývají z pracovněprávních vztahů a rovněž musí být tento výkon v souladu s dobrými mravy. Pokud by bylo dané pravidlo porušeno, jednalo by se o šikanózní výkon práva a to je již jednání protiprávní.

#### 5.4.2. Krajní nouze

Krajní nouze upravuje situaci, kdy existuje nebezpečí zájmu, které je chráněno právem a při odvrácení tohoto nebezpečí vznikne jinému újma. Tedy pro ochranu jednoho zájmu je obětován zájem druhý. Nebezpečí je pak definováno jako stav, kdy hrozí škoda, popřípadě jiná porucha chráněného zájmu. Obecnou úpravu pak nalezneme v ustanovení § 2906 OZ. ZP pak upravuje speciální právní úpravu v ustanovení § 251 odst. 2 ZP, avšak tato úprava se použije pouze, pokud zaměstnanec způsobí škodu při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Občanskoprávní úprava je tedy obsáhlejší a není tedy vyloučeno její užití v pracovním právu.

Občanskoprávní úprava se věnuje odvrácení jakéhokoli přímo hrozícího nebezpečí, naopak pracovněprávní úprava se týká nebezpečí, které hrozí životu nebo zdraví a škoda hrozí pouze zaměstnavateli. Dalším rozdílem je například, že OZ klade jako podmínky subsidiaritu a proporcionalitu naopak ZP uvádí pouze proporcionalitu.

#### 5.4.3. Nutná obrana

Další významnou okolností vylučující protiprávnost, je nutná obrana. Nutnou obranu je možné definovat jako jednání, kterým je odvrácen hrozící či trvajícím útok způsobem, jenž není zřejmě nepřiměřený povaze a nebezpečí útoku. Institut nutné obrany není ZP upraven, tudíž se užije úprava občanskoprávní dle pravidel subsidiarity.

Útok lze vysvětlit jako aktivní lidské jednání, které směřuje proti jakémukoli právem chráněnému statku.<sup>77</sup> Tento útok musí bezprostředně hrozit nebo musí stále trvat. Právní úprava

---

<sup>77</sup> BEŽOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1524

nutné obrany je limitována pouze podmínkou proporcionality, již nikoli subsidiarity. Institut nutné obrany může využít jak poškozený, tak i jiná osoba, která vystoupí k ochraně poškozeného.

#### 5.4.4. Svépomoc

Další z okolností, které vylučují protiprávnost lze jmenovat svépomoc. Tento institut není rovněž ZP upraven, tudíž se subsidiárně použije ustanovení § 14 OZ. Svépomoc je jednání, kterým je odvrácen neoprávněný zásah do práva. Podmínkami pro užití svépomoci dle § 14 odst. 1 OZ jsou, aby dané subjektivní právo bylo ohroženo, a je zřejmé, že by zásah orgánu veřejné moci přišel pozdě. Podmínkami dle § 14 odst. 2 OZ jsou, aby byl zásah do práva neoprávněný a tento zásah byl bezprostřední. Pokud svépomoc směřovala k zajištění práva, je poté nutné, aby se ten kdo svépomoci využil, se obrátil na příslušný orgán veřejné moci. Krajin nouze a nutná obrana jsou na rozdíl od svépomoci defenzivními instituty. Svépomoc a nutná obrana spolu mají společné to, že předpokládají znak protiprávnosti. Část literatury dokonce zařazuje nutnou obranu pod svépomoc.<sup>78</sup>

#### 5.5. Exces

Pojem exces v pracovním právu znamená, že zaměstnanec nesplnil podmínky, které mu ukládá ZP a takovýto vztah se již nemůže považovat za pracovněprávní a jeho následky nelze posuzovat dle ZP. Takové jednání nelze posuzovat jako řádné plnění pracovních úkolů zaměstnancem. Je nutné tedy zkoumat, zda zaměstnanec způsobil škodu v rámci plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Jednání zaměstnance se bude posuzovat z hlediska časového, místního a věcného. Pokud by škoda vznikla v rámci excesu, použije se občanskoprávní úprava náhrady škody.<sup>79</sup>

#### 5.6. Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním

Definice těchto pojmů je uvedena v § 273 a v §274 ZP. Plnění pracovních úkolů je výkon pracovních činností, které vyplývají z pracovního poměru a z dohod konaných mimo pracovní poměr a dále jiná činnost, jenž je vykonávána na příkaz zaměstnavatele a v neposlední řadě činnost, která je předmětem pracovní cesty. Rovněž to může být činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná z vlastní iniciativy zaměstnance.

Činnost, kterou zaměstnanec vykoná na příkaz zaměstnavatele, vyplývá primárně z pracovní smlouvy, ale rovněž ze zaměstnavatelova příkazu, který zaměstnanec přijal a vykonal

---

<sup>78</sup> LAVICKÝ, Petr In LAVICKÝ Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*, 1. vydání, 2014, C.H. Beck, s. 125.

<sup>79</sup> NOVOTNÝ Zdeněk In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015 Praha: C.H. Beck, s. 1024.

ho. Toto samé lze uvést u pracovní cesty.<sup>80</sup> Pro soudní praxi je důležité výše uvedené hledisko místní časové a věcné. Určuje se dle něho, zda při plnění úkolů zaměstnanec určitým způsobem nevybočuje určitá činnost, která by postrádala nějaké výše uvedené hledisko. Nejdůležitější z těchto hledisek je pak hledisko věcné.<sup>81</sup> Důležité je, zda při činnosti, kterou byla způsobena škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního a subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.<sup>82</sup>

Judikatura rovněž řeší rozdíl mezi přímou a nepřímou souvislostí s pracovními úkoly. Pokud zaměstnanec přespí v ubikaci, nejedná se o přímou souvislost s výkonem zaměstnání, i přesto, že jde o ubytování poskytnuté zaměstnavatelem.<sup>83</sup> Rovněž hledisko přímé souvislosti s výkonem pracovních úkolů nenastane, pokud zaměstnanci oslavovali ve skladu vyplacené odměny za dobré umístění v soutěži o nejlepší výzdobu výlohy a jedna zaměstnankyně zapomněla vypnout elektrický vařič a z tohoto důvodu vznikl požár.<sup>84</sup> Avšak pokud zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na oficiální teambuildingovou akci, je možné, aby daná akce byla posuzována jako činnost, při které zaměstnanec plní pracovní úkoly.<sup>85</sup>

Úkony přímo související s plněním pracovních úkolů jsou úkony, jež jsou potřebné k výkonu práce nebo po jejím skončení a úkoly obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět, dále školení zaměstnanců, které je organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli. Mezi tyto úkony však nelze považovat cestu do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Na závěr tohoto výkladu je nutné zmínit, že pokud ke škodě nedojde v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance a tudíž nenastane pracovníprávní odpovědnost, je možné, aby zaměstnavatel požadoval náhradu škody dle odpovědnosti občanskoprávní. Jako příklad lze rovněž uvést situaci, kdy si zaměstnanec v pracovní době opravuje svůj vlastní automobil a při té příležitosti poškodí zaměstnavateli stroj, který k opravě použil. V dané situaci tedy bude zaměstnanec zaměstnavateli odpovídat podle občanského zákoníku a bude povinen nahradit škodu v plné výši.

---

<sup>80</sup> Pracovní cestu lze definovat jako omezené vyslání zaměstnance jeho zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, kde zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

<sup>81</sup> KOTTNAUER Antonín in HOCHMAN Josef, *Zákoník práce Komentář a předpisy a judikatura související*, Praha Linde 2007, s. 703.

<sup>82</sup> Stanovisko bývalého NS ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

<sup>83</sup> Viz rozhodnutí NS ze dne 31. května 1961, sp. zn. 4 Cz 20/61.

<sup>84</sup> Rozhodnutí NS ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68.

<sup>85</sup> Rozhodnutí NS ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

## 5.7. Zavinění

Další, velmi podstatný znak, je zavinění. Novotný zavinění definuje jako „psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání.“<sup>86</sup> Je tedy spojeno s duševním životem osoby škůdce na rozdíl od vzniku újmy, protiprávnosti a příčinné souvislosti, jež jsou objektivními znaky.<sup>87</sup> Je však důležité, aby zavinění nebylo zaměňováno s protiprávností, jelikož protiprávní čin nemusí být vždy čin zaviněný.

Zavinění je tvořeno dvěma složkami, složkou vědění a složkou volní. Složka vědění neboli složka intelektuální, „zahrnuje vnímání jednajícího, tj. odraz předmětů, jevů a procesů ve smyslových orgánech člověka, jakož i představu předmětů a jevů, které jednající vnímal dříve nebo ke kterým dospěl svým úsudkem na základě znalostí a zkušeností, a na složce vůle, která zahrnuje především chtění nebo srozumění, tj. rozhodnutí jednat určitým způsobem se znalostí podstaty věci. ZP rozlišuje dvě formy zavinění - úmysl a nedbalost.“<sup>88</sup> Zavinění ve formě úmyslu se dělí na úmysl přímý, kdy jednající věděl, že může způsobit škodu a chtěl ji způsobit a úmysl nepřímý, kdy jednající věděl, že může způsobit škodu a pro případ, že by ji způsobil, s tím byl srozuměn.<sup>89</sup> NS ve svém rozsudku definuje „srozumění jednajícího se způsobením škody u nepřímého úmyslu vyjadřuje jeho aktivní volní vztah ke škodnímu následku, který není přímým cílem jeho jednání ani nevyhnutelným prostředkem k dosažení jiného jím sledovaného cíle, nýbrž nechtěným (vedlejším) následkem jeho jednání, kdy je jednající srozuměn s tím, že dosažení jím sledovaného cíle předpokládá způsobení tohoto následku. Na takové srozumění lze usoudit tehdy, jestliže jednající nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla škodnímu následku, který si představoval jako možný, zabránit, nebo jestliže spoléhal jen na okolnosti, které nebyly reálně způsobitelné takovému následku zamezit.“ Nedbalost poté můžeme dělit na nedbalost vědomou<sup>90</sup>, kdy jednající věděl, že může způsobit škodu, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že se tak nestane a nedbalost nevědomou, kdy jednající nevěděl, že může způsobit škodu, ačkoli toto měl vzhledem k okolnostem a svým osobním schopnostem vědět a vědět to mohl.<sup>91</sup> V OZ je rovněž uvedena tzv. hrubá nedbalost.

OZ presumuje zavinění ve formě nevědomé nedbalosti. Pokud bude poškozený tvrdit, že mu byla škoda způsobena úmyslně, je na něm, aby tuto skutečnost prokázal. Škůdce se pak naopak může vyvinut, pokud prokáže, že škodu nezpůsobil ani nevědomou nedbalostí.

<sup>86</sup> NOVOTNÝ Zdeněk in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015 Praha: C.H. Beck, s. 1027.

<sup>87</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část* (§ 2055–3014). Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1557

<sup>88</sup> Rozsudek NS ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013.

<sup>89</sup> Rozsudek NS dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013

<sup>90</sup> Tamtéž NS definuje rozdíl mezi vědomou nedbalostí a nepřímým úmyslem, kdy „Pro účely rozlišení vědomé nedbalosti od nepřímého úmyslu je třeba hodnotit, zda důvody, pro které jednající spoléhá na to, že škodu nezpůsobí, mají charakter takových konkrétních okolností, které sice v posuzovaném případě nebyly způsobitelné zabránit škodě (nešlo o „přiměřené“ důvody), které by ale v jiné situaci a za jiných podmínek k tomu reálně způsobitelné být mohly.“

<sup>91</sup> Rozsudek NS ze dne 5. února 2004 sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

Rovněž podle ZP je třeba, aby zaměstnanec způsobil škodu zaviněně, a to alespoň ve formě nevědomé nedbalosti. V tomto případě se jedná o subjektivní odpovědnost. Za situace, kdy zaměstnanec vzhledem k okolnostem nebo svým osobním schopnostem nemohl vznik škody nepředpokládat, není naplněna podmínka zavinění.

## 6. Zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ZP

### 6.1. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Jako první ze zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je uvedena v § 251 ZP odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Pokud zaměstnanec neupozorní nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu, která hrozí zaměstnavateli nebo proti hrozící škodě nezakročí, ačkoliv by tím zabránil bezprostřednímu vzniku škody, může po zaměstnanci zaměstnavatel požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody, která byla způsobena zaměstnavateli, a to v rozsahu dle okolností případu, ledaže by k této škodě došlo i jinak. Zaměstnanec nahrazuje zaměstnavateli škodu, jelikož nesplnil svou prevenční povinnost. Daná škoda musí být bezprostřední, nejedná se o škodu, která hrozí s časovým odstupem. Nezakročení proti hrozící škodě může mít buď formu úmyslu, nebo nedbalosti.<sup>92</sup>

Předpoklady pro odpovědnost dle § 251 ZP jsou:

- Vznik škody na straně zaměstnavatele
- Porušení prevenční povinnosti zaměstnancem, který neupozornil na hrozící škodu
- Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti
- Vznik škody
- Zavinění zaměstnance má formu alespoň vědomé nedbalosti
- Škodu není možné uhradit jinak (například škůdce nebyl zjištěn)<sup>93</sup>

Zde je velice podstatný poslední předpoklad pro danou odpovědnost zaměstnance. Jeho povaha je akcesorická a nastává až v situaci, kdy předchozí možnosti jsou vyčerpány, a zaměstnavatel nemůže škodu požadovat od osoby, která škodu způsobila.

Zaměstnanec nebude dle tohoto ustanovení odpovídat, pokud škodu způsobil zaměstnavateli při odvrácení škody nebo nebezpečí, jenž hrozilo životu či zdraví a pokud takovýto stav sám nevyvolal a jednal způsobem, jenž je přiměřený okolnostem. Takže pokud zaměstnanec vyvine maximální aktivitu k tomu, aby škodu odvrátil, exkulpuje se. Pokud naopak zaměstnanec škodu vyvolal úmyslně, tak i fakt, že vyvinul maximální aktivitu pro odvrácení škody, ho z odpovědnosti neexkulpuje.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup> HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce, : komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005. s. 34

<sup>93</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ, Margerita *Zákoník práce komentář*, 2. vydání, Wolters Kluwer, s. 473, 474.

<sup>94</sup> NOVOTNÝ Zdeněk In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015, Praha: C.H. Beck, s. 1027.

## 6.2. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Druhým ze zvláštních způsobů odpovědnosti za škodu je odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále jen „odpovědnost za schodek“). „Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen.“<sup>95</sup>

Předpoklady pro odpovědnost dle ustanovení § 252 a násl. ZP jsou:

- Dohoda o odpovědnosti
- Schodek na svěřených hodnotách
- Zavinění<sup>96</sup>

Tento způsob odpovědnosti je mnohem přísnější než jiné způsoby odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ZP, jelikož se zde zaměstnanci svěřují buď hotovost, ceniny, zásoby materiálu... a manipulace s nimi vyžaduje k tomu příslušnost odbornost zaměstnance. Je podstatné, že u těchto hodnot lze průběžně kontrolovat stav.<sup>97</sup>

K tomu, aby zaměstnanec byl odpovědný za schodek, je třeba, aby byla uzavřena dohoda o odpovědnosti. Dohodu dle § 252 odst. 2 může uzavřít pouze osoba starší 18 let. Podle následujícího odstavce nemůže dohodu uzavřít zástupce osoby, jejíž svéprávnost byla omezena. Dohodu může zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít buď jako samostatnou smlouvu nebo může být součástí smlouvy pracovní a je pro ni nutná písemná forma. Pokud by písemná forma dodržena nebyla, uplatnil by se § 20 ZP. V dohodě musí být uveden závazek zaměstnance, který převezme odpovědnost za schodek za hodnoty jemu svěřené zaměstnavatelem a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.<sup>98</sup> Jestliže by bylo zaměstnanci řečeno ústně, že odpovídá za hodnoty, které mu byly svěřeny, a nebyla dodržena písemná forma, tak by takováto dohoda o odpovědnosti byla absolutně neplatná a zaměstnanec by odpovídal pouze dle ustanovení týkající obecné odpovědnosti za škodu. Tato písemná forma je zde v tomto případě z důvodu ochrany zaměstnance, kdyby došlo k nedodržení dané formy, bylo by jednáno v rozporu se základními zásadami pracovního práva.<sup>99</sup>

<sup>95</sup> Viz usnesení NS ze dne 24. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002.

<sup>96</sup> V této situaci se zavinění presumuje.

<sup>97</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ, Margerita *Zákoník práce komentář*, 2. vydání, Wolters Kluwer

<sup>98</sup> PUTNA, Mojmir. *Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce*, Daňový expert [online]. 2007, č. 2 [cit. 10. května 2018]. Dostupné na [https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28774&search\\_query=\\$issue=17130&search\\_results\\_page=1%3E&well=danarionline](https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28774&search_query=$issue=17130&search_results_page=1%3E&well=danarionline)

<sup>99</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012*. Právní rozhledy, 2012, roč. 20, č. 6, s. 195.



Další nutnou podmínkou pro dohodu je podpis stran. Podpis dle judikatury nelze nahradit například podpisovým razítkem nebo jinými mechanickými prostředky.<sup>100</sup> V případě, že by toto nebylo dodrženo, hrozila by neplatnost takovéto dohody.

Hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, jsou v ZP vyjmenovány demonstrativním výčtem. Pokud má zaměstnanec za schodek odpovídat, musí mu k tomu být vytvořeny vhodné podmínky, včetně možnosti zaměstnance posoudit, zda dané hodnoty, které přijímá, mají faktické či právní vady. Zaměstnanec má právo posoudit, zda hodnoty, které jsou mu předávány, jsou v souladu s právními předpisy, či nikoli. Zaměstnanec má právo požadovat, aby částka, která mu je předávána, měla k sobě doklad, jenž je možný identifikovat s konkrétní zakázkou.<sup>101</sup>

Pokud na svěřených hodnotách vznikne škoda, není důležité, na jakých hodnotách schodek vznikl (zda to byla hotovost či zboží nebo i jiné hodnoty). Podstatné je, že dané hodnoty chybí.<sup>102</sup>

Odstoupení od dohody o odpovědnosti je upraveno v § 253 ZP. Zaměstnanec může od dané dohody odstoupit, pokud

- Vykonává jinou práci
- Je převeden na jinou práci
- Je převeden na jiné pracoviště
- Pokud zaměstnavatel neodstraní závady v pracovních podmínkách do 15 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnanec zaměstnavatel na tyto závady upozornil
- Je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec
- Je ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce

U prvních 4 bodů je nutné, aby odstoupení od dohody bylo písemné. Při nedodržení písemné formy je uplatní § 20 ZP a lze se dovolat neplatnosti takového jednání. Dohoda o odpovědnosti je tedy spojena s pracovním poměrem a v den jeho skončení zaniká i dohoda. Dále dohoda o odpovědnosti zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od dané dohody doručeno zaměstnavateli, ledaže zaměstnanec v odstoupení od dohody uvedl den pozdější.

Další výše uvedenou situací, kdy může zaměstnanec odstoupit od dohody je, když zaměstnavatel neodstraní závadu v pracovních podmínkách do 15 kalendářních dnů od upozornění zaměstnancem. Nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby odpovídal za

---

<sup>100</sup> Rozsudek NS ČSR ze dne 27. června 1980, sp. zn. Cz 56/79 (R 25/1982 civ.).

<sup>101</sup> Viz. rozsudek NS ze dne 24. listopadu 2014, sp. zn. 21 Cdo 585/2013.

<sup>102</sup> Rozsudek NS ze dne 16. dubna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1071/2012.

schodek ve chvíli, kdy nemá vytvořené takové pracovní podmínky, aby mohl s hodnotami nakládat.

### 6.2.1. Schodek, inventarizace

Základním předpokladem k odpovědnosti dle ustanovení § 252 a násl. ZP je schodek. Schodkem se značí situace, kdy zaměstnanec postrádá hodnoty, jež byl povinen vyúčtovat. Lze ho definovat jako „rozdíl mezi údaji účetní evidence a skutečným stavem hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a o který je tedy skutečný stav nižší, než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích.“<sup>103</sup> Jde tedy o situaci, kdy některé hodnoty chybí. Pokud by naopak některé hodnoty přebývaly, pohlíželo by se na ně jako na přebytek. Zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnanec převzal určité hodnoty a že na nich vznikl schodek. Toto lze prokázat buď inventarizací, nebo i jinými prostředky. Takto se vyjádřil i ÚS ve svém rozhodnutí, kde vyjadřuje názor, že schodek lze prokázat jakýmkoliv způsobem, zákon neukládá povinnost prokazovat ho pouze inventarizací.<sup>104</sup> Pokud je zjištěn účetní schodek, což znamená rozdíl mezi skutečným stavem majetku a účetní evidencí v důsledku chyby.

Inventarizace je nejběžnější způsob zjišťování schodku. Ustanovení § 254 ZP stanovuje situace, kdy je zaměstnavatel povinen provést. Těmi jsou uzavření dohody o odpovědnosti, rovněž jejím zániku, dále při výkonu jiné práce, pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště, pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci a v neposlední řadě při skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel musí inventuru provést také, když na pracovišti pracují zaměstnanci, jež jsou zavázáni společně k vyúčtování svěřených hodnot při uzavření dohod o odpovědnosti, při zániku veškerých dohod, při výkonu jiné práce, pokud jsou zaměstnanci převedeni na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo pokud jsou zaměstnanci přeloženi, pokud proběhne změna na pracovním místě vedoucího zaměstnance jeho zástupce vedoucího zaměstnance na žádost společně zavázaného zaměstnance nebo pokud některý ze zaměstnanců od dohody odstoupí. Inventura je upravena v § 29 a násl. zákona o účetnictví. Podle § 30 zákona o účetnictví se inventurou zjišťují skutečné stavy majetku. Ty lze zjistit buď fyzickou inventurou, nebo dokladovou inventurou, ve chvíli kdy majetek nelze vizuálně zjistit.

V neposlední řadě považují za vhodné zmínit, že pokud zaměstnanec, který je zavázán s ostatními zaměstnanci společnou odpovědností po skončení pracovního poměru nebo naplnění dalších podmínek uvedených v § 253 odst. 3 ZP nepožádá o inventuru, odpovídá za schodek zjištěný při nejbližší provedené inventury. V situaci, kdy zaměstnanec požádá o inventarizaci,

---

<sup>103</sup> Rozsudek NS ze dne 3. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 4443/2011.

<sup>104</sup> Rozhodnutí ÚS ze dne 8. září 2011, sp. zn. I. ÚS 687/10.

ale zaměstnavatel ji z jakéhokoli důvodu neprovede, bude na zaměstnavateli unést důkazní břemeno a prokázat, že tento zaměstnanec za schodek odpovídá.

### 6.2.2. Společná odpovědnost za schodek

K tomu, aby zaměstnanci odpovídali společně za schodek, je třeba kromě obecných náležitostí ještě předpokladem závazek zaměstnance, že pokud bude přerážen na jiné pracoviště, bude za schodek odpovídat společně s jinými zaměstnanci, jež odpovídají stejným způsobem. Odpovědnost za schodek vznikne ve chvíli, kdy zaměstnavatel prokáže, že se zaměstnancem uzavřel platnou dohodu o odpovědnosti a že na svěřených hodnotách vznikl schodek.

Pokud by mezi zaměstnanci, kteří pracují na stejném pracovišti, byla uzavřena individuální dohoda odpovědnosti za schodek, aniž by byla uzavřena dohoda společná, odpovídají zaměstnanci za škodu pouze ve chvíli, kdy je jim prokázáno, že převzali svěřené hodnoty a že na daných hodnotách vznikl schodek.<sup>105</sup> Toto rozhodnutí podporuje i judikatura Nejvyššího soudu.<sup>106</sup>

### 6.2.3. Zavinění

Pro odpovědnost za schodek je typická presumce zavinění. Postačí tedy pouze poukázat na fakt, že byla uzavřena dohoda o odpovědnosti a že vznikl schodek. Důkazní břemeno v tuto chvíli musí unést zaměstnanec. Je na něm, aby prokázal, že daný schodek buď zcela, nebo z části nezavinil. Může se jednat například o to, že zaměstnavatel zaměstnanci nevytvořil podmínky, jež jsou potřebné k výkonu práce nebo že škoda byla způsobena v důsledku neočekávaných událostí, dále že škoda nebyla nikým zaviněna a v neposlední řadě, že škodu způsobil jiný zaměstnanec.<sup>107</sup> Kromě těchto skutečností musí zaměstnanec prokázat příčinnou souvislost mezi událostí a vznikem schodku.<sup>108</sup> Naopak pokud je na vině schodku nedostatečné personální obsazení, nelze na základě této skutečnosti zaměstnance zprostit.<sup>109</sup>

Pokud škodu způsobí neznámý pachatel, není možné, aby se zaměstnanec odpovědnosti zprostil ve chvíli, kdy umožnil vznik schodku.<sup>110</sup> Je nutné tedy zkoumat, zda zaměstnanec

---

<sup>105</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. 4. 1999 sp. zn. 16 Co 86/99.

<sup>106</sup> Viz například rozsudek NS ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009, kde je řečeno, že *nebyla-li na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, dohodnuta společná hmotná odpovědnost, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými. Znamená to jen, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci ve smyslu § 182, ale že budou odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců.*

<sup>107</sup> HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce, : komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005., s. 39.

<sup>108</sup> Viz Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998 sp. zn. 16 Co 131/98.

<sup>109</sup> Tamtéž.

<sup>110</sup> Rozsudek NS ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

nevytvořil podmínky, díky kterým schodek mohl vzniknout (například zaměstnanec banky nepostupoval dostatečně pečlivě při manipulaci s financemi).<sup>111</sup>

### 6.3. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Dalším druhem zvláštní odpovědnosti je odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Tato odpovědnost je postavena na podobném principu jako odpovědnost za schodek. Rovněž jde o kvalifikovanou odpovědnost, u které se zavinění po naplnění určitých podmínek předpokládá. Předpoklady vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů jsou:

- Svěření předmětu či předmětů v písemném potvrzení
- Škoda způsobená ztrátou svěřeného předmětu
- Zavinění, jež se předpokládá

Takto může být zaměstnanec odpovědný, pokud cena nepřesahuje částku 50 000 Kč. Jestliže věc přesahuje výše uvedenou částku, je nutné, aby zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zákon stanovuje v souvislosti s dohodou o odpovědnosti podmínku 18 let věku pod sankcí neplatnosti.

Rozdílem oproti odpovědnosti za schodek je, že v tomto případě je zaměstnanci svěřen konkrétní předmět, za který odpovídá a tento předmět má i povinnost poté vrátit. Může se jednat o předměty, které slouží k výkonu práce nebo k ochraně. Nemůžeme tam zařadit například cigarety, které byly zaměstnanci svěřeny k prodeji.<sup>112</sup>

#### 6.3.1. Písemné potvrzení, dohoda o odpovědnosti

Jak je již výše uvedeno, předpokladem pro vznik odpovědnosti dle ustanovení § 255 a násl. ZP je písemné potvrzení, ve kterém zaměstnavatel svému zaměstnanci svěřuje dané předměty. V tomto písemném potvrzení musí být jasně předmět označen a musí obsahovat potvrzení o tom, že zaměstnanec věc převzal. Toto zaměstnanec stvrdí svým podpisem. Není možné, aby zaměstnanci byl pouze předán opis výstrojního lístku.<sup>113</sup>

V tomto druhu odpovědnosti zaměstnavatel svěří zaměstnanci určitou věc, kterou je poté povinen vrátit. Musí se jednat o věc, jež má zaměstnanec ve své sféře a může s ní disponovat. Nemůže se tedy jednat například o příbory a nádobí v pohostinství nebo ložní pádlo v hotelu.<sup>114</sup> Takovéto předměty nemá zaměstnanec ve své sféře a nemůže s nimi tedy nakládat.

Pokud má být zaměstnanci svěřena věc, která má hodnotu vyšší než 50 000 Kč, je potřeba uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Tato dohoda je dvoustranný právní úkon, ve kterém zaměstnavatel předá zaměstnanci věc, kterou potřebuje k výkonu práce a

<sup>111</sup> NOVOTNÝ Zdeněk In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015 Praha: C.H. Beck, s.1035

<sup>112</sup> HOCHMANN, Josef a kol., *Zákoník práce a předpisy a judikatura související*, Praha Linde, 2007, s. 680.

<sup>113</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. února 1965, 2 Cz 135/64.

<sup>114</sup> Závěry občanskoprávního kolegia NS ze dne 25. března 1964, sp. zn. Cpj 154/63.

současně zaměstnanec se zavazuje věc vrátit a v případě, že se věc ztratí, nahradit škodu. Tato dohoda je postavena na stejných principech, jako dohoda o odpovědnosti za schodek a rovněž má ochrannou funkci.

Dohodu může uzavřít pouze zaměstnanec, který dosáhl 18 let věku dle § 155 odst. 3 ZP. Tato podmínka je stejná jako u dohody o odpovědnosti za schodek.

Rovněž je nutné uvést, že dohodu o odpovědnosti za ztrátu je potřeba uzavřít ke každé věci, která přesahuje částku 50 000 Kč. Není možné uzavřít pouze jednu dohodu a svěřit více věcí, jež tuto částku přesahují, jak tomu bylo do 1. 1. 2012.<sup>115</sup>

Dohoda může zaniknout několika způsoby. Prvním a nejideálnějším způsobem zániku dohody je vrácení věci zaměstnancem zaměstnavateli. Dále může zaměstnanec od dohody odstoupit, pokud zaměstnavatel nevytvoří podmínky, které by zabránily ztrátě předmětů. Odstoupit od dohody lze pouze písemně. Poté může dohoda zaniknout, pokud zaměstnanec nahradí zaměstnavateli škodu, která vznikla ze ztráty svěřených předmětů nebo skončením pracovního poměru a v neposlední řadě dohoda zanikne dnem, který je v ní uveden.

### 6.3.2. Zavinění

Základním bodem pro odpovědnost dle ustanovení § 255 a násl. ZP je vznik škody. Pokud zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených předmětů, jeho zavinění se předpokládá. Zaměstnanec nebude odpovídat za ztrátu svěřených předmětů ve chvíli, kdy věc není ztracena, ale poškozena. Případala by pak možnost odpovědnosti dle § 250 ZP.<sup>116</sup>

V tomto případě je rovněž na zaměstnanci, aby prokázal, že škodu nezavinil. Například když zaměstnanec doloží, že měl věci ve skřínce, která byla uzamčena nebo že se o věci nemohl postarat v důsledku pracovního úrazu.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk In BĚLINA, Miroslav., *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 1051.

<sup>116</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ, Margerita *Zákoník práce komentář*, 2. vydání, Wolters Kluwer s. 488.

<sup>117</sup> Směrnice NS ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (R 64/1961), s. 251.

## 7. Rozsah a způsob náhrady škody dle OZ a ZP

Tato kapitola bude navazovat na kapitoly předchozí. Bude se věnovat situaci, kdy byly naplněny znaky pro odpovědnost za škodu dle ZP či OZ a zaměstnavatel se ji rozhodne uplatnit. Rozeberu zde konkrétní podmínky pro uplatnění zaměstnavatelova práva na náhradu škody zaměstnancem.

### 7.1. Náhrada škody dle OZ

Podle předchozího OZ se škoda hradila primárně v penězích (relutární restituce), uvést škodu do předchozího stavu šlo pouze za předpokladu, že o to poškozený požádal a bylo uvedené do předchozího stavu možné a účelné.<sup>118</sup> Dnes naopak se dle OZ škoda hradí primárně uvedením do předchozího stavu (naturální restituce). V penězích se pak škoda hradí v případě, že o to poškozený požádá anebo pokud uvedení v předchozí stav není možné.

Naturální restituce znamená, že škoda je nahrazena jiným (a to jakýmkoliv způsobem) než v penězích. V případě, že poškozený požaduje peníze, aby si mohl sám škodu opravit, jedná se o restituci relutární. Výsledek náhrady škody by měl pak vypadat tak, jakoby škoda vůbec poškozenému způsobena nebyla. Může se jednat o opravu věci či poskytnutí věci stejného druhu. Záleží však na poškozeném, jaký způsob řešení si zvolí. Pravidlo uvedené v ustanovení § 2951 se užije, pokud poškozený uplatňuje své právo na náhradu škody bez uvedení způsobu řešení. Také není vyloučeno, aby škoda byla nahrazena smíšeným způsobem, jelikož může nastat situace, kdy je uvedení v předešlý stav možný pouze částečně, v tom případě je škůdce povinen škodu dorovnat v penězích.<sup>119</sup>

OZ rovněž zohledňuje, zda byla škoda způsobena úmyslně nebo neúmyslně. Pokud je škoda způsobena neúmyslně, může soud dle ustanovení § 2953 OZ výši škody poměrně snížit. Zákon v tomto případě stanoví podmínku, a to že důvody musí být zvláštního zřetele hodné. Zákon vyjmenovává demonstrativně způsob spáchání škody, osobní či majetkové poměry škůdce nebo poškozeného. Náhradu však nelze snížit, pokud byla způsobena úmyslně nebo pokud škůdce způsobí škodu porušením odborné péče, když se přihlásí jako odborník k určitému stavu.

### 7.2. Náhrada škody dle § 250 ZP

Když zaměstnanec poruší svou povinnost dle § 250 ZP, což znamená při plnění svých pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, má povinnost nahradit škodu uvedením v předešlý stav nebo penězi. Pokud zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, náleží zaměstnavateli i náhrada

---

<sup>118</sup> ŠTANCL, M. *Náhrada škody v novém občanském zákoníku* [online]. Cuni.cz, 25. Února 2014 [cit. 30. července 2018]. Dostupné na <<http://svoc.prf.cuni.cz/sources/6/15/212.pdf>>

<sup>119</sup> BEZOUŠKA Petr in HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, s.

ušlého zisku. Skutečná škoda znamená zmenšení majetku zaměstnavatele, které lze objektivně vyjádřit v penězích. Ušlý zisk naopak stojí na principu, kdy se majetek zaměstnavatele nezvětšil, avšak bez škodné události by se tak nestalo. Více k pojmu škoda a ušlý zisk je uvedeno v kapitole 5 diplomové práce.

Pokud zaměstnavateli náleží náhrada škody dle ustanovení § 257 ZP, má zaměstnanec povinnost uvést situaci v předešlý stav nebo nahradit škodu v penězích. Naturální restituce je však velice výjimečná.<sup>120</sup> Jestliže je situace uvedena v předešlý stav, právo na náhradu škody tím zaniká, jelikož je odčiněna. Skutečnost lze uvést v předchozí stav buď se součinností zaměstnavatele i bez něho. Avšak když zaměstnavatel bezdůvodně odmítne naturální plnění, zaměstnanec se nedostane do prodlení v náhradě škody, Rovněž zaměstnanec nebude v prodlení v situaci, kdy zaměstnavatel bezdůvodně znemožní uvedení v předešlý stav.<sup>121</sup>

Náhrada škody dle § 257 ZP je rozdělena dle míry zavinění zaměstnance. Pokud zaměstnanec způsobí škodu z nedbalosti, je v zákoně uveden limit pro náhradu škody, a to výše čtyř a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku, rozhodující je pak výdělek v době před porušením dané povinnosti.<sup>122</sup> Opět se tedy projevuje ochrana zaměstnance. Zde je nutné uvést, že v dnešní době probíhajícího technologického rozvoje zaměstnanci přicházejí do styku se zařízeními vysokých hodnot a nebyla by reálná náhrada škody z jejich strany. Naopak zákon uvádí situace, kdy lze po zaměstnanci požadovat skutečnou cenu. Mezi ně uvádí opilost, použití návykových látek a úmyslné zavinění. Když vznikne zaměstnavateli více ztrát, které jsou zaviněné porušením povinnosti zaměstnance, je nutné u každé škody zkoumat zvlášť, zda byly naplněny předpoklady pro odpovědnost. Jestliže se zjistí odpovědnost zaměstnance za více škod, odpovídá za každou z nich do výše čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku.<sup>123</sup>

Ne pokaždé je škoda způsobena jen jedním zaměstnancem, stává se, že škodu způsobí více zaměstnanců nebo že na škodě má svůj podíl i zaměstnavatel. Toto situaci řeší § 257 odst. 4 a 5 ZP. Pokud se na škodě účastní zaměstnavatel, nahradí zaměstnanec poměrnou část škody podle míry, kterou zavinil. Poměrně se škoda v případě spoluzavinění zaměstnavatele a zaměstnance určí, pokud to odpovídá formě a stupni zavinění zaměstnance a poškozeného zaměstnavatele.<sup>124</sup> Škodu způsobenou více zaměstnanci hradí každý zvlášť dle míry svého zavinění. Nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby odpovídal za něco, co nezpůsobil. Je tedy nutné zkoumat podmínky odpovědnosti u každého zaměstnance, který škodu zavinil zvlášť.

---

<sup>120</sup> HOCHMAN, Josef a kol., *Zákoník práce Komentář a předpisy a judikatura související*, Linde Praha a.s., 2007, s. 683.

<sup>121</sup> Tamtéž.

<sup>122</sup> Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí dle § 352 ZP průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

<sup>123</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 1054

<sup>124</sup> Rozhodnutí NS ze dne 30. září 1960, sp. zn. 4 Cz 96/60 (R 12/1961).

Soud je povinen určit, jestli nebyly naplněny podmínky odpovědnosti i těchto osob a poté určit míru odpovědnosti zaměstnanců. Pokud se zjistí, že všichni zaměstnanci z nedbalosti, platí pro ně opět limit čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku.

Je nutné se zabývat situací, kdy jeden ze zaměstnanců způsobí škodu úmyslně a druhý svým nedbalostním jednáním. Dříve se literatura shodovala na tom, že pokud jeden ze zaměstnanců škodu způsobil úmyslně, tak nelze rozsah této odpovědnosti škůdce omezit pouze z důvodu, že mu nedbalostním jednáním umožnil jiný zaměstnanec škodu způsobit. Takovéto jednání nelze podložit ustanovením § 257 odst. 4 a 5 ZP, jelikož podle něj se omezení za škodu není spojeno jen s nedbalostním zaviněním.<sup>125</sup> Je tedy potřeba velice důkladně a pečlivě zkoumat míru zavinění těchto zaměstnanců a je i možné, že zaměstnanec, který jednal v nedbalosti, bude mít velice malý vliv na vznik škody a může se i stát, že se tento vliv na škodě ani neprojeví.

### **7.3. Náhrada škody dle § 251 ZP**

Tato náhrada škody se týká první zvláštní odpovědnosti za škodu. Zaměstnanec má povinnost upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě. Například pokud zaměstnanec zaregistruje, že ze skladu vychází kouř a ví, že ve skladu je dřevo, které slouží pro další použití, má povinnosti na tuto skutečnost upozornit. Avšak když zaměstnanec spěchá na autobus a na škodu neupozorní, bude odpovídat se zaměstnancem, který škodu zavinil (například skladník zapomněl vypnout elektrický vařič).<sup>126</sup> Při určení výše náhrady škody podle ustanovení § 258 ZP je potřeba přihlídnout k okolnostem, jež bránily splnění povinnosti. Dříve se k určení výše škody zkoumaly osobní a majetkové poměry zaměstnance z důvodu zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů. V současné době zaměstnanec odpovídá za škodu maximálně do výše trojnásobku svého průměrného měsíčního výdělku. Tudíž když se vrátíme k výše uváděnému příkladu, pokud bude průměrný měsíční výdělek zaměstnance 15 000 Kč a částka, kterou by měl uhradit skladník k náhradě škody nestačí, může zaměstnavatel požadovat i po zaměstnanci náhradu škody, avšak pouze do částky 45 000 Kč.

### **7.4. Náhrada škody dle § 252 a násl. ZP**

U kvalifikovaných odpovědností za ztrátu svěřených věcí a za schodek na hodnotách neexistuje žádná limitace pro náhradu škody, zde zaměstnanec odpovídá za škodu v plném rozsahu. Důvod takto zvýšené odpovědnosti je ten, že zaměstnanec má věci či hodnoty ve své dispozici a zaměstnavatel má tím pádem omezený přehled o tom, jakým způsobem s nimi

---

<sup>125</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 1054

<sup>126</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ, Margerita *Zákoník práce komentář*, 2. vydání, Wolters Kluwer, s. 492.



zaměstnanec nakládá. Jestliže zaměstnavatel vytvořil vhodné podmínky pro nakládání s věcmi a hodnotami není zde žádný argument pro omezení náhrady škody.

Co se týče odpovědnosti za schodek, zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat i mimořádné náklady spojené se zjišťováním schodku na hodnotách. Může se jednat například o práci přesčas dalších zaměstnanců z důvodu mimořádné inventury. Naopak nelze po zaměstnanci požadovat náhradu za hotové výdaje zaměstnanců, kteří prováděli mimořádnou inventuru (jízdné, stravné).<sup>127</sup> Při odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaměstnanec odpovídá za skutečnou škodu, která je uvedena v potvrzení nebo v dohodě o odpovědnosti, není odpovědný za ušlý zisk.<sup>128</sup> Při určení výše škody se užije ustanovení § 272 ZP.<sup>129</sup>

Zaměstnanec se může celé odpovědnosti nebo její části zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl bez jeho zavinění, a to zcela nebo z části nebo pokud prokáže, že ztráta věci vznikla zcela nebo z části bez jeho zavinění.

Pokud je uzavřena společná dohoda o odpovědnosti za schodek, jsou všichni tito zaměstnanci povinni nahradit škodu. Pravidla určuje § 260 ZP. Společně zavázání zaměstnanci jsou povinni uhradit schodek v jeho plné výši. Výše jejich podílu na odpovědnosti bude záviset na jejich hrubé výdělků za dobu, která se počítá od poslední inventury do zjištění schodku, toto pravidlo však neplatí pro vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. To odpovídají do výše dvojnásobku výdělků. Do výše hrubého výdělků se nebude započítávat náhrada platu či mzdy, rovněž nemocenské dávky a podobně.<sup>130</sup> Podíly zaměstnanců nemohou přesáhnout částku, jež se rovná průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody, pokud souhrn těchto částek stále nestačí, jsou vedoucí zaměstnanec společně se svým zástupcem povinni uhradit zbytek škody dle poměru svých hrubých výdělků. Nastane-li situace, kdy jeden ze zaměstnanců způsobí škodu svým jednáním, nahradí ji sám. Zbytek škody uhradí zaměstnanci opět dle míry svých podílů. Například když v prodejně pracují 3 prodavačky a při inventuře se zjistí schodek ve výši 30 000. Průměrný měsíční plat každé prodavačky je 10 000 Kč. Jedna z prodavaček se přizná, že v důsledku své nepozornosti rozbila láhev v hodnotě 3000 Kč. Škoda bude nahrazena tak, že tato prodavačka sama uhradí částku 3000 Kč a zbylá částka se poměrně rozdělí mezi všechny prodavačky, tudíž každá z nich uhradí částku 9 000 Kč.<sup>131</sup>

---

<sup>127</sup> HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007, s. 686.

<sup>128</sup> Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30. prosince 1960, sp. zn. 2 Cz 121/60 (R 39/1961).

<sup>129</sup> Dle § 272 ZP se při určení výše škody vychází z obvyklé ceny v době poškození či ztráty.

<sup>130</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 1058.

<sup>131</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ, Margerita *Zákoník práce komentář*, 2. vydání, Wolters Kluwer, s. 493, 494.

## **7.5. Duševní porucha, nezpůsobilý stav**

Další otázkou, kterou je nutné se zabývat, je situace, kdy zaměstnanec způsobí škodu v důsledku duševní poruchy. V případě, že zaměstnanec je omezen ve způsobilosti ovládnout své jednání a posoudit své jeho následky, nebude za škodu odpovídat. Pokud se však prokáže opak, je odpovědný za škodu dle příslušného ustanovení ZP.<sup>132</sup> Zaměstnanec dále odpovídá i ve chvíli, kdy se vlastní vinou uvede do stavu, kdy jsou omezeny jeho ovládací a rozpoznávací schopnosti například v důsledku požití alkoholu nebo omamné látky, odpovědnosti by se mohl zprostit pouze ve chvíli, kdy by se prokázalo, že se tak nestalo ani v důsledku nevědomé nedbalosti, například netušil, že v láhvi od pití se nachází omamná látka. V neposlední řadě zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou způsobil úmyslně svým jednáním, které je v rozporu s dobrými mravy.

## **7.6. Projednání výše náhrady škody**

Pokud zaměstnavatel požaduje náhradu škody, je povinen to sdělit zaměstnanci v písemné formě výši požadované škody a z jakého důvodu tuto částku požaduje. Toto musí zaměstnavatel učinit nejpozději do jednoho měsíce ode dne zjištění škody, a že za škodu odpovídá daný zaměstnanec. Pokud škoda přesahuje částku 1000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, toto však má pouze pořádkovou povahu a není to podmínka pro další postup při prosazování náhrady škody.

### **7.6.1. Uznání závazku**

Zaměstnanec může svůj dluh uznat. Uznání dluhu upravuje ustanovení § 2053 Obč.Z, pro neplnění jeho podmínek, je nutné, aby zaměstnanec uznal svůj dluh co důvodu a výše v písemné formě. Zaměstnanec může svůj dluh uznat částečně nebo v plné výši. Tento dluh nesmí být zaměnitelný s jiným dluhem zaměstnance. V důsledku uznání dluhu zaměstnancem se obrací důkazná břemeno a zaměstnavatel není povinen prokazovat důvod a výši způsobené škody. Je velice důrazné zmínit, že v důsledku uznání dluhu začíná běžet nová promlčecí lhůta, a to desetiletá. Lhůta se počítá ode dne, kdy zaměstnavatel uznání dluhu vyhotovil. Podle ustanovení § 328 odst. 2 ZP peněžitá plnění uznaná zaměstnancem nezanikají jeho smrtí.

### **7.6.2. Dohoda o srážkách ze mzdy**

Dle ustanovení § 147 odst. 3 ZP jsou srážky ze mzdy možné pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že škodu nahradí srážkami ze mzdy. Obecně je k této dohodě třeba souhlasu zaměstnavatele, avšak v situaci, kdy je sám zaměstnavatel věřitelem není tento souhlas třeba. Podle ustanovení § 278 OSŘ nesmí být

---

<sup>132</sup> Zaměstnanec bude odpovídat i přesto, že je stížen duševní chorobou v případě, že se prokáže, že je způsobilý ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

zaměstnanci sražena ze mzdy základní nezabavitelná částka. Výši této částky stanoví vláda nařízením.<sup>133</sup>

## 7.7. Moderační právo soudu

Pokud nastanou důvody zvláštního zřetele, může soud zaměstnanci výši náhrady škody přiměřeným způsobem snížit dle ustanovení § 264 ZP. Dané ustanovení zakotvuje „*tzv. moderační (zmírňovací) právo soudu určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby příznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.*“<sup>134</sup>

Moderační právo umožňuje soudu snížit částku, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen uhradit. Pojem důvody zvláštního zřetele ZP nikde nedefinuje, tudíž je vyloženě na úvaze soudu, jaké zda případné okolnosti posoudí jako důvody zvláštního zřetele.<sup>135</sup> Obvykle se bude jednat o míru zavinění, okolnosti týkajícím vzniku škody nebo osobní či majetkové poměry zaměstnance. Soud musí i bez návrhu zkoumat, zda nejsou naplněny důvody zvláštního zřetele i bez návrhu.<sup>136</sup> Zda částku sníží či nikoli však nemůže být rozhodnuto z libovůle soudu. Pokud se soud rozhodne či naopak nerozhodne částku snížit, musí toto své rozhodnutí odůvodnit, a to v souladu s ustanovením § 157 odst. 2 o.s.ř.

Moderační právo soudu nejde ztotožňovat s případy, kdy je výše náhrady škody snížena z důvodu pochybení na straně zaměstnavatele nebo zproštěním zaměstnance odpovědnosti (schodek vznikl bez zavinění zaměstnance).<sup>137</sup> Avšak pokud nastane případ spoluzavinění, musí soud posuzovat každý případ individuálně, není možné, aby jednomu zaměstnanci poměrně výši náhrady snížil a naopak druhému zaměstnanci v rámci tohoto jednání částku zvýšil. Ke snížení může dojít až za situace, kdy soud stanoví výši škody, za kterou odpovídá zaměstnanec.

## 7.8. Promlčení

Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci právo na náhradu škody, kterou mu zaměstnanec způsobil, avšak toto právo podléhá institutu promlčení. Tento institut je založen na tom, že pokud zaměstnavatel neuplatní svůj nárok do určitého okamžiku, je jeho uplatnění u soudu podstatně ztíženo. To znamená, že promlčením se rozumí „*marné uplynutí doby stanovené v zákoně pro vykonání práva; znamená výrazné oslabení subjektivního práva oprávněného účastníka, neboť promlčením sice jeho nárok nezaniká, nemůže však být soudem příznán, jestliže povinný před soudem čelí uplatněnému právu*

<sup>133</sup> Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postížitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách).

<sup>134</sup> Rozsudek NS ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009.

<sup>135</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 1063.

<sup>136</sup> Rozsudek ze NS dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.

<sup>137</sup> HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007, s. 692.

*námítkou promlčení. Nárok oprávněného účastníka trvá i nadále, stává se však prostřednictvím soudu nevymahatelným.*<sup>138</sup>

Promlčují se všechna práva s výjimkou těch, o kterých tak stanoví zákon. Vzhledem k tomu, že ZP o institutu promlčení práva mlčí, použijí se subsidiárně ustanovení Obč.Z. Pokud zaměstnavatel neuplatní své právo před soudem včas, nemá zaměstnanec, který způsobil zaměstnavateli škodu, povinnost plnit. Pokud se však i přes tuto skutečnost plnit rozhodne, nemůže se jednat o bezdůvodné obohacení. Dle zákona soud přihlédne k započtení, pouze pokud byla zaměstnancem vznesena námitka promlčení. Pokud zaměstnanec námitku promlčení nevznese, soud nařídí jeho výkon. Institutu promlčení a nemůže zaměstnanec dobrovolně předem vzdát.

Promlčení lhůta je tříletá a počíná běžet okamžikem, kdy mohl zaměstnavatel své právo uplatnit poprvé. Tato lhůta začíná běžet tedy od chvíle, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o dané škodě, nebo kdy se o ní dozvědět měl a mohl.

Právo na náhradu škody se promlčí u majetkových práv nejpozději uplynutím deseti let, kdy dospělo, pokud byla škoda způsobena úmyslně, běží promlčecí lhůta v délce patnácti let. V případě uznání dluhu zaměstnancem běží nová promlčecí lhůta v délce deseti let.

Považuji však za nutné zmínit, že pokud zaměstnanec způsobí škodu, odpovídá za ní prvně zaměstnavatel, který ji pak může po zaměstnanci vymáhat. *„Ke škodě jako majetkové újmě, spočívající ve zmenšení majetku zaměstnavatele, pak v tomto případě může dojít až zaplacením příslušné peněžní částky pojišťovně, neboť teprve tehdy se závadné jednání zaměstnance, které zakládá regresní nárok pojišťovny vůči zaměstnateli, projeví v majetkové sféře zaměstnavatele...Tentýž okamžik, kdy vznikl základ nároku na náhradu škody, je v daném případě rozhodný i pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty, neboť zákon rovněž u subjektivně určeného počátku lhůty předpokládá, že ke škodě již skutečně došlo; pouhá vědomost poškozeného o tom, že ke škodě dojde, nestačí.*<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1026/2009

<sup>139</sup> Tamtéž

## 8. Závěr

Právní odpovědnost je z pohledu jiných odpovědností nejstarší. Její adaptaci pak nalezneme jak v právu veřejném, tak právu soukromém, přičemž každé právní odvětví má svou specifickou úpravu tohoto institutu. Takto je tomu i v rámci práva pracovního. Tato právní úprava například velmi reflektuje v souvislosti s odpovědností zaměstnance za škodu či nemajetkovou újmu ochrannou funkci.

Cílem této diplomové práce bylo komplexně popsat problematiku náhrady majetkové a nemajetkové újmy zaměstnancem včetně jejích následků. Ve své diplomové práci jsem se zabývala vývojem právní úpravy, definovala některé základní pojmy, které jsou pro mou diplomovou práci dle mého názoru velmi podstatné. V první části diplomové práce jsem se zabývala obecnými výklady. Zaměřila jsem se tam primárně na ustanovení § 4 ZP, který je pro danou práci důležitý. Druhá kapitola upravuje prevenční povinnost zaměstnance. V rámci této kapitoly jsem rozebrala, za jakých podmínek se uplatní právní úprava dle ZP a kdy dle OZ. Tyto dva právní předpisy jsou pro mé téma podstatné a domnívám se, že na téma náhrady škody zaměstnancem je nutné nahlížet v kontextu obou právních předpisů. Třetí část upravuje náhradu škody dle OZ. Jen tato kapitola by stačila na samostatnou diplomovou práci. Shrnuje základní členění náhrady škody podle OZ (porušení dobrých mravů, porušení zákona a porušení smlouvy). Čtvrtá část se již věnuje náhrady škody dle obecného ustanovení ZP. Obecná náhrada škody dle OZ je základní skutková podstata, která se týká náhrady škody zaměstnancem. V rámci této kapitoly jsem vysvětlila důležité pojmy, které s náhradou škody souvisí. Vycházela jsem však primárně z výkladů pojmů dle OZ. Šestá kapitola se pak věnuje zvláštní odpovědnosti zaměstnance k náhradě škody dle ZP. V rámci ní jsem rozebrala odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Sedmá kapitola se pak zabývá rozsahem způsobem náhrady škody dle jednotlivých ustanovení ZP a také dle OZ.

I přes fakt, že v rámci právní úpravy ZP proběhlo několik novelizací, žádná od vzniku ZP neměnila pojetí náhrady majetkové a nemajetkové újmy zásadně její pojetí. Jednotlivé novely přinášely spíše dílčí změny.

V rámci odpovědnosti zaměstnance v pracovním právu existuje velice rozsáhlá judikatura soudu, která právní úpravu velmi dotváří a interpretuje základní pojmy. Díky tomu se uplatní i starší judikatura, na kterou je i v současné době odkazováno a v mé diplomové práci zastává podstatnou část.

Co se týče právní úpravy náhrady škody a nemajetkové újmy zaměstnance, jde dle mého názoru o vhodnou právní úpravu, jelikož limituje výši náhrady škody, avšak ve chvíli, kdy

zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, je zde stanovena výjimka. Osobně se domnívám, že právní úprava reflektuje možné druhy situací, které mohou na pracovišti i mimo něj nastat a pokud daná situace není ZP upravena, použije se subsidiárně OZ.

Domnívám se, že určitá asymetrie v pracovněprávních vztazích by měla zůstat, avšak mohla by se snížit, jelikož v dnešní době mnoho zaměstnavatelů není dostatečně ekonomicky silnými. Na druhou stranu se náhrada škody zaměstnancem nedotýká pouze jeho osoby, ale také osob, jež jsou na zaměstnanci ekonomicky závislími. Je to tedy velmi citlivá otázka.

V současné době není plánována žádná změna náhrady majetkové či nemajetkové újmy v pracovním právu, a to jak na poli EU, tak není ani navrhována či projednávána v Poslanecké sněmovně či Senátu Parlamentu ČR.

## Seznam pramenů

### Monografie, komentářová literatura

BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. 477 s.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*, 2. vydání, 2015 Praha: C.H. Beck. 1613 s.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 4. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s.

HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce, : komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005. 84 s.

HOCHMAN, Josef, *Zákoník práce - Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde 960 s.

HŮRKA, Petr, *Pracovní právo*, 2. Upravené vydání Plzeň, nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2014, 2080 s.

LAVICKÝ a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*, 1. vydání, 2014, 2400 s.

TICHÝ, Luboš, HRÁDEK, Jiří, *Deliktní právo*, první vydání C.H. Beck 2017, 496 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita *Zákoník práce komentář*, 5. vydání, Wolters Kluwer, 764 s.

### Odborné články:

BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy 2015, č.2, s. 52.

BEZOUŠKA, Petr, *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?*, Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. s. 439- 444.

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012*. Právní rozhledy, 2012, roč. 20, č. 6, s. 191-197.

DOLEŽAL, Tomáš, LAVICKÝ, Petr, *Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty*, Právní rozhledy č. 10, 2014. s. 358 – 363.

MELZER, Filip, *Corpus delicti aneb obrana úpravy deliktního práva v návrhu občanského zákoníku*. Bulletin Advokacie, 2011, roč. 41, č. 3, s. 24 – 27.

SZTEFEK, Martin, *Kritické poznámky k prevenční povinnosti v občanském zákoníku*, Právní rozhledy 2/2018. s. 39-44.

### **Judikatura:**

Rozhodnutí ÚS ze dne 8. září 2011, sp. zn. I. ÚS 687/10.

Rozhodnutí ÚS ze dne 12. srpna 2008, sp. zn. I. ÚS 1919/08

Nález Ústavního soudu ze dne 26. února 1998 sp. zn. II. ÚS 249/97

Nález ÚS ze dne 1. listopadu 2007, sp. zn. I. ÚS 312/05

Nález ÚS ze dne 30. 4. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 18/01

NS ČSSR, Pls 2/61, [R 64/1961 civ.], s. 251

Rozsudek NS ze dne 26. září 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

Rozsudek NS ČR ze dne 25. února 2003, sp. zn. 25 Cdo 618/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

Rozsudek NS ČSR ze dne 30. března 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78 (R 10/1980).

Rozsudek NSS ze dne 11. dubna 2006, sp. zn. 8 As 35/2005

Rozsudek NS ze dne 12. dubna. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016

Rozsudek NS ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3721/2016.

Rozsudek NS ze dne 12. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 848/2011.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 15. 6. 1973, sp. zn. 5 Cz 23/73

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

Rozsudek NS ze dne 28. srpna 2008, sp. zn. 25 Cdo 1233/2006

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

Rozsudek NS ze dne 31. 1. 1996, sp. zn. Odon 15/96.

Rozsudek NS ze dne 28. ledna 2009, sp. zn. 25 Cdo 3586/2006

Rozhodnutí NS ze dne 19. Prosince 2001 ,sp. zn. 25 Cdo 62/2000

Rozsudek NS ze dne 28. srpna 2013, sp. zn. 25 Cdo 3387/2012



Rozsudek NS ze dne 21. února 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

Rozsudek NS ze dne 27. září 2006, sp. zn. 25 Cdo 508/2005

Rozhodnutí NS ze dne 2. srpna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1566/2006

Rozsudek NS ze dne 24. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2388/2014.

Rozhodnutí NS ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 5. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99

Rozsudek NS ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009.

Stanovisko bývalého NS ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

Rozhodnutí NS ze dne 31. května 1961, sp. zn. 4 Cz 20/61.

Rozhodnutí NS ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68.

Rozsudek NS ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013.

Rozsudek NS ze dne 5. února 2004 sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

Usnesení NS ze dne 24. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002

Rozsudek NS ČSR ze dne 27. června 1980, sp. zn. Cz 56/79 (R 25/1982 civ.).

Rozsudek NS ze dne 24. listopadu 2014, sp. zn. 21 Cdo 585/2013.

Rozsudek NS ze dne 16. dubna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1071/2012

Rozsudek NS ze dne 3. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 4443/2011.

Rozsudek NS ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

Rozsudek ze NS dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004

Rozsudek NS ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1026/2009

Směrnice NS ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (R 64/1961)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. února 1965, 2 Cz 135/64

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 30. prosince 1960, sp. zn. 2 Cz 121/60 (R 39/1961).

Závěry občanskoprávního kolegia NS ze dne 25. března 1964, sp. zn. Cpj 154/63.

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. 4. 1999 sp. zn. 16 Co 86/99.

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998 sp. zn. 16 Co 131/98

## **Internetové zdroje**

PUTNA, Mojmír. *Dobody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce*, Daňový expert [online]. 2007, č. 2 [cit. 10. května 2018]. Dostupné na:

[https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28774&search\\_query=\\$issue=17130&search\\_results\\_page=1%3E&well=danarionline](https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28774&search_query=$issue=17130&search_results_page=1%3E&well=danarionline)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2018: Pracující ve vyšším věku nahrazují úbytek pracujících ve věku do čtyřiceti let [online]. 2018, cit 20. 6. 2018.

Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2018>

ŠTANCL, M. *Nábrada škody v novém občanském zákoníku* [online]. Cuni.cz, 25. února 2014 [cit. 30. července 2018]. Dostupné na <<http://svoc.prf.cuni.cz/sources/6/15/212.pdf>>

## **Zákony**

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví v.z.p.p.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb., účinnému ke dni 18.srpna 2006

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

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

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ze dne 12. prosince 2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách).

## **Ostatní prameny**

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dostupné na:

<http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>>

## **Shrnutí**

Tato diplomová práce se zabývá povinností zaměstnance k náhradě škody. Práce je rozdělena do šesti kapitol, které se věnují jak zákoníku práce, tak občanskému zákoníku. První část rozebírá, za jakých okolností se užije ZP a kdy je namístě užití OZ. Další kapitola se věnuje prevenční povinnosti. Třetí kapitola se zabývá obecné povinnosti nahradit škodu. Čtvrtá kapitola řeší zvláštní povinnosti zaměstnance nahradit škodu a poslední kapitola je zaměřena na rozsah a způsob náhrady škody.

## **Summary**

This thesis deals with the employee's obligation to compensate for the damage. The thesis is divided into six chapters, which deal with both the Labor Code and the Civil Code. The first part discusses under what circumstances the Labor Code is used and when it is appropriate to use the Civil code. In the next chapter we can find the prevention obligation. The third chapter deals with the general obligation to compensate for damage. The fourth chapter deals with the specific obligations of the employee to compensate for the damage and the last chapter focuses on the extent and method of compensation.

**Klíčová slova**

Zaměstnanec, zaměstnavatel, škoda, odpovědnost

**Keywords**

Employee, employer, damage, liability