

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Filip Jirousek

Odpovědnost za škodu a náhrada škody v českém pracovním právu  
(v komparaci s pracovním právem Spojených států amerických)

Rigorózní práce

Olomouc 2011

„Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma *Odpovědnost za škodu a náhrada škody v českém pracovním právu (v komparaci s pracovním právem Spojených států amerických)* vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.“

V Ostravě dne:

Podpis:

## Obsah

<b>Použité zkratky při citaci judikatury:</b>	<b>6</b>
<b>Předmluva</b>	<b>7</b>
<b>Úvod: Předmět zkoumání a metoda postupu</b>	<b>8</b>
<b>1 Rysy úpravy českého pracovního práva a institutu náhrady škody v něm</b>	<b>11</b>
1.1 Historický vývoj	11
1.1.1 České pracovní právo v perspektivě vývoje a jeho postavení v právním řádu	11
1.1.2 Změny v ideovém pojetí pracovního práva po únoru 1948	13
1.2 Vznik a koncepce platné úpravy	16
1.2.1 Práce na novém zákoníku práce jako součást snahy o rekodifikaci soukromého práva	16
1.2.2 Myšlenková linie rekodifikace soukromého práva	17
1.2.3 Spor o „samostatnost“ odvětví pracovního práva a důsledky	18
1.2.4 Zákoník práce a nálezy Ústavního soudu ze dne 12. března 2008	21
1.2.5 Východiska úpravy náhrady škody v zákoníku práce	22
<b>2 Institut náhrady škody v platném zákoníku práce</b>	<b>25</b>
2.1 Pojem a předpoklady vzniku odpovědnosti	25
2.1.1 Odpovědnost jako právní pojem	25
2.1.2 Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu	27
2.1.2.1 Obecně k předpokladům vzniku odpovědnosti	27
2.1.2.2 Jednotlivé předpoklady vzniku odpovědnosti	29
2.1.2.3 Předpoklady vzniku odpovědnosti specifické pro pracovněprávní úpravu	37
2.1.3 Subjekty pracovněprávní úpravy odpovědnosti za škodu	40
2.2 Předcházení škodám (prevence)	41
2.2.1 Obecně k institutu prevence a jeho pracovněprávní úpravě	41
2.2.2 Prevenční povinnosti zaměstnavatele (§ 248)	42
2.2.3 Prevenční povinnosti zaměstnance (§ 249)	43

2.3	Odpovědnost zaměstnance za škodu	45
2.3.1	Společné principy	45
2.3.2	Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu	46
2.4	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	51
2.4.1	Společné principy	51
2.4.2	Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	53
2.5	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	55
2.5.1	Legislativní situace	55
2.5.2	Pozitivní právní úprava	56
2.5.3	Krátce k úpravě účinné od 1.1.2013	58
2.6	Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech	59
<b>3</b>	<b>Odpovědnost za škodu v pracovním právu Spojených států amerických</b>	<b>60</b>
3.1	Úvodem	60
3.2	Právní systém USA	60
3.2.1	Prameny práva Spojených států amerických	61
3.2.1.1	Prameny federálního práva	61
3.2.1.2	Postavení státního práva	64
3.2.2	Civilní soudní proces	64
3.3	Porušení práva (odpovědnost) a prostředky nápravy v právu Spojených států – <i>remedies</i>	68
3.3.1	Předpoklady vzniku odpovědnosti a prostředky nápravy podle práva a podle ekvity	69
3.3.2	Donucovací prostředky nápravy ( <i>coercive remedies</i> )	70
3.3.2.1	Preventivní zákaz/příkaz ( <i>preventive injunction</i> )	70
3.3.2.2	Specifické plnění ( <i>specific performance</i> )	71
3.3.2.3	Ekvitení možnosti obrany žalovaného	72
3.3.3	Náhrada škody v užším slova smyslu ( <i>damages</i> )	75
3.3.3.1	Smluvní náhrada škody ( <i>contractual damages</i> )	76
3.3.3.2	Mimosmluvní náhrada škody ( <i>tort damages</i> )	78
3.3.4	Punitivní náhrada škody ( <i>punitive damages</i> )	80

3.3.5	Restituce (navrácení) neboli nespravedlivé obohacení – <i>restitution/unjust enrichment</i>	82
3.3.6	Deklaratorní prostředky nápravy ( <i>declaratory remedies</i> )	82
3.3.7	Náhrada nákladů řízení ( <i>attorney's fees</i> )	83
3.4	Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu USA	84
3.4.1	Pojem pracovního práva	84
3.4.2	Pracovní smlouva a vznik pracovněprávního vztahu	85
3.4.3	Common law (obyčej) pracovní smlouvy	87
3.4.4	Pracovněprávní delikt	89
3.4.5	Zvláštní úprava mimosmluvní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v některých federálních a státních zákonech	91
<b>4</b>	<b>Závěr</b>	<b>93</b>
	<b>Seznam použité literatury</b>	<b>95</b>
	<b>Resumé v anglickém jazyce: Abstract</b>	<b>108</b>
	<b>Resumé v českém jazyce: Abstrakt</b>	<b>110</b>
	<b>Seznam klíčových slov</b>	<b>112</b>

---

\* (pozn. není-li v textu diplomové práce u konkrétního ustanovení zákona uvedeno označení příslušného právního předpisu, je tím míněno příslušné ustanovení zákoníku práce)

## **Použité zkratky při citaci judikatury:**

- R** Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (od 31.12.1992) a Nejvyšším soudem ČR od 1.1.1993)
- S III** Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinně právních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT, Praha, 1980.
- S IV** Nejvyšší soud ČSSR. Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT, Praha, 1986.

## **Předmluva**

Rok 1989 byl pro českou společnost rokem změny. Došlo k celkovému zvratu v politickém i společenském směřování země, jež se vymanila zpod útlaku komunistické diktatury. Dramatická transformace společenských poměrů sebou nutně přinesla i potřebu změny v právním řádu a právním systému. Tak už od raného období společenského přerodu řeší česká společnost mj. otázku reformy a rekodifikace soukromého práva. Jako zvláštní odvětví soukromého práva se mělo součástí této reformy stát i právo pracovní. Do jaké míry splňuje dnešní pracovní právo nacházející se svým těžištěm zejména v úpravě provedené zákoníkem práce rekodifikační představy, lze usuzovat i z úpravy pracovněprávní náhrady škody, jejíž specifika jsou v shora uvedených souvislostech uvažována v následujícím textu.

## Úvod: Předmět zkoumání a metoda postupu

Odpovědnost za škodu a náhrada škody tvoří jádro vztahů regulovaných právem již od nepaměti. Není proto náhoda, že již první ucelený a nejznámější písemně dochovaný záznam komplexní úpravy právních relací ve společnosti obsahuje i úpravu odpovědnosti a náhrady škody. Zmíněn je Chamurapiho zákoník<sup>1</sup> se svou slavnou kodifikací ve své době již pomalu se přežívajícího *lex talionis*<sup>2</sup> v oblasti trestního práva a naopak s velmi moderně pojatou úpravou práva závazkového a nároků z porušení práv a povinností ze smluvního vztahu vyplývajících. Milníkem předznamenávajícím východiska moderních právních úprav pojmu odpovědnosti a institutu náhrady škody se stalo právo římské. Přibližně roku 286 př. Kr. byl vydán republikánský kodex postihující protiprávní způsobení škody na cizím majetku, ať již zabitím otroka nebo dobytčete nebo poškozením cizí movité věci, nazvaný *lex Aquilia*.<sup>3</sup> Tento zákoník položil základ rozsáhlému vývoji dané problematiky. I když k vypracování ucelené teorie náhrady škody římskou pravovědou docházelo v důsledku uplatňování principu pekuniární kondemnace v soudní praxi velmi pomalu, a o opravdovém uceleném zpracování lze hovořit až v justiniánských Digestech,<sup>4</sup> právně-teoretická báze podložená již v té době vědeckým přístupem a úzkou svázaností s používáním institutu náhrady škody v praxi položila základy, na nichž stojí právní úprava odpovědnosti za škodu a náhrady škody v zemích západní civilizace dodnes.

Tak, i když klasický Řím je mrtev po více než sedmnáct stovek let, jeden z jeho úhlavních produktů – právo – ovlivňuje lidské a společenské dění v západní kultuře nadále a s neutuchající intenzitou. Zcela bezprecedentní rozvoj lidské společnosti nastartovaný

---

<sup>1</sup> Chamurapiho zákoník je prvním uceleným písemným pramenem práva, který nám umožňuje nahlédnout do organizace společnosti tak komplexně utvořené, jakou byl Babylon za vlády krále Chamurapiho v 18. stol. př. n. l. Jeho zákoník je v podstatě nejstarším známým případem, kdy panovník prostřednictvím sady zákonů, veřejně vyhlášených a systematicky uspořádaných, reguluje vztahy ve společnosti.

<sup>2</sup> Základní princip trestního práva tzv. *lex talionis*, neboli známé „oko za oko, zub za zub“. V plném rozsahu se vztahoval pouze na svobodné-majetné. Ostatní společenské třídy byly „degradovány“ k náhradě škody penězi nebo jiným majetkem. Různě určené tresty smrti byly udělovány za přesně označené zločiny, jakými byla krádež, podvod, obchodování s kradeným majetkem, nezákonný nákup ukradených otroků, únos, nespořádané vedení hostince, zabití atd. Nejčastější sankcí zůstává pokuta, která byla udělována jako náhrada škody za způsobení újmy příslušníku nižší společenské skupiny, za škodu na majetku a porušení smlouvy. Zákoník rozlišuje u trestného činu úmysl, mezi nejhorší trestné činy řadí nedbalost.

<sup>3</sup> KINCL, Jaromír; URFUS, Valentin; SKŘEJPEK, Michal, *Římské právo*, s. 13, 225.

<sup>4</sup> KINCL, Jaromír; URFUS, Valentin; SKŘEJPEK, Michal, *tamtéž*, s. 225, 261.



rozvojem industriálním a postupným pronikáním liberalismu do útrob společenských systémů ve svém důsledku působí intenzifikaci mezilidské komunikace. Zájmy právních entit se dostávají do těsné blízkosti – riziko kolize se zvyšuje, často dochází k protiprávnímu působení jednoho do právní sféry druhého. Důsledkem takové intenzifikace a rozmanitosti rozvoje lidské společnosti jsou i rostoucí nároky na úpravu závazků vyplývajících ze způsobené škody. V soukromém právu vznikají nové, zvláštní skutkové podstaty upravující odpovědnost a náhradu škody, které mnohdy vycházejí z nových principů, jež praxe ani teorie římského práva neznala.

Tlak na vytváření nových skutkových podstat náhrady škody vytvářejí i specializovaná právní odvětví, které zejména v českém právním prostředí tendují k vlastním, „samostatným“ úpravám institutů odpovědnosti za škodu a náhrady škody (mezi jinými), aniž by braly v úvahu jejich univerzální použitelnost v oblasti práva soukromého. Jedním z těchto odvětví je i právo pracovní, které z různých příčin samostatnou úpravu odpovědnosti za škodu a náhrady škody dodnes obsahuje. Ukázat na důvody vzniku samostatné pracovníprávní úpravy náhrady škody, rozebrat její specifika a porovnat jí se zahraniční úpravou je předmětem této práce.

Metoda umožňující takto vymezený předmět práce naplnit co do jeho rozsahu bude následující: Nejprve se zaměřím na hlavní rysy úpravy českého pracovního práva jako celku. V tomto ohledu stručně zrekapituluju historický vývoj na poli českého pracovního práva a posoudím, jaký vliv měly různé ideové a ideologické východiska na vznik a koncepci současné úpravy pracovního práva v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jakožto těžišti pracovníprávních vztahů a na úpravu náhrady škody v něm.

V druhé části práce již budu zkoumat institut náhrady škody samotný tak, jak je v zákoníku práce obsažen. Východiskem mi bude postup zahajující výkladem o odpovědnosti jakožto právním pojmu a o jejích funkcích. Pokračovat budu předpoklady odpovědnosti, specifiky pracovníprávní odpovědnosti a jejími subjekty. Následovat bude rozbor předcházení škodám, odpovědnosti za škodu zaměstnance a zaměstnavatele. S ohledem na prodloužení účinnosti přechodných ustanovení zákoníku práce krátce pojednám o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a o odpovědnosti za škodu v některých zvláštních případech.

Třetí část práce přinese srovnání české pracovníprávní úpravy náhrady škody s úpravou v pracovním právu Spojených států amerických. V tomto směru nejprve podám

charakteristiku právního systému USA a samotných pojmů pracovního práva a náhrady škody v americkém právu. Závěrem této části rozeberu jednotlivé, nejtypičtější případy náhrady škody v pracovním právu této země.

V části závěrečné předložím shrnutí svých poznatků a provedu jejich nezbytnou syntézu.

# 1 Rysy úpravy českého pracovního práva a institutu náhrady škody v něm

## 1.1 Historický vývoj

### 1.1.1 České pracovní právo v perspektivě vývoje a jeho postavení v právním řádu

Snaha o regulaci vztahů vyplývajících z výkonu práce za mzdu ovlivňovala vůli zákonodárce již od raného středověku. S rozvojem obchodu a činností z dnešního pohledu průmyslové povahy a s nimi související tvorbou hodnot, začínáme zaznamenávat i pokusy o vytvoření právně předvídatelného prostředí. Legislativní tradice v oblasti pracovněprávní na českém území je bohatá, když prvním kodexem s komplexní pracovněprávní úpravou se stal již *Ius regale montatorum*<sup>5</sup>, horní zákoník vydaný Václavem II., vzniknuvší v letech 1300-1305.<sup>6</sup> V oblasti obchodní nejčastěji vztahy vyplývající z námezdní práce regulovaly různé cechovní řády. V průběhu 16. a 17. století byly vydávány čelední řády a robotní patenty. Všechny zmíněné druhy právních pramenů obsahovaly úpravu obecných institutů svázaných s námezdní prací jako je pracovní smlouva, mzdy, délky pracovní doby a dále otázky specifické pro jednotlivé druhy práce. Ve století 18. dochází v souvislosti s rozvojem manufakturní výroby k pokusům o její úpravu právními předpisy a o omezování privilegií cechů. Současně se počátkem 19. století začínají objevovat předpisy, jež bychom mohli nazvat pracovně-sociální, zakládající tradici tzv. ochranné funkce pracovního práva, kterou toto právo neztratilo dodnes.<sup>7</sup>

Jelikož těžištěm pracovněprávní úpravy zůstává otázka samotného závazkového vztahu vyplývajícího z pracovní smlouvy, našlo přirozeně první, vpravdě komplexně pojaté upravení pracovních vztahů své místo v obecném zákoníku občanském z roku 1811<sup>8</sup> jakožto

---

<sup>5</sup> Rozdělen do čtyř knih, souvisle a uceleně upravuje právo související s těžbou nerostů. Pojednává o úřední správě, zásadách, dispozicích s doly a o řízení. Zakotvuje rovnost účastníků ve sporném řízení, právo na spravedlivou mzdu, v ustanoveních týkajících se kovářů dokonce zkušební dobu. Obsahuje ustanovení o dozoru nad bezpečností a o nehodách. Je důležitým dokladem recepce římského a kanonického práva na českém území. – srov. GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 29-32. a MALÝ, Karel aj. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 93.

<sup>6</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 29.

<sup>7</sup> MALÝ, Karel aj., *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 204-206.

<sup>8</sup> S účinností od 1.1.1812 vyhlášen 1.6.1811 pro všechny země Rakouska-Uherska pod názvem Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABG). Vycházel ze základů položených římským právem. Obohacen teoriemi přirozenoprávními odvolával se „na přirozený smysl zákona“ a „přirozená právní základní pravidla“ (§ 7) při

pilíři práva soukromého, který v koncepčně nezměněné podobě vytrval po svých třech novelách v českých zemích a posléze v nově vzniklém Československu jako předpis platný a účinný až do r. 1951.<sup>9</sup>

Úprava pracovních vztahů vyplývající z námezdní a posléze ze služební smlouvy a smlouvy o dílo, jakožto úprava veskrze občanskoprávního (tj. soukromoprávního) charakteru, začíná být v průběhu 19. století doplňována předpisy veřejnoprávní a správněprávní povahy, vyjadřující vůli zákonodárce zejména ve směru sociálním, tzn. ochranném. Uvést lze zejména horní zákon z roku 1854, živnostenský řád z roku 1859 (a jeho tzv. dělnickou novelu z roku 1885), zákon o nedělním a svátečním klidu z roku 1895, zákon o živnostenské inspekci z roku 1899, zákon o pracovním a živnostenském soudnictví z r. 1896, zákon o všeobecném nemocenském pojištění z roku 1888 a zákon o úrazovém pojištění z téhož roku.<sup>10</sup>

Z výše uvedeného lze vypožorovat jistou základní tendenci vývoje pracovního práva v českém právním prostředí, jež se pomalu ale jistě začíná rozvíjet ve dvou liniích. První z těchto linií nachází své útočiště v obecném zákoníku občanském jakožto výchozím prameni soukromého práva, druhá z těchto linií oblast práva soukromého logicky opouští. Jedná se o linii předpisů práva veřejného, přesněji správního. Přestože ani moderní západoevropské a transatlantické zákonodárství není zpravidla schopno soustředit hmotu pracovního práva v jeden kodex, v době rozpadu rakouskouherské monarchie začínala dvojkolejnost pracovníprávních předpisů nabývat neudržitelných rozměrů. Dlužno poznamenat, že ani právní vývoj po vzniku první samostatné Československé republiky 28. října 1918 nepřinesl v tomto ohledu žádný zvrat – spíše naopak.

I když lze bez nadsázky tvrdit, že československé zákonodárství v oblasti sociální a ochranné legislativy patřilo v době první republiky ke světové špičce, a to zejména pro své moderní úpravy úrazového, nemocenského a penzijního pojištění, pojištění pro případ nemoci, invalidity a stáří, podpory v nezaměstnanosti a státního příspěvku, práce žen a dětí,

---

rozhodování soudců a přiznával člověku ‚vrozená již rozumem poznatelná práva‘ (§ 16) a § 17 omezoval tato vrozená práva jen zákonem“ (cit. MALÝ, Karel aj., *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 202.). Pracovníprávní materii upravoval ve 26. hlavě § 1151 a násl., a to konkrétně vztahy vznikající při uzavření námezdní smlouvy. Po třetí novele zákoníku provedené v roce 1916 došlo z důvodů praktických poznatků s aplikací zákoníku a modernizace společenských vztahů k rozdělení institutu námezdní smlouvy na smlouvu služební a smlouvu o dílo. (viz. GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 33.)

<sup>9</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 33.

<sup>10</sup> MALÝ, Karel aj., *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 293-297.

ochrany mezd, placené dovolené i kolektivních smluv,<sup>11</sup> svou aktivní politikou ve veřejnoprávní oblasti k přehlednosti právního řádu ve vztahu k právu pracovnímu nepřispělo. Naopak, jelikož v důsledku recepce občanskoprávní úpravy<sup>12</sup> pracovního vztahu provedené v obecném zákoníku občanském z roku 1811 zůstával podstatný díl pracovního práva v občanskoprávní oblasti a dál bylo pracovní právo zpracováváno a upravováno porůznu v rozličných předpisech zvláštní, správněprávní povahy, „byla celá oblast pracovního práva velmi nepřehledná“.<sup>13</sup>

V této situaci lze spatřovat důvody, které vedly k dramaticky novému přístupu k pracovnímu zákonodárství po skončení druhé světové války. Na snahy o projasnění a modernizaci českého pracovního práva by samozřejmě bylo bývalo možno pohlížet jako na snahy veskrze prospěšné a záslužné, nebýt však toho, že k nim došlo ze zcela jiných ideologicky-pragmatických důvodů. Výše uvedená roztříštěnost pracovního práva se tak po únoru 1948 stala vhodnou záminkou k provedení zásadní reformy pracovního práva – reformy, která ovlivňuje jeho podobu dodnes a našla svůj výraz i v současné době platném zákoníku práce.

### 1.1.2 Změny v ideovém pojetí pracovního práva po únoru 1948

Pro právní vývoj na území tehdejšího Československa po únoru 1948 mělo rozhodující význam neobyčejně rychlé přetržení vazeb s demokratickými principy fungování státu. Došlo ke komunistickému puči a poválečná československá zem se v důsledku jaltských ujednání dostala do mocenské sféry Sovětského svazu. Začal boj o nastolení totalitní moci, jehož nejúčinnější zbraní se stalo právo.

Záhy po provedeném komunistickém převratu dochází k zahájení tzv. „právníké dvouletky“, jejímž principálním záměrem bylo „dekodifikovat“ soukromé právo, stojící stále ve své komplexnosti na základech přirozenoprávních a lidskoprávních. Už roku 1948 byly zahájeny práce na novém občanském zákoníku, jehož koncepce se dle důvodové zprávy opírala o hlavní zásady socialistického práva tak, jak tyto byly vyjádřeny ve Stalinské

---

<sup>11</sup> MALÝ, Karel aj., *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 407-409.

<sup>12</sup> Za dobu existence první Československé republiky byl sice připraven návrh nového občanského zákoníku, jehož smyslem bylo především odstranit panující dualismus práva (na Slovensku a Podkarpatské Rusi platilo právo uherské), ke konečnému projednání ani přijetí návrhu nakonec nedošlo. Návrh sám měl vycházet z koncepce obecného zákoníku občanského. (viz ZOULÍK, F., *Problematika rekonstrukce soukromého práva v České republice*, s. 7.)

<sup>13</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 38.

ústavě.<sup>14</sup> V této tezi byl obsáhnut úplný základ nového směru – cesty, po níž se mělo vydat československé právo ve své nové, socialistické podobě.

Záměr komunistického zákonodárce byl po vzoru sovětské právní nauky zejména dvojitý: odpoutat se od práva občanského jako obecného základu všech dalších soukromoprávních odvětví a popřít a smazat rozdíl mezi právem soukromým a veřejným docela. Zcela v tomto smyslu „tak byl (provedením usnesení vlády ze 7.6.1948) položen základ pro koncepci odmítnuvší dualismus práva, stavějící na myšlence ‚samostatných‘ právních odvětví, z nichž každému náleží samostatný kodex“.<sup>15</sup>

Jelikož upravuje práva a povinnosti vzniklé z obligačního vztahu založeného pracovní smlouvou, je individuální pracovní právo tradičně chápáno za zvláštní právo soukromé.<sup>16</sup> I když, jak jsme viděli výše, bylo taktéž „tradičně“ roztrženo do mnoha právních předpisů různé povahy, jeho jádro zůstávalo v úpravě občanskoprávní. Jeví se proto jako samozřejmé, že „rekodifikace“ občanského práva v průběhu právní dvouletky musela mít na pracovní právo nějaký dopad. Nejednalo se o dopad parciální, nýbrž zcela zásadní.

Ve výše zmíněném smyslu samostatných právních odvětví měla socialistická právní věda po vzoru sovětském na mysli zejména samostatné právní úpravy v oblastech práva hospodářského, rodinného, zemědělsko-družstevního a *pracovního*.<sup>17</sup> Ve vztahu k pracovnímu právu tuto koncepci vytýčila již zmíněná důvodová zpráva k občanskému zákoníku z roku 1950, která „k § 568 cit. zákona uvádí, že pracovní právo má ‚specifickou povahu – upravuje pracovní poměry, do nichž vstupují občané, aby uskutečnili svou povinnost zúčastnit se společné práce a své právo na práci‘, a proto ‚bude upraveno samostatným kodexem“.<sup>18</sup> Ideologickému záměru bezpochyby dobře posloužila i přetrvávající nepřehlednost předpisů regulujících pracovněprávní vztahy, když v polovině 50. let jich bylo evidováno na 1700.<sup>19</sup>

K prvnímu pokusu připravit zákoník práce vyhovující novému pojetí úlohy práva ve společnosti došlo již v roce 1949, kdy však práce na tehdejším Ministerstvu práce a sociálních věcí nepokročily dál jak k interním návrhům a diskusím. Po prvotním nezdaru

---

<sup>14</sup> ELIÁŠ, K., *Rekodifikace soukromého práva*, s. 435.

<sup>15</sup> ELIÁŠ, K., *tamtéž*, s. 435.

<sup>16</sup> ELIÁŠ, K., *tamtéž*, s. 438.

<sup>17</sup> ELIÁŠ, K., *tamtéž*, s. 435.

<sup>18</sup> ELIÁŠ, K., *tamtéž*, s. 434.

<sup>19</sup> ELIÁŠ, K., *tamtéž*, s. 435.

a vytvoření jakéhosi provizoria, kdy úprava pracovního poměru se v nezměněné podobě vyčlenila z nového občanského zákoníku a přetrvávala ve formě *lex specialias* s jeho subsidiární platností, byly učiněny kroky k pevnějšímu vymezení pracovního práva jako samostatného právního odvětví a v tomto směru k jeho ideovému a principiálnímu ukotvení v nově vznikajícím právním řádu. Tak se stalo v roce 1957 na konferenci v Liblicích, která zároveň posloužila k stmelení akademické obce za myšlenkou pracovního práva, nacházejícího výraz své samostatnosti a výlučnosti ve vlastním kodexu, upravujícím jej jako vlastní systém bez vazby na ostatní subsystemy práva.

Není bez zajímavosti a vazby na současnost, že pracemi na vytvoření zákoníku práce byla pověřena Ústřední rada odborů (ÚRO), jejíž první pokus v roce 1956 neskončil úspěchem. Po přijetí ústavy v roce 1960 však již pro další selhání nebylo místo, neboť ústava deklarovala vítězství socialismu. Samotný úkol dokončit komplexní úpravu socialistického pracovního práva deklarovala i KSC ve svém usnesení z 8.12.1960.<sup>20</sup> Další práce na zákoníku práce již netrvaly dlouho a ÚRO svůj úkol zpracovat tento kodex naplnila od data zadání (r. 1962) za tři roky. Výsledkem její práce se stal zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce – zákon, který setrval v účinnosti do 31.12.2006; zákon, který mírou nikoliv nevýznamnou ovlivnil a ovlivňuje podobu současného českého pracovního práva dodnes, tedy i po svém zrušení.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 436.

<sup>21</sup> Reforma občanského zákoníku zahájená roku 1948 měla sama o sobě dosti pohnutou historii. První „nový“ občanský zákoník byl připraven v roce 1950 a nabyl účinnosti k 1.1.1951. Připravovaný pod patronací ministra Čepičky měl plně reflektovat změny, ke kterým došlo nejen ve sféře reálné politiky, ale v souvislosti s ní i ve světě právní dogmatiky. To se ovšem komunistům tímto občanským zákoníkem ještě zdaleka nepodařilo. Odpoutat se od tradiční občanskoprávní teorie, zdá se, bylo příliš velké sousto. Takže, i když se občanský zákoník z roku 1950 snažil nahradit typické instituty soukromého práva jejich komunistickými deformacemi (viz např. úprava socialistických typů vlastnictví), zcela opustit občanskoprávní tradici se mu nepodařilo. Z toho důvodu se stal v praxi poznamenané komunistickým řáděním konaném bez jakékoliv opory v principech vlády práva záhy pro vykonavatele vůle lidu nepoužitelným a tzv. „mrtvým zákonem“. Nahradil jej občanský zákoník z roku 1964, který je v platnosti dodnes. Tento zákoník již režimu vyhovoval, což znamená, že se v aplikační praxi osvědčil. Není proto překvapující, že překonávání jeho zažitě koncepce je z dnešního pohledu jedním z největších oříšků celé reformy soukromého práva. To zejména také z toho důvodu, že se v polovině šedesátých let stal (možná nechtěně) rovněž pilířem nové systematiky právního řádu založené na izolaci tzv. samostatných právních odvětví (viz ZOULÍK, F., Problematika rekodifikace soukromého práva v České republice, s. 7-8). Tolik k souvislostem, za nichž vznikl i uvedený zákoník práce.

## 1.2 Vznik a koncepce platné úpravy

### 1.2.1 Práce na novém zákoníku práce jako součást snahy o rekodifikaci soukromého práva

Již od sametové revoluce 17. listopadu 1989 lze zaznamenat zřetelné snahy o rekodifikaci soukromého práva jako celku. I když komunistické dogma samostatných právních odvětví bez jakýchkoliv vnitřních vazeb<sup>22</sup> možná prospívalo účinné kontrole jedné strany nad děním ve společnosti, neprospívalo zcela jistě (a zcela jistě záměrně) vládě práva. Obnova rozbitých společenských poměrů po roce 1989 si však vládu práva sama vyžádala a vyžádala si i návrat k právní tradici. Na troskách komunistického spáleniště a za smělého a naivně odhodlaného přechodu k otevřené společnosti se však nemohlo jednat o úkol snadný. Naopak jednalo se o úkol tak nesnadný, že se zdaleka nedá tvrdit, že cíle, které vytýčil, našly svého naplnění.

Nejcitelněji se po demokratické revoluci projevila potřeba návratu k dualismu soukromého a veřejného práva. K dílčím změnám došlo již v letech 1990 a 1991.<sup>23</sup> Potřeba rychlé reakce na měnící se společenské poměry se však v soukromém právu projevila největší měrou s účinností od 1.1.1992, kdy došlo k rozsáhlé novelizaci občanského zákoníku a současně nabyl účinnosti i nový obchodní zákoník. V tomto ohledu se však nedá říci, že došlo k rekodifikaci soukromého práva. Jednalo se spíše o legislativní provizorium, které mělo pro tak potřebný a složitý krok, jakým rekodifikace soukromého práva v českém právním řádu bezesporu je, získat jediné, a sice čas.<sup>24</sup>

Jelikož pracovní právo individuální tvoří nedílnou součást soukromého práva jako jeho zvláštní odvětví, nemohlo být v diskusích o rekodifikaci soukromého práva opomenuto. S ohledem na fakt, že těžištěm soukromého práva se má stát opět občanský zákoník, nemohlo být jednání o nové úpravě individuálních pracovněprávních vztahů odloučeno od vazby na přípravu nového občanského zákoníku. V polovině devadesátých let – zřejmě v duchu již zmíněného porevolučního nadšení – se dokonce, nikoliv neopodstatněně, ozývaly hlasy vyzývající k přesunu úpravy pracovní smlouvy ze zákoníku práce do připravovaného

---

<sup>22</sup> PELIKÁNOVÁ, I., Kodifikace českého soukromého práva, zejména ve vztahu k úpravě obchodních vztahů (diskuse), s. 39-40.

<sup>23</sup> Byly přijaty zákony o majetkových restitucích a zákony o privatizaci státního majetku – viz ZOULÍK, F., Problematika rekodifikace soukromého práva v České republice, s. 10.

<sup>24</sup> ZOULÍK, F., Problematika rekodifikace soukromého práva v České republice, s. 10.



občanského zákoníku. Reprezentantem této myšlenky byl jistě i JUDr. František Zoulík, CSc., který v referátu předneseném na mezinárodním právnickém kolokviu o rekodifikaci soukromého práva, jež se konalo v září roku 1994 v Kroměříži, doslova uvedl:<sup>25</sup>

Ohledně zákoníku práce je nejdůležitější vyjasnit a sjednotit jeho základní koncepci. Nejpřirozenějším řešením by bylo pojmout jej jako předpis veřejnoprávní; potom by se soustředil na regulaci zaměstnanosti, kolektivní vyjednávání a sociální zákonodárství. Oproti dnešní úpravě by neobsahoval úpravu pracovní smlouvy a jiných smluv o pracovní činnosti, náhradu škody (s výjimkou pracovních úrazů) a samostatnou obecnou část.

Netřeba blíže rozebírat, že výše uvedený přístup by vedl k dekodifikaci individuálního pracovního práva vůbec, což se z hlediska pragmatického přístupu k reformě nejevilo jako přijatelné.

Východiskem, k němuž dospěla „rekodifikační diskuse“, se stala pracovněprávní úprava zvláštní, nikoliv však ve výše uvažovaném smyslu „samostatná“, nýbrž s podpůrnou působností nového občanského zákoníku, k němuž se měla koncepčně a zásadově upínat tak, aby spolu oba tyto kodexy vytvořily jeden funkční celek.

### 1.2.2 Myšlenková linie rekodifikace soukromého práva

Z výše uvedeného vyplývá, že nelze otázku vzniku nového zákoníku práce oddělovat od myšlenky rekodifikace soukromého práva. Je totiž účelem celého rekodifikačního snažení, aby soukromé právo tvořilo homogenní a přehledné právní prostředí. Po dlouhých diskusích v odpovědných kruzích byly odsouhlaseny tři základní myšlenky projektu rekodifikace:

První koncepční hledisko spočívá v *integraci* soukromého práva. Roztříštěnost soukromého práva do několika vzájemně konkurujících kodexů, je zejména z aplikačního hlediska neudržitelným a zcela nežádoucím jevem. Bohužel k tomuto fenoménu nepřispělo pouze komunistické zákonodárství (i když k němu položilo jen těžko odstranitelné základy), ale také porevoluční vývoj, a to zejména v podobě vydání nového obchodního zákoníku. Zjednodušeně řečeno „není normální stav, kdy takové základní úpravy nebo instituty jako např. způsob uzavírání smlouvy, promlčení, *odpovědnost za škodu*, bezdůvodné obohacení, ručení, prodlení a řada dalších jsou upraveny v občanském i obchodním zákoníku a ještě

---

<sup>25</sup> ZOULÍK, F., Problematika rekodifikace soukromého práva v České republice, s. 14-15.

v zákoníku práce<sup>26</sup> (...) „Integrace soukromého práva předpokládá, aby různé dílčí a co do své povahy specifické úpravy směřovaly k nějakému celkovému ukotvení jako k svému základu.“<sup>27</sup>

Druhým východiskem plánované a diskutované rekodifikace je *konvence* ve smyslu opuštění sovětské a marxistické právní dogmatiky a návratu k tradičním základům právního řádu hodnotově ukotveného v kultuře západoevropské. To předpokládá nelehký úkol jednak navazování na zpřetržené tradice prvorepublikové úpravy soukromého práva a jednak také reakci na obrovský skok vpřed, který v posledních již bezmála sedmdesáti letech evropské právo učinilo. Uvedený úkol dále značně stěžuje nedostatečná praktická zkušenost, kdy právo jako by mělo předvídat vývoj a tvořící se vztahy ve společnosti, které má regulovat, a to v těžko postižitelném rozsahu, neboť tyto vztahy jsou v české společnosti dneška teprve ve svém zárodečném stavu.

Myšlenkovým východiskem třetím je zpřetrhání vazeb k marxistickému pojetí práva – *diskontinuita*. Každodenní život a aplikační praxe ukazují, že základ, na němž stojí soudobé české soukromé právo „je obsahově vyprázdněn a myšlenkově sterilní“.<sup>28</sup> Jedná se o situaci, kdy „soukromé právo (...) není uchopováno skrze instituty, ale exegezí slov zákona, což je metoda k poznání práva nejméně spolehlivá, posouvající formální (přesné, logické, systematické) právnické myšlení k bezduchému formalismu, který se vyčerpává sám sebou“.<sup>29</sup>

### 1.2.3 Spor o „samostatnost“ odvětví pracovního práva a důsledky

Zdá se být samozřejmostí, že produktem rekodifikace soukromého práva ve smyslu výše uvedených východisek měl být i nový zákoník práce v postavení zvláštního zákona s podstatnou vazbou na tvořící se nový kodex občanský. Legislativně-technicky se mělo dle věcného záměru občanského zákoníku jednat o rozšíření jeho působnosti do oblasti pracovního práva, a to v rozsahu, v jakém nový zákoník práce stanoví. To znamená, že záměrem rekodifikace ve směru pracovního práva mělo být konstituování vzájemného

---

<sup>26</sup> ELIÁŠ, K., Česká juristická postmoderna a rekodifikace soukromého práva, s. 47.

<sup>27</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 48.

<sup>28</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 50.

<sup>29</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 50.

poměru mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce na principu *subsidiarity*.<sup>30</sup>

V průběhu diskusí nad tvorbou zákoníku práce však došlo k nepochopitelnému odtržení jeho koncepce od pojatého záměru celkové soukromoprávní rekodifikace. Jako ideový základ pro toto odtržení posloužilo vědecky neudržitelné marxistické pojetí pracovního práva jako samostatného právního odvětví „odděleného umělou bariérou od občanského kodexu stejně, jak tomu je od poloviny 60. let“.<sup>31</sup> Prostředkem, který vlastní oddělení pracovněprávní úpravy od úpravy občanskoprávní umožnil, se stalo vyjádření poměru mezi oběma úpravami na tzv. principu *delegace*. Princip delegace se stal zcela účelovým nástrojem prosazení „samostatnosti“ pracovněprávní úpravy, a to překotně, bez jakýchkoliv hlubších úvah a analýz, přesto, že:<sup>32</sup>

Poměr zákonné úpravy pracovního poměru a občanského zákoníku na principu tzv. delegace není pro oblast soukromoprávních vztahů teoreticky zpracován. Nebyly předloženy žádné konkrétní argumenty, jak si zastánci této metody princip delegace představují, jaké jsou podstata, přednosti, rizika a důvody použití takové metody a jaké budou praktické dopady jejího uplatnění.

Nejenže taková metoda úpravy poměru mezi základním kodexem soukromého práva a pracovněprávními vztahy, které svou podstatou jsou a vždy budou pouze zvláštním právem soukromým, je v kultuře kontinentálního práva zcela ojedinělá,<sup>33</sup> není rovněž zcela jasné, jaké konkrétní důsledky by metoda delegace mohla přinést.

Odpověď na otázku proč došlo k přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce nelze hledat pouze v tvrzené skutečnosti, že obecně je jeho „existence (...) zdůvodnitelná pouze existencí příslušných kateder právnických fakult a odborových svazů, nikoliv logikou právního řádu a potřebami společnosti“,<sup>34</sup> ale zejména v konkrétní politické situaci, za níž došlo k jeho urychlené redakci, přijetí a vyhlášení.

Historicky relevantní a výstižný popis situace vzniku současného zákoníku práce

---

<sup>30</sup> ELIÁŠ, K., Rekodifikace soukromého práva, s. 437, 438.

<sup>31</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 437.

<sup>32</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 438.

<sup>33</sup> ELIÁŠ, K., tamtéž, s. 438.

<sup>34</sup> VLK, V., Nudná diskuse o právu, s. 97.

podává Jaroslav Jakubka:<sup>35</sup>

Práce na přípravě nového zákoníku práce byly založeny expertní skupinou, která byla při Ministerstvu práce a sociálních věcí zřízena v roce 2002 (...) Nový zákoník práce měl být připraven tak, aby mohl být v Parlamentu České republiky schválen v návaznosti na nový občanský zákoník. Vypracování nového občanského zákoníku se však neustále opožďovalo, takže vláda v dubnu 2004 rozhodla připravit nový zákoník práce samostatně tak, aby jeho účinnost nastala v roce 2006. Koncepční legislativní práce na návrhu nového zákoníku práce byly založeny na protichůdných a vzájemně neslučitelných požadavcích – liberalizaci pracovněprávních vztahů (...) při zachování *dosažené* (kurzíva doplněna autorem práce) úrovně ochrany práv a sociálních standardů zaměstnanců (...)

S ohledem na tuto situaci a evidentní zájem o co nejrychlejší přijetí nového zákoníku práce ještě před volbami v červnu 2006 se zástupci zaměstnavatelů rozhodli souvislost s přípravou občanského zákoníku zcela ignorovat. Rozhodující vliv (srov. historickou analogii) na podobu nového zákoníku tak uplatnily odbory, a to ještě pouze jejich konzervativní, zároveň však nejpočetnější reprezentant – Česká konfederace odborových svazů. K tomu dále Jaroslav Jakubka výmluvně uvádí, že vzhledem ke konzervativnímu přístupu „většiny odborových vůdců, kteří se obávají jakýchkoliv změn, které by mohly ohrozit jejich pozice, je modernizace pracovního práva v České republice jen obtížně proveditelná“.<sup>36</sup>

Nový zákoník práce, který měl být jednou ze součástí prováděné rekodifikace soukromého práva, byl schválen 23. května 2006, vyhlášen ve Sbírce zákonů v částce 84 dne 7. června 2006 a účinnosti nabyl dne 1. ledna 2007. Přestože se zcela vymykal logice pokusů o právní reformu ve smyslu metodologických východisek integrace, konvence a diskontinuity, stal se jedním ze základních kodexů soukromého práva, podle něhož se řídí právní vztahy vznikající při závislé práci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jak si sám tento zákon za předmět své úpravy stanoví v § 1. Zatím tak nedošlo k naplnění shora popsaných předsevzetí rekodifikace, a to ať již z jakýchkoliv důvodů, a nedošlo tak ani k odstranění

---

<sup>35</sup> JAKUBKA, J., Nový zákoník práce, s. 25.

<sup>36</sup> JAKUBKA, J., tamtéž, s. 25.

jednoho ze základních nešvarů přežívajících v českém právním řádu od dob právní dvouletky – o odstranění situací duplicit a triplicit v systému soukromého práva. Zákoník práce ve svém současném znění tak nadále samostatně upravuje náhradu škody, a to za situace, kdy v právnické obci jednoznačně převládá názor, že se jedná o institut již tradičně v soukromém právu univerzálně uplatnitelný.

#### **1.2.4 Zákoník práce a nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008**

Na základě Ústavním soudem spojených<sup>37</sup> návrhů skupiny poslanců Parlamentu České republiky podaného podle čl. 87 odst. 1 písm a) Ústavy České republiky a skupiny senátorů Parlamentu České republiky rozhodoval Ústavní soud České republiky dne 12.3.2008 o zrušení návrhy napadených, dle navrhovatelů neústavních ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. Mezi jinými napadenými ustanovení zákoníku se objevilo i ono ustanovení zcela zásadní povahy – ustanovení § 4 o použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy jen v těch případech, kdy to zákoník práce výslovně stanoví.

Historický pochod věcí, které vedly k zakotvení principu delegace prostřednictvím tohoto ustanovení do zcela zásadního soukromoprávního zákona, již byl shora nastíněn. Zcela většinový názor právní veřejnosti o nesmyslnosti zpřetrhání a nenavázání vazeb na základní civilní kodex se ventiloval v rozhodnutí Ústavního soudu o další existenci tohoto principu. Dá se tvrdit, že po vzoru jiných fungujících demokracií na světě u nás poprvé zásadním způsobem prohodila do chodu věcí veřejných třetí moc, tedy moc soudní.

Svým nálezem sp. zn. Pl.ÚS 83/06 Ústavní soud zcela odmítl užití principu delegace, jakožto principu, který by byl schopen v obecném slova smysl nastavit základní parametry komunikace mezi právními předpisy zásadní povahy. O to víc, když jedním z nich měl být občanský zákoník, tedy předpis upravující obecné soukromé právo, jehož aplikaci prostě pro soukromoprávní předpis zvláštní povahy vyloučit nelze. Za užití ústavněprávních hledisek přiměřenosti, rovnosti a rozumnosti a kvalitní jurisprudence Ústavní soud zrušil § 4 zákoníku práce, když princip delegace jakožto vůdčí princip zakládající vztah mezi zákoníkem práce a zákoníkem občanským odmítl s tím, že není souladný se zásadami fungování právního státu. Svoje rozhodnutí odůvodnil tak, že „(M)etoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu,

---

<sup>37</sup> Usnesení pléna Ústavního soudu ze dne 9.1.2007, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty“.

Přestože nálezem Ústavní soud zrušil rovněž ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté, čímž jednak navázal na své rozhodnutí opustit princip delegace ve prospěch principu subsidiarity, a otevřel tak zákoník práce realizaci jeho primárně vyhlášené zásady, že co není zákoníkem zakázáno, to je dovoleno, svým zásahem Ústavní soud pouze pootevřel vrátka zákoníku k rozumu. Svým rozhodnutím shodil fasádu tzv. liberálnosti nového zákoníku a obnažil jeho ztrouchnivělou kostru, stojící svými nohami pevně v základech sovětského komunistického práva. Jako orgán demokratického státu nenadaný zákonodárnou mocí sice udělal Ústavní soud, co bylo v jeho moci, přijmout zákoník práce moderního typu však nedokáže. Proto nadále zákoník práce přežívá jako norma rigidní, která přes uvedené zásahy není schopna obrody. Svou koncepcí jednoduše patří době minulé.

### 1.2.5 Východiska úpravy náhrady škody v zákoníku práce

Protože zákoník práce upravuje problematiku náhrady škody samostatně, a to ze stejných důvodů, z jakých došlo k pokusu o vytvoření v podstatě izolovaného systému právní regulace tak, jak bylo popsáno v předchozích odstavcích, je třeba hledat kořeny samostatné úpravy náhrady škody v principech snažících se ospravedlnit samostatnost pracovněprávní úpravy jako celku. Odpověď naznačuje zejména již citovaný požadavek, aby zákoník práce respektoval „dosaženou úroveň ochrany práv a sociálních standardů zaměstnanců“. Především snahou o naplnění jeho obsahu došlo k tomu, že zákoník práce upravuje institut náhrady škody opět exkluzivně. K pochopení, co tento požadavek opravdu znamená, je však třeba se ponořit do východisek justifikujících postavení pracovního práva v českém právním řádu – východisek, která jsou výsledkem a reflexí vývoje pracovního práva v totalitním státě na základech usilujících někdy až s úpornou snahou o odloučení a vymezení se vůči soukromoprávním základům, z nichž vychází.

Nauka pracovního práva nalézá východiska své dogmatiky především v tzv. zvláštních funkcích pracovního práva, tj. funkcích specifických, „které se v jiných právních odvětvích nevyskytují vůbec, nebo se v pracovním právu projevují ve specifické podobě, výrazně odlišné od jiných právních odvětví“.<sup>38</sup> Jako funkce specifické pro pracovní právo pak izoluje funkce ochrannou, organizační a výchovnou.

Výchovnou funkcí pracovního práva spatřuje v tom, že „pracovní právo ovlivňuje

---

<sup>38</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 113.

procesy motivace lidí, které určují jejich jednání“, (...) tzn. „že si volí chování v souladu s dispozicí právní normy“.<sup>39</sup> Stěží si však představit, že by právo ve své obecné podobě mělo působit jakkoliv jinak, když volba alternativy chování spočívá v základech mechanismu působení práva ve společnosti vůbec a preventivní či následné působení práva (sankce) motivuje lidskou činnost, aby se upínala ve směru chování *secundum legem*.<sup>40</sup> Tímto způsobem právo v jakékoliv své podobě – a zejména v podobě práva vytvářeného na základě demokratických pravidel a v souladu s etickými principy civilizované společnosti – působí vždy výchovně.

Ve funkci organizační nauka pracovního práva spatřuje zejména vytváření rámce a podmínek, „za nichž se uskutečňuje pracovní proces (...) v užším slova smyslu (...) pak (...) působení norem pracovního práva k zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu u zaměstnavatelů“.<sup>41</sup> Jednoduše řečeno pracovní právo slouží ke stejnému účelu jako jakékoliv právo jiné, a sice k regulaci. Regulativní funkce práva jako takového však patří k jeho základním znakům a odvozuje se z něj justifikace práva jako systému regulace lidského chování ve společnosti<sup>42</sup> od dob základního rozvíjení se mezilidské komunikace a interakce. To, že metoda této regulace je aplikovaná na poměry vznikající při výkonu závislé práce neznamena, že právo při vzniku takových vztahů získává na jiné kvalitě, než kterou má jako regulativní (tzn. organizační) systém.

Třetím východiskem je funkce pracovního práva z hlediska ochranného. Třeba zdůraznit, že je to zejména ochranná funkce, která představuje primární argument pro vyřazení institutu náhrady škody k samostatné úpravě v rámci zákoníku práce. Obecně nelze namítat, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je vztahem silnějšího a slabšího a že právní úprava by měla tento nepoměr v „síle“ účastníku vztahu nějakým způsobem odrážet. Reflexí tohoto nepoměru by měla však být existence samostatné právní úpravy pracovní smlouvy a práv a povinností z ní vznikajících, a nikoliv koncepce samostatného režimu institutu náhrady škody, který, jak nauka pracovního práva uvádí, „chrání sociální sféru zaměstnance“,<sup>43</sup> zároveň však svou povahou v podstatě neomezené odpovědnosti

---

<sup>39</sup> GALVAS, Milan aj., *tamtéž*, s. 117.

<sup>40</sup> Srov. KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, s. 37 a 80.

<sup>41</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 116.

<sup>42</sup> KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, s. 28-29.

<sup>43</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 115.

zaměstnavatele významným způsobem zatěžuje pracovněprávní vztahy a „často se obrací proti (*jejich* – dopl. autorem práce) rozvoji“.<sup>44</sup> K ochranné funkci pracovního práva rovněž nutno dodat, že se nejedná o východisko pracovnímu právu výlučné a vlastní, nýbrž o obecný trend, jímž se nijak zvlášť neodlišuje od zásad ochrany spotřebitele, jehož úprava netvoří nějaké oddělené právo, ale koexistuje bez větších potíží s úpravou občanskoprávní, a to bez nutnosti vytvářet zvláštní režim náhrady škody.

Krátký exkurz k argumentaci, kterou nauka pracovního práva používá k ospravedlnění výlučnosti pracovněprávní úpravy a institutu náhrady škody v něm, ukazuje, že východiska, která tato argumentace považuje za přesvědčivá, nejsou ničím jiným, než parafrází východisek, na nichž spočívá soukromé právo jako celek. Přestože cílem této práce není vést filipiku ve prospěch jednotné úpravy náhrady škody v rámci soukromého práva, a to v rámci občanského zákoníku, bude jistě pro čtenáře této práce přínosem, když se v její následující části nenechá zahltnout detailním rozbořem skutkové podstaty náhrady škody v zákoníku práce a bude se neustále vracet k jednotným principům institutu odpovědnosti za škodu, jak se tyto v průběhu minulých staletí a tisíciletí vyvinuly. Jen tak neztratí z horizontu pravý účel oddělené úpravy náhrady škody a pochopí její smysl.

---

<sup>44</sup> GALVAS, Milan aj., *tamtéž*, s. 544.



## 2 Institut náhrady škody v platném zákoníku práce

### 2.1 Pojem a předpoklady vzniku odpovědnosti

#### 2.1.1 Odpovědnost jako právní pojem

Jakožto základní stavební kámen institutu náhrady škody, patří pojem odpovědnosti za škodu v právu mezi nejobtížněji uchopitelné koncepty. Jádro obtížnosti problematiky tkví ve filosoficko-etickém původu pojmu odpovědnosti, kterému právo propůjčuje charakter státního donucení. Děje se tak prostřednictvím uložení sankce v případě, že nastane zákonem kvalifikovaná skutečnost, tomu, koho povinnost snést sankci stanovenou zákonem stíhá.

Sankce ve vztahu k adresátům právních norem působí ve dvojitým smyslu, jako sankce objektivně hrozící (*objektivní*) nebo sankce subjektivně uložená (*subjektivní*). Objektivní sankcí rozumíme obecnou sankci zákonnou, „která ve vztahu k subjektům zákona působí jako hrozba sankcí“.<sup>45</sup> Úzce souvisí s *preventivní* funkcí odpovědnosti, která vyjadřuje záměr imanentní právnímu řádu jako systému regulace, a sice předcházet porušení subjektivních práv jiných (druhých) subjektů práva, a tak přispívat ke snižování entropie lidských zájmů a chování a k dosahování společenské homeostáze.<sup>46</sup>

Subjektivní sankce vyjadřuje sankci „již konkrétně (...) někomu uloženou na základě zákona“.<sup>47</sup> Její uložení v právním státě je podmíněno pravidlem *nullum crimen, nulla poena, nullus processus criminalis sine lege*. Přestože tato zásada vyšla ze zásad ovládajících právo trestní, její platnost je pro právo univerzální a musí být aplikována i na oblast civilní odpovědnosti.<sup>48</sup> Především se sankcí subjektivní souvisí další obecné funkce odpovědnosti, kterými jsou funkce *reparační, satisfakční a represivní*.<sup>49</sup> Nauka pracovního práva ve vztahu k zvláštní úpravě v zákoníku práce k těmto obecným funkcím odpovědnosti přidává ještě funkce *sociálně ochrannou a stimulační*.<sup>50</sup> Všechny výše zmíněné funkce vytvářejí výchozí rámec pro konstrukci náhrady škody v soukromém právu obecně, neméně tak v jeho

<sup>45</sup> KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, s. 201.

<sup>46</sup> KNAPP, Viktor, *tamtéž*, srov. např. s. 16 a 32.

<sup>47</sup> KNAPP, Viktor, *tamtéž*, s. 200.

<sup>48</sup> KNAPP, Viktor, *tamtéž*, s. 201.

<sup>49</sup> KNAPP, Viktor, *tamtéž*, s. 201.

<sup>50</sup> GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 543-544.

zvláštním pracovněprávním odvětví.

Vyjádřeno konkrétně má reparace (reparační funkce) za úkol náhradu újmy, jež byla porušením práva způsobena. Náhrada je závislá na formě upřednostněné předmětnou zákonnou úpravou a může mít podobu *kompenzace* (náhrady v penězích) nebo *restituce* (obnovení/navrácení v předešlý stav).<sup>51</sup> Naproti tomu satisfakce (satisfakční funkce) předpokládá poskytnutí zákonem aprobovaného *zadostiučinění*. Přichází v úvahu zejména v případech tzv. nemajetkové (imateriální) újmy, kdy navrácení v předešlý stav ani přesné zjištění výše škody za účelem kompenzace nepřipadá v úvahu. Jedná se proto zejména o případy nahrazované újmy na zdraví nebo smrti, kdy je náhrada vyjadřována formou jednorázového peněžního odškodnění – tzv. materiální satisfakce.<sup>52</sup> Represivní funkcí má právní teorie na mysli „postižení toho, kdo právo porušil, trestem nebo újmou podobného charakteru“.<sup>53</sup> České pozitivní právo ve své civilní oblasti represivní funkci odpovědnosti prostřednictvím tzv. punitivní (exemplární) náhrady škody neprosazuje.<sup>54</sup> Pro směřování této práce je však důležité, že právní řád Spojených států amerických uložením náhrady škody jako trestu za civilní delikt umožňuje – tzv. punitive damages.<sup>55</sup>

Zvláštní funkce, které ve vztahu k pracovněprávní úpravě odpovědnosti nauka pracovního práva spatřuje ve funkci sociálně ochranné a stimulační, vyplývají ze základních východisek, na nichž spočívá pracovněprávní úprava jako celek, a sice na ochraně zaměstnance jako slabší strany. Tato ochrana je nazývána ochranou sociální a stimulační, neboť jednak ochraňuje zaměstnance před riziky, které vyplývají z činností, jež koná pro svého zaměstnavatele, a které by v případě vzniku odpovědnosti za škodu mohly mít ničivý efekt na jeho majetkovou sféru a stimuluje jej odstraněním psychologického bloku, jež by mohla obava ze způsobení škody vytvářet. Jmenovitě tak činí omezením rozsahu náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu a naopak rozšířením rozsahu odpovědnosti na straně zaměstnavatele. Civilní právní nauka zde hovoří o tzv. spravedlivém

---

<sup>51</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 417.

<sup>52</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *tamtéž*, s. 417.

<sup>53</sup> KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, s. 214-215.

<sup>54</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 419.

<sup>55</sup> Problematika punitivní náhrady škody však představuje vzhledem k roztržičnosti judikatury státních soudů pro americké právo aktuální problém – viz např. National Conference of Commissioners on Uniform State Laws, *Model Punitive Damages Act (1996)*. [online]. Dostupný z WWW z: <<http://www.law.upenn.edu/bll/archives/ulc/mpda/MPDAFNAL.htm>>

rozložení rizika.<sup>56</sup>

S nejobecnějším znakem odpovědnosti, kterou je sankce ve výše rozebraném smyslu, dále souvisí právně-teoretická otázka vztahující se k problematice jejího subjektivního a objektivního působení. Ústředním tématem této otázky je, zda odpovědnost je třeba chápat s poukazem na její objektivní charakter jako *preventivní*, tzn. působící formou hrozby od okamžiku vzniku právní povinnosti. Nebo, zda je nutno odpovědnost chápat s přihlédnutím na její charakter subjektivní jako *následnou*, tzn. vznikající až v případě porušení právní povinnosti nebo při vzniku zákonu se přičícího stavu.<sup>57</sup> Současná právní teorie i praxe chápe (zejména z praktického hlediska) odpovědnost jako povinnost následnou, tj. jako závazek vznikající v důsledku porušení zákonem uložené právní povinnosti nebo v důsledku vzniku protiprávního stavu (zákonem kvalifikovaná událost).<sup>58</sup>

Obecnou primární povinností ve smyslu nauky pracovního práva máme na mysli soubor práv a povinností vyplývajících ze vztahu založeného pracovní smlouvou. Porušením těchto práv nebo povinností nastupuje sankce ve smyslu odpovědnosti následné. v tomto smyslu nenahrazuje vztah odpovědnostní vztah primární (tj. pracovněprávní), ale trvá vedle něj, osamostatňuje se.<sup>59</sup>

## 2.1.2 Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu

### 2.1.2.1 Obecně k předpokladům vzniku odpovědnosti

Dle nauky práva civilního (soukromého) lze vznik odpovědnosti za škodu vázat pouze na splnění určitých obecných předpokladů. Přestože tyto předpoklady zákon<sup>60</sup> explicitě ve svých ustanoveních nikde nevyjmenovává ani nedefinuje, vyplývají z koncepce institutu náhrady škody implicitě, a to v takové podobě, v jaké byly formulovány právní vědou s přihlédnutím k vývoji právní kultury a aplikaci práva vůbec. Institut náhrady škody v pracovním právu jako ve zvláštním odvětví soukromého práva se proto opírá o ty samé předpoklady vzniku odpovědnosti jako celá civilistika, doplňuje je však o jisté předpoklady

---

<sup>56</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 422.

<sup>57</sup> Viz. např. KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, s. 200-201.; nebo GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 539-541.

<sup>58</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 73-75.

<sup>59</sup> Srov. GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 539-540.; KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 1 : Díl první: obecná část; Díl druhý: věcná práva*, s. 267-268.

<sup>60</sup> Myšleno pozitivní právo.

zvláštní. V této podkapitole proto pojednám o obecných předpokladech vzniku odpovědnosti za škodu tak, jak jsou tyto společné pro celé právo soukromé, a v podkapitole následujícím rozeberu předpoklady vzniku odpovědnosti, jež jsou specifické pro úpravu pracovněprávní.

K obecným předpokladům, z nichž vychází koncepce vzniku odpovědnosti za škodu, patří porušení právní povinnosti (alternativně též úmyslné jednání proti dobrým mravům) nebo zákonem kvalifikovaná škodní událost, škoda, příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi porušením právní povinností nebo škodní událostí a vznikem škody a zavinění. První tři předpoklady vzniku odpovědnosti musí být naplněny beze zbytku vždy – jsou tedy předpoklady obligatorními. Zavinění jako předpoklad vzniku odpovědnosti za škodu je však předpokladem fakultativním, neboť jeho přítomnost se v určitých případech vzniku odpovědnosti nevyžaduje.

Zavinění se jako předpoklad odpovědnosti nevyžaduje v případech, kdy zákon vytváří skutkové podstaty odpovědnosti za škodu s ohledem na veřejný právně-politický zájem na principu tzv. *objektivní odpovědnosti*. Jde o situace, kdy právo spojuje vznik odpovědnosti u určitého subjektu s objevením se určité zákonem předem určené události (protiprávní stav). Při objektivní (striktní/přísné) odpovědnosti pak takový subjekt odpovídá bez zřetele na zavinění. Ke zmírnění dopadů takto široce pojaté odpovědnosti za škodu zákon odpovědnému subjektu poskytuje možnosti, jak se odpovědnosti ubránit – tzv. *liberační* neboli *exonerační* důvody. Liberační důvody mohou být uvedeny obecně, jakožto např. okolnosti mající původ vně provozu (tzv. kvalifikovaná vnější náhoda – vyšší moc).<sup>61</sup> Mohou však být vyjmenovány i taxativně jako je tomu např. u zprošťujících důvodů při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V případě, kdy zákon u odpovědného subjektu žádné exonerační důvody neuvádí, hovoříme o tzv. *absolutní* (úplné neboli výlučné) *odpovědnosti*. To je z hlediska pracovněprávní úpravy náhrady škody důležité, neboť, jak bude dále argumentováno, absolutní odpovědností za škodu je právě obecná odpovědnost zaměstnavatele.

Zavinění naopak musí být spolu s výše uvedenými předpoklady přítomno v případech, kdy je odpovědnost za škodu koncipována na principu *odpovědnosti za zavinění*. Je možné tvrdit, že odpovědnost za zavinění představuje princip obecný a tradiční, vůči němuž odpovědnost objektivní představuje princip zvláštní a nový, jehož existence je odůvodňována teoriemi o spravedlivém rozložení rizik, které nalézají svou justifikaci v komplexnosti vztahů

---

<sup>61</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 461-462.

vznikajících v moderní, technologicky akcelerující době.<sup>62</sup> Zavinění v konkrétním případě konstrukce skutkové podstaty odpovědnosti je buďto předpokládané (*presumované*) – v takovém případě možný škůdce musí prokazovat, že škodu nezavinil, tj. usiluje o vyvinění (*exculpaci*). Druhou možnou situací je konstrukce skutkové podstaty na principu dokazovaného zavinění (tzv. *probační systém*), kdy poškozený nejenže prokazuje vznik objektivních předpokladů vzniku odpovědnosti, ale rovněž přítomnost zavinění jako předpokladu subjektivního.<sup>63</sup> Případem dokazovaného zavinění je právě skutková podstata odpovědnosti zaměstnance za škodu, když zaměstnavatel až na výjimky uvedené v § 252 a 255 musí zaměstnancovo zavinění dokazovat.<sup>64</sup>

#### 2.1.2.2 Jednotlivé předpoklady vzniku odpovědnosti

a) Porušení právních povinností (alternativně též úmyslné jednání proti dobrým mravům) nebo zákonu odporující stav (*protiprávnost* – delikt)

aa) Porušení právních povinností

Pokud právo uvažuje protiprávnost ve smyslu porušení právních povinností, má na mysli jednání (komisivní nebo omisivní)<sup>65</sup> fyzické nebo právnické osoby, které se dostalo do rozporu s objektivním (platným, pozitivním) právem. Teorie práva, z níž vychází i česká právní úprava, přitom předpokládá, že právní povinnosti pro povinný subjekt mohou vyplývat jak ze smlouvy, tak ze zákona. Porušení právních povinností vyplývajících ze smlouvy právo označuje jako *ex contractu* (porušení povinností smluvních) a protiprávnost spočívající v porušení povinností vyplývajících ze zákona jako *ex delicto* (porušení povinností mimosmluvních). Protiprávnost je nutno v daném smyslu zřetelně odlišovat od zavinění, poněvadž protiprávní jednání může být jak zaviněné, tak i nezaviněné.<sup>66</sup>

Úprava odpovědnosti za škodu v zákoníku práce samozřejmě pracuje s pojmem protiprávnosti jako se základním objektivním předpokladem vzniku odpovědnostního vztahu

<sup>62</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 421.

<sup>63</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 420.

<sup>64</sup> § 250 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>65</sup> Komisivní protiprávní jednání spočívá v porušení právní povinnosti něco konat, kdežto jednání omisivní v porušení právní povinnosti něco nekonat, neboli opomenout. – viz KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 428.

<sup>66</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 427.

mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (a vice versa). Ve světle zmíněných skutečností je třeba považovat za právní povinnosti, jež podmiňují naplnění předpokladu protiprávnosti, jednak povinnosti vyplývající pro oba zmíněné subjekty přímo z pracovní smlouvy a dále povinnosti vyplývající pro ně z právního řádu jako celku, zvláště z předpisů pracovních. Jelikož nová právní úprava zákoníku práce do jisté míry sjednotila roztržštěnost těchto pracovních předpisů, jsou vzájemné zákonné povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů týkající se pracovního poměru jedním ze základních stavebních kamenů zákoníku práce vůbec.<sup>67</sup>

I když je úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu založena na tzv. systému probačním (systém dokazovaného zavinění), i zde jednoznačně a s obecnou platností platí, že protiprávnost se nikdy nepředpokládá, ale musí být zásadně dokazována poškozeným. na poškozeném v tomto směru leží jak břemeno tvrzení, tak břemeno důkazní.

Protiprávnost však nepůsobí v právu absolutně. Korektivem možné absolutní působnosti protiprávnosti jsou tzv. *okolnosti protiprávnost vylučující*. Za takové okolnosti právo obecně považuje: plnění zákonné povinnosti, výkon subjektivního práva, svépomoc, nutnou obranu, krajní nouzi a svolení poškozeného.

Vyplývá-li proto určitá povinnost pro jednající osobu přímo ze zákona a tato osoba při tomto jednání dodrží všechny zákonem stanovené podmínky pro takové jednání, nemůže jednat v rozporu se zákonem. Rovněž vykonává-li osoba své subjektivní právo a nepostupuje-li *contra legem* nebo *in fraudem legis*<sup>68</sup>, nemůže k naplnění předpokladu protiprávnosti dojít.

Právo k svépomocnému jednání definuje § 6 občanského zákoníku jako jednání toho, kdo přiměřeným způsobem odvrací neoprávněný zásah do jeho práva, který bezprostředně hrozí. Takto lze podle občanského zákoníku uplatnit například retenční (zadržovací) právo. Zákoník práce však svépomoc v zásadě nezná. Otázkou však zůstává, jakým způsobem bude v tomto směru působit nové pojetí celého kodexu na principu „co není zakázáno, je dovoleno“.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Srov. např. § 38, 102, 103, 226, 301, 302 zákoníku práce.

<sup>68</sup> *Contra legem* – chování v rozporu se zákonem, chování protizákonné, *In fraudem legis* – obcházení zákona, jeho účelu nebo smyslu, nebo také zneužití práva (šikana). – viz KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, s. 80, 181 a násl.

<sup>69</sup> Předchozí zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) vycházel ze zcela opačného předpokladu, a sice „co není dovoleno, to je zakázáno“. I když tato zásada v daném zákoně nikde výslovně nebyla, její existence se odvozovala z § 244 odst. 1 pro vztahy individuální a z § 20 odst. 2 pro vztahy kolektivní. (viz ŠKUBAL, J. , *Proč je nutné změnit zákoník práce aneb úvaha nad některými koncepčními problémy nového zákoníku práce*, s. 2.) Změna tohoto ústavě odporujícího pojetí byla jedním z hlavních důvodů nové kodifikace.

Zákoník práce výslovně neupravuje nutnou obranu ani jednání v krajní nouzi.<sup>70</sup> Jelikož se však při posuzování protiprávnosti vychází z protiprávnosti jako rozporu s celým právním řádem, nelze při posuzování okolností vylučujících protiprávnost poukazovat na skutečnost, že výslovná pracovněprávní úprava chybí. I při neexistenci výslovné subsidiární vazby mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem *de iure* vyplývá potřeba subsidiárního použití občanského zákoníku z nutnosti dané skutečným stavem. Splnění předpokladů jednání v nutné obraně a krajní nouzi jakožto okolností vylučujících protiprávnost tak i v případě pracovněprávní odpovědnosti za škodu budou muset být hodnoceny z pohledu jejich úprav v občanském zákoníku (§ 418 odst. 1 a 2).<sup>71</sup>

S ohledem na ustanovení § 19 zákoníku práce je svolení poškozeného jako okolnost vylučující protiprávnost podstatně omezena. Svolení poškozeného totiž dle občanskoprávního pojetí předpokládá mimo jiné udělení takového svolení ještě před vznikem škody. Výše uvedené ustanovení zákoníku práce však výslovně prohlašuje za neplatný ten právní úkon, kterým by se zaměstnanec předem vzdal svých práv. Protože však to samé nestanoví i vůči zaměstnavateli, dá se usuzovat, že by svolení zaměstnavatele jakožto poškozeného mohlo jako okolnost vylučující protiprávnost obstat.

#### ab) Úmyslné jednání proti dobrým mravům

Úmyslné jednání proti dobrým mravům představuje „potřebný korektiv“ rozšiřující obecný předpoklad vzniku odpovědnosti záležející v porušení právní povinnosti.<sup>72</sup> Dobré mravy jsou obecným a tradičním pojmem soukromého práva a v souladu s judikaturou Ústavního soudu České republiky „jsou charakterizovány jako souhrn etických, obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti“.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> I když zákoník práce krajní nouzi výslovně neupravuje, z koncepcí krajní nouze v podstatě pracuje, a to v případě povinností vznikajících z hrozícího nebezpečí, přiměřenosti a včasnosti zásahu, nebo situace úmyslného vyvolání nebezpečí. V tomto smyslu se jedná o ustanovení zákoníku práce o předcházení škodám (§ 249), odpovědnosti při odvrácení škody (§ 251 – u zaměstnance, § 266 – u zaměstnavatele) a nemožnosti zproštění zaměstnavatele v případě pracovního úrazu zaměstnance (§ 368).

<sup>71</sup> srov. také GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 551.

<sup>72</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 495.

<sup>73</sup> JAKUBKA, Jaroslav aj., *Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007*, s. 339.

V zákoníku práce se dobré mravy objevují jako předpoklad vzniku odpovědnosti v ustanovení § 265 odst. 1 upravujícím obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu a poněkud nesystematicky v § 261 odst. 3 o společných ustanovení týkajících se odpovědnosti za škodu zaměstnance.

#### ac) Zákonu odporující stav

Zejména v případech, kdy to vyžaduje důležitý veřejný právně-politický zájem a zákonodárce konstruuje odpovědnostní vztah škůdce za způsobenou škodu bez zřetele na zavinění, tzn. na principu objektivním, nestává se právním důvodem vzniku odpovědnosti u odpovědného subjektu protiprávní jednání, ale zákonem kvalifikovaná událost. Odpovědnost tohoto typu (tzn. za riziko, za výsledek) stíhá v pracovněprávní úpravě náhrady škody zaměstnavatele.<sup>74</sup>

#### b) Škoda

V souladu s občanskoprávními principy považuje právo pracovní za škodu „majetkovou újmu (ztrátu), kterou lze vyjádřit (vyčíslit) obecným ekvivalentem, tj. penězi“.<sup>75</sup> Nedojde-li ke vzniku majetkové újmy projevující se ve sféře poškozeného, nevznikne podle práva ani škoda, tudíž nedojde k naplnění jednoho z objektivních předpokladů vzniku odpovědnosti.<sup>76</sup> Podle zákoníku práce se nahrazuje škoda skutečná, jiná škoda a nemajetkové újmy.

Za škodu skutečnou (*damnum emergens*) přitom považuje majetkovou újmu vyjádřitelnou v penězích, „která spočívá v důsledku protiprávního úkonu, resp. škodní události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného (...), a jež představuje majetkové hodnoty nezbytné k uvedení v předešlý stav“.<sup>77</sup> Těmito hodnotami přitom nejsou pouze ty, které poškozený ve snaze o uvedení v předešlý stav již vynaložil, ale i ty hodnoty, které by bylo k uvedení v předešlý stav

---

<sup>74</sup> Srov. např. § 267 odpovědnost na odložených věcech, díl 1 hlavy čtrnácté – odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

<sup>75</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 437.

<sup>76</sup> Nutno zmínit, že právo Spojených států amerických spojuje v některých případech vznik odpovědnosti i s případy, kdy ke škodě objektivně vyjádřitelné mírou újmy v penězích nedošlo – tzv. nominal damages (viz níže).

<sup>77</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 439.



vynaložit třeba.

Tzv. jinou škodou má zákoník práce práce na zřeteli ušlý zisk (*lucrum cessans*). Ušlým ziskem se rozumí majetková újma vyjádřitelná v penězích, „která – na rozdíl od skutečné škody – spočívá v tom, že v důsledku protiprávního úkonu, resp. škodní události nedošlo k rozmnožení (zvětšení) majetku poškozeného, které poškozený mohl odůvodněně, tj. doložitelným způsobem, očekávat se zřetelem k obvyklému (pravidelnému – normálnímu) chodu věcí“.<sup>78</sup> Z hlediska pracovněprávní úpravy je směřodátné, že právo na úhradu jiné škody poškozenému vzniká pouze v případě, kdy škůdce jednal v úmyslu škodu způsobit. v případech, kdy tomu tak není, vzniká poškozenému pouze právo na úhradu škody skutečné, v čemž lze spatřovat jeden z hlavních rozdílů oproti úpravě občanskoprávní, která vznik práva na úhradu ušlého zisku na úmyslné zavinění škůdce neváže.

V situacích vyvolaných pracovními úrazy, nemocemi z povolání nebo dokonce při smrti zaměstnance nelze ve všech ohledech uvažovat o vzniku škody ve výše uvedeném smyslu jako majetkové újmy objektivně vyjádřitelné v penězích. Zákoník práce v souladu s občanskoprávním pojetím proto vytváří konstrukci újmy nemajetkové. Zatímco v náhradě škody skutečné a škody jiné lze spatřovat projev *reparační* funkce odpovědnosti, odškodňování újmy nemajetkové je projevem funkce *satisfakční*. V posléze uvedeném případě tak dochází formou satisfakce k jednorázovému odškodňování bolesti, ztíženého společenského uplatnění a pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance.<sup>79</sup>

Pro pojem škody v pracovním právu má mimořádný význam okamžik jejího vzniku. Vznikem škody totiž není myšlena samotná škodní událost, ale teprve zmenšení majetku poškozeného (újma), které je vyjádřitelné v penězích.<sup>80</sup> Okamžik vzniku škody je důležitý nejenom z pohledu komplexity vzniku a výpočtu výše jednotlivých dílčích nároků vznikajících při odškodňování pracovních úrazů nebo nemoci z povolání (popř. smrti), ale zejména z pohledu počátku běhu promlčecí doby.

Promlčení podle zákoníku práce se přitom řídí § 329, který odkazuje na použití § 100 odst. 1 a 2 a 101 občanského zákoníku. Sám § 101 občanského zákoníku přitom odkazuje na použití všech zbývajících ustanovení občanského zákoníku o promlčení (tj. § 101-110). Z uvedeného pro pracovněprávní úpravu náhrady škody vyplývá použití § 106 občanského

---

<sup>78</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *tamtéž*, s. 439.

<sup>79</sup> Srov. § 372 a 378 zákoníku práce.

<sup>80</sup> Např. R 16/1975, R 35/2000.

zákoníku. Podle tohoto ustanovení dojde k promlčení práva na náhradu škody za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá (*subjektivní promlčecí doba*). Nejpozději k promlčení dojde za tři roky ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla nebo za deset let, jednalo-li se o škodu způsobenou úmyslně (*objektivní promlčecí doba*). Zvláštní režim § 106 stanoví pro škodu způsobenou korupčním jednáním.<sup>81</sup>

Pro určování výše škody má rozhodující význam ustanovení § 272, které v souladu s civilistickou teorií náhrady škody vyjádřenou § 443 občanského zákoníku vychází z ceny věci v době jejího poškození nebo ztráty. Za tuto cenu je dle pozitivního práva nutno považovat cenu obvyklou, již se rozumí cena, „která by byla dosažena při prodeji stejného či obdobného majetku v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění. v případě, že v důsledku opravy věci dojde k jejímu zhodnocení, musí být k této skutečnosti při určování spravedlivě přihlédnuto dle zásady *compensatio lucri cum damno*.”<sup>82</sup>

#### c) Příčinná souvislost (kauzální nexus)

Příčinnou souvislost jako objektivní předpoklad vzniku odpovědnosti za škodu je třeba důsledně odlišovat od zavinění, k jehož posuzování jakožto předpokladu subjektivního (a fakultativního) v případech odpovědnosti bez zřetele na zavinění nedochází.<sup>83</sup> Příčinnou souvislostí se označuje vztah mezi protiprávním jednáním nebo zákonu odporujícím stavem a škodnou událostí. Z hlediska právního se hovoří o právně relevantní příčině a právně relevantním následku. V případě, že mezi právně relevantní příčinou a právně relevantním následkem existuje vztah vzájemné podmíněnosti, tj. pokud by ke způsobení škody bez působení oné příčiny nedošlo, lze dospět k závěru o příčinné souvislosti a o naplnění objektivního předpokladu vzniku odpovědnosti.

Na skutečnost, že škoda vznikla z působení určité příčiny nelze usuzovat pouze na základě pravděpodobnosti. Otázka relevantnosti určité příčiny musí být zjištěna a postavena najisto. Při tomto zjišťování, ovšem nejde o posuzování otázky právní, ale o řešení otázky skutkové, kterou je třeba řešit ve vztahu ke konkrétním souvislostem a nikoliv v obecné rovině. To znamená, že „postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, pouze z hlediska

<sup>81</sup> Jde o zpřísněný režim s tříletou subjektivní promlčecí dobou a desetiletou promlčecí dobou objektivní.

<sup>82</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 472.

<sup>83</sup> Opačně uvádí GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 554.

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>84</sup>

Poněvadž se zpravidla jedná o nikoliv jednoduchý proces, vytvořila civilistika dvě základní právní teorie příčinné souvislosti, při jejichž aplikaci na konstrukci odpovědnosti pracovněprávní lze lépe pochopit, jak konkrétně k určování kauzálního nexu dochází, a to jednotlivě ve vztahu k zaměstnanci i zaměstnavateli. První z těchto teorií je *teorie podmínky – conditio sine qua non*, která vychází z předpokladu, že všechny podmínky vedoucí ke vzniku škody jsou si ve svém důsledku rovny. K uplatnění této teorie dochází zejména u konstrukce odpovědnosti jako odpovědnosti za zavinění, kdy zavinění představuje „potřebný korektiv, který v přijatelné míře umožňuje omezit v konkrétním případě“<sup>85</sup> odpovědnost jen za následek zaviněný. Teorií druhou je *teorie adekvátní příčinné souvislosti*, která za relevantní příčinu škody považuje tu, která má typicky – zpravidla za následek způsobení té konkrétní škody, která vznikla. Právně relevantní příčina musí být z hlediska způsobení škody příčinou adekvátní (podstatnou a značnou). Způsobení škody se v této konstrukci stává veličinou pro škůdce předvídatelnou.

Teorie adekvátní příčinné souvislosti se v plné míře uplatní u odpovědnosti za škodu zaměstnavatele, která je odpovědností objektivní. Odpovědností objektivní však pouze v tom smyslu, že zaměstnavatel odpovídá pouze za obecně předvídatelné následky (škody). Předvídatelnost následků spočívá ve skutečnosti, že zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá pouze za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (ve zvláštním případě odpovídá za škodu, která zaměstnanci vznikla v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícími jeho jménem).<sup>86</sup> Vždy se tedy bude jednat o nějakou souvislost s plněním obsahu závazku vzniknuvšího mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě pracovní smlouvy.

Teorie podmínky se naopak v první řadě uplatní u odpovědnosti za škodu zaměstnance. Ten je odpovědný za tu škodu, jejíž příčinou bylo jeho zaviněné porušení právních povinností. V případě řetězení příčin lze však vysledovat, že se teorie adekvátní příčinné

---

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

<sup>85</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 450.

<sup>86</sup> Srov. § 265, 267, 366.

souvislosti uplatní i v jeho případě. K tomu, aby se v případě řetězení jednalo o zaviněné porušení povinností zaměstnancem, musí být uvozující příčina zároveň příčinou následku, a to „příčinou důležitou, podstatnou a značnou“,<sup>87</sup> tzn. příčinou adekvátní, způsobitou škodní událostí tak, jak vznikla, zpravidla vyvolat. V tomto smyslu musí být i škoda následkem pro protiprávně jednajícího zaměstnance předvídatelným.

#### d) Zavinění

Občanskoprávní úprava ani úprava pracovněprávní pojem zavinění výslovně neupravuje, vychází proto z úpravy provedené trestním zákonem<sup>88</sup> a teoretického vymezení zavinění tak, jak ji dostatečně jasně vymezila trestněprávní nauka. Zaviněním je označován vnitřní – psychický vztah odpovědné osoby jak k protiprávnímu úkonu, tak k následku, tj. škodě, kterou tento protiprávní úkon vyvolal. Přitom právo vyžaduje, aby zavinění svou přítomností zahrnovalo, a to alespoň ve formě nedbalosti, všechny objektivní předpoklady vzniku odpovědnosti, tzn., aby bylo přítomno ve všech „fázích řetězce příčin a z nich pramenících (kurzíva doplněna autorem práce) následků“.<sup>89</sup> Jelikož zavinění charakterizuje psychický vztah škůdce ke škodné události, je nutné, aby si tento byl schopen představit možné následky svého chování a zároveň dostatečně toto své chování ovládal. Jen v případě splnění obou těchto předpokladů, lze ve vztahu k odpovědné osobě hovořit o deliktní způsobilosti (neboli způsobilosti k zavinění).<sup>90</sup> Jak vyplývá z uvedeného, v zavinění se střetávají dvě složky psychiky člověka, z nichž první je složkou vědění, a druhou je složka vůle.

Teorie práva i pozitivní právní úprava ve vztahu k zavinění rozlišují *úmysl – dolus* (obsahuje obě složky zavinění) a *nedbalost – culpa* (chybí volní složka), jako dvě formy zavinění. V návaznosti na formy zavinění právo rozlišuje stupně zavinění, které již nemají vliv na posuzování otázky naplnění konkrétní skutkové podstaty odpovědnosti za škodu. Jsou spíše důležité pro hodnocení konkrétního případu soudem v souvislosti s např. dělením společné odpovědnosti podle § 257 odst. 5 nebo § 260, anebo při spoluzavinění podle § 257 odst. 4 nebo § 270. Úmysl proto dále dělíme na úmysl přímý (*dolus directus*), kdy odpovědný

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

<sup>88</sup> HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce : Komentář, judikatura*, s. 19.

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

<sup>90</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 455.

subjekt věděl, že svým jednáním způsobí škodu a způsobit ji chtěl a úmysl nepřímý – eventuální (*dolus eventualis*), kdy škůdce věděl, že svým jednáním škodu může způsobit, a pro případ, že by se tak (in eventum) i stalo, s tím byl srozuměn.

Nedbalost je svou koncepcí složitější. Rozlišuje se *nedbalost vědomá*, kdy jednající věděl, že svým jednáním může škodu způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí a *nedbalost nevědomá*, kdy jednající nevěděl, že může škodu způsobit, ač to vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl. Nedbalostně přitom jedná ten, „kdo nedodržuje míru opatrnosti, ke které je v rámci okolností povinen (objektivní hledisko) a podle svých okolností schopen (subjektivní hledisko). Odpovědnost za nedbalost je dána spojením hledisek objektivního a subjektivního“.<sup>91</sup> Přitom, i když společné použití obou těchto hledisek výslovně vyplývá pouze z definice nedbalosti nevědomé (**měl a mohl**), použije se jich stejně při aplikaci ve vztahu k nedbalosti vědomé.

Měřítka objektivního vymezení jakožto dodržování povinné míry opatrnosti může vyplývat jak z právních předpisů samotných tak profesních standardů. Za situace, že vodítko k určení měřítka objektivní míry opatrnosti v právních předpisech nebo obecně uznávaných standardech chybí, postupuje se při jeho nalézání na základě hlediska přiměřenosti jednání, které lze požadovat po každé rozumně se chovající fyzické nebo právnické osobě.<sup>92</sup> Co se užití subjektivního hlediska týče, hodnotí se míra opatrnosti, kterou ten který individuální škůdce byl na základě svých okamžitých vlastních schopností schopen vynaložit. V úvahu přichází zejména vzdělání, inteligence, kvalifikace, zvláštní znalosti a zkušenosti, ale i zdravotní stav a fyzická kondice.<sup>93</sup>

V případě, že vznikne škoda a subjektu odpovídajícímu na základě zavinění nelze přičíst ani zavinění z nedbalosti, jedná se o náhodu v právním smyslu (*casus*), která jde dle římskoprávní zásady *casum sentit dominus* k tíži samotného poškozeného.

### 2.1.2.3 Předpoklady vzniku odpovědnosti specifické pro pracovněprávní úpravu

Vedle obecných předpokladů vzniku odpovědnosti společných pro soukromé právo jako celek, zná úprava pracovněprávní předpoklady vzniku odpovědnosti zvláštní, jejichž

---

<sup>91</sup> JELÍNEK, Jiří aj., *Trestní právo hmotné : Obecná část; Zvláštní část*, s. 217.

<sup>92</sup> Jedná se o tzv. objektivizovaný vzor rozumné osoby, obdoba římského *diligens pater familias*, jakožto abstraktního měřítka „pečlivosti a ostražitosti otce rodiny“. – viz KINCL, Jaromír; URFUS, Valentin; SKŘEJPEK, Michal, *Římské právo*, s. 111-112.

<sup>93</sup> JELÍNEK, Jiří aj., *Trestní právo hmotné : Obecná část; Zvláštní část*, s. 216-217.

hlavním účelem je vymezení skutkové podstaty náhrady škody upravené v zákoníku práce (a to především z důvodů její specifické „ochranné“ konstrukce) vůči úpravám náhrady škody podle jiných předpisů, zejména však vůči úpravě provedené občanským zákoníkem, a předcházení jejich možnému střetu. Dalším možným způsobem interpretace zdůvodňující existenci zvláštních předpokladů odpovědnosti v zákoníku práce je jejich smysl z hlediska posuzování předvídatelnosti vzniku škody podle teorie adekvátní příčinné souvislosti (viz. výklad shora).

Zákoník práce zná dva zvláštní předpoklady vzniku škody: plnění pracovních úkolů a přímou souvislost s plněním pracovních úkolů. Při řešení otázky vzniku odpovědnosti přitom nerozhoduje, ke splnění kterého z těchto předpokladů došlo: nečiní se mezi nimi kvalitativní rozdíl.<sup>94</sup>

#### a) Plnění pracovních úkolů (§ 273)

Plněním pracovních úkolů má zákoník práce na zřeteli zejména výkon pracovních povinností tak, jak tyto vyplývají z pracovního poměru, tzn. ze vztahu založeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní smlouvou, a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vedle povinností vyplývajících přímo z pracovní smlouvy nebo dohody se jedná o povinnosti založené obecně závaznými právními předpisy (zejména pak zákoníkem práce), ale také vnitřními předpisy zaměstnavatele (např. pracovní řád). Plněním pracovních úkolů se rozumí i jiná činnost prováděná na příkaz zaměstnavatele. V této souvislosti si je nutné uvědomit, že za správnost takových příkazů zodpovídá především zaměstnavatel. Dojde-li proto ke škodě při činnosti vykonávané zaměstnancem na základě protiprávního příkazu daného zaměstnavatelem, nebude možné odpovědnost zaměstnavatele vyloučit, a to ani z toho důvodu, že zaměstnanec má možnost (nikoliv však povinnost) výkon činnosti na základě takového příkazu odmítnout. Plněním pracovních povinností je rovněž činnost, která je předmětem pracovní cesty, již zákoník práce v § 42 definuje jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Ve vztahu k plnění pracovních úkolů si judikatura nutně musela vymezit meze, při jejichž překročení o plnění pracovních úkolů již nejde. Stalo se tak formou negativního vymezení obsaženého v soudním stanovisku sp. zn. R 55/1971:

Z mezí plnění pracovních úkolů (...) nevybočuje taková činnost

---

<sup>94</sup> Srov. R 13/1972.

pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria ovšem nemají stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.

Poněkud ze široka zákoník práce stanoví, že plněním pracovních úkolů je též činnost konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele z podnětu odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popř. činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění a nekoná-li v rozporu s výslovným zákazem zaměstnavatele a dále také dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Ve smyslu tohoto ustanovení, musí být splněna podmínka činnosti vykonávané pro zaměstnavatele (kterou za určitých okolností může být i činnost konaná ve prospěch spoluzaměstnanců)<sup>95</sup> a neexistence výslovného zákazu ze strany zaměstnavatele vztahujícího se k dané činnosti. Podmínka jmenovaná v pořadí jako druhá předpokládá, že zaměstnanec byl s daným zákazem řádným a obvyklým způsobem srozuměn. Ve všech těchto případech pak rozhoduje, zda zaměstnanec vykonává činnost, kterou lze z hlediska věcného, místního i časového posoudit jako činnost konanou pro zaměstnavatele.<sup>96</sup>

O výkon povinností vyplývajících z pracovního poměru se nemůže jednat v případě, kdy zaměstnanec z plnění pracovních úkolů vybočí, tj. dojde-li k tzv. excesu. Posouzení, zda došlo k excesu je přitom věcí hodnocení konkrétního případu (jedná se např. o případy způsobení škody služebním automobilem v pracovní době, ale při činnosti konané ve vlastní prospěch nebo dojde-li ke škodě při výrobě věcí pro vlastní potřebu v místě zaměstnání a v pracovní době<sup>97</sup> atd.)

#### b) Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů (§ 274)

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé. Dále jsou to úkony nutné nebo obvyklé konané před zahájením

<sup>95</sup> HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce : Komentář, judikatura*, s. 13.

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

<sup>97</sup> Např. stanovisko R 11/1976.

práce, v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Je jím také vyšetření prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření konané v souvislosti s noční prací, ošetření první pomoci a cesta k nim a zpět. Rovněž školení organizované zaměstnavatelem za účelem zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Tuto přímou souvislost s plněním pracovních úkolů naopak postrádá cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení i cesta k nim a zpět, pokud však k této cestě nedochází v objektu zaměstnavatele. Cestu do zaměstnání definuje § 387.

### 2.1.3 Subjekty pracovněprávní úpravy odpovědnosti za škodu

Subjekty pracovněprávní úpravy odpovědnosti za škodu jsou především ty subjekty, mezi nimiž existuje pracovní poměr, tj. vztah založený pracovní smlouvou jakožto vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>98</sup> Subjekty odpovědnostního vztahu se však mohou stát i takové subjekty, které mezi sebou založily primární vztah dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>99</sup> V přechodných ustanoveních zákoník práce dále označuje za subjekty pracovněprávní odpovědnosti v určitých zvláštních případech i subjekty, na něž se jinak pracovněprávní úprava vůbec nevztahuje, jako jsou např. žáci, studenti, školská zařízení, aj. (viz. oddíl VI.).

V souvislosti se zaviněným porušením právních povinností zaměstnance spojuje zákoník práce vznik jeho delikttní způsobilosti<sup>100</sup> s naplněním pozitivního předpokladu dosažení věku patnácti let<sup>101</sup> a předpokladu negativního, a sice že zaměstnanec není stížen duševní poruchou, která v době způsobení škody působila na jeho volní nebo rozumovou složku takovým způsobem, že tento nebyl schopen své jednání ovládat ani posoudit jeho následky.<sup>102</sup> K vyloučení způsobilosti stačí, není-li při způsobení škody přítomna jedna z uvedených složek zaměstnancova jednání. Není přitom rozhodné, zda se jedná o duševní poruchu diagnostikovanou, pro niž byla zaměstnancova způsobilost k právním úkonům již

---

<sup>98</sup> § 33 zákoníku práce.

<sup>99</sup> § 77 zákoníku práce.

<sup>100</sup> K pojmu delikttní způsobilosti – srov. předchozí výklad k předpokladům vzniku odpovědnosti: *zavinění*.

<sup>101</sup> § 6 – srov. také rozdíl se vznikem delikttní způsobilosti podle občanského zákoníku (§ 8 odst. 3). Co se týče interpretace – srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK Jiří, *Zákoník práce s komentářem*, s. 27.

<sup>102</sup> § 261 odst. 1 zákoníku práce.



omezena, nebo jí byl dokonce zbaven soudním rozhodnutím, nebo zda se jedná o duševní poruchu právě se objevivší nebo o duševní poruchu přechodnou (např. nezaviněná opilost, hypnóza).

Naopak v případě, kdy se zaměstnanec uvede do stavu, jež mu neumožňuje ovládat své jednání a posuzovat jeho následky, vlastním zaviněním, k omezení jeho deliktní způsobilosti nedochází. Jeho odpovědnost za způsobenou škodu se odvozuje již ze skutečnosti, že se do stavu tzv. nepřičetnosti uvedl vlastní vinou. Zaměstnanec proto bude odpovídat v plném rozsahu.<sup>103</sup>

Podle § 7 zákoníku práce se zaměstnavatelem rozumí právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Deliktní způsobilost právnické osoby vzniká dnem vzniku této právnické osoby. Přitom § 19 odst. 2 občanského zákoníku za den vzniku právnické osoby považuje den jejího zápisu do obchodního nebo jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zákon nestanoví jinak. Jiná situace nastává u deliktní odpovědnosti zaměstnavatelů-fyzických osob. Jelikož je v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva odpovědnost zaměstnavatele za škodu založena na objektivním principu, odpovídá taková fyzická osoba bez zřetele na vlastní zavinění a ke vzniku její odpovědnosti „není vůbec třeba, aby fyzická osoba byla zároveň způsobilá k zavinění. v takovém případě může proto (...) odpovídat za způsobenou škodu i nezletilá fyzická osoba, právě tak jako fyzická osoba postižená duševní poruchou (ať přechodnou či nikoli jen přechodnou)“.<sup>104</sup>

## **2.2 Předcházení škodám (prevence)**

### **2.2.1 Obecně k institutu prevence a jeho pracovněprávní úpravě**

Jádro opodstatněnosti institutu prevence v pracovním právu a soukromém právu obecně tkví v jednoduchém faktu, že vždy je jednodušší škodám předcházet, nežli napravovat jejich následky. Při odstraňování škod i při nejlepší vůli jen stěží bývá dosaženo nápravy škody takovým způsobem, který by znamenal obnovení stavu homeostáze v podobě před způsobením škody.

V zákoníku práce jsou prevenční opatření rozseta porůznu po jeho celém obsahu.

---

<sup>103</sup> § 261 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>104</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 464-465.

Teorie pracovního práva proto na rozdíl od civilistiky výslovně rozlišuje mezi prevenčními opatřeními nepřímými, jejichž prvotním smyslem není samotná prevence, ale úprava institutu jiného. Působnost preventivní však vyvolávají jako by sekundárně.<sup>105</sup> Naproti tomu zákoník práce obsahuje i ustanovení přímého prevenčního charakteru, kterými jsou § 248 a 249 uvozující celou úpravu náhrady škody v části jedenácté zákoníku práce.

V souladu již s teorií soukromého práva pracovní právo rozlišuje mezi *prevencí generální* (všeobecnou), která po každém subjektu pracovněprávní odpovědnosti vyžaduje takové chování, aby nedocházelo k protiprávnímu jednání (tímto způsobem zejména v případech tzv. nepřímého prevenčního účinku v ustanoveních např. § 13 odst. 5 nebo § 31) nebo přímo k způsobení škod na majetku nebo zdraví (životě). Projevem obecné prevence přímého prevenčního účinku jsou např. § 248 odst. 1 nebo § 249 odst. 1. Druhým případem předcházení škodám je *prevence speciální* (zvláštní), jejímž projevem je konkrétnost vyjádření zájmu, k jehož ochraně prostřednictvím daného preventivního ustanovení slouží. I v případě speciální prevence lze nalézt ustanovení, která tak činí nepřímo (např. § 240, 245, 246) a ustanovení s účinkem přímým (např. § 249 odst. 2).

### 2.2.2 Prevenční povinnosti zaměstnavatele (§ 248)

Prevenční povinnosti zaměstnavatele jsou stanoveny jako zajišťování takových pracovních podmínek zaměstnancům, aby tito mohli řádně pracovat bez toho, aby docházelo k ohrožení zdraví nebo majetku. Společenskými zájmy, jež toto ustanovení chrání, jsou život a majetek, a to nikoliv pouze zaměstnance, ale kohokoliv.<sup>106</sup> Prevenční povinnost zaměstnavatele má úzkou vazbu na ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci<sup>107</sup>, na vytváření vhodných pracovních podmínek zaměstnavatelem<sup>108</sup>, jakož i na povinnost zaměstnavatele obsazovat příslušná pracovní místa zaměstnanci odpovídající kvalifikace, kteří byli řádně seznámeni se svými povinnostmi ať již před vznikem pracovního poměru nebo v jeho průběhu, a jejichž pracovní schopnosti a znalosti jsou neustále prověřovány.<sup>109</sup>

---

<sup>105</sup> Srov. např. § 240; viz GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 538.

<sup>106</sup> BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Milan, *Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu*, s. 184.

<sup>107</sup> Část pátá zákoníku práce.

<sup>108</sup> § 224 odst. 1 a 226 zákoníku práce.

<sup>109</sup> Např. § 31, 38 odst. 1 písm. a), 102, 103 zákoníku práce.

Na náležité plnění prevenční povinnosti zaměstnavatelem je kladen specifický důraz v souvislosti s pravomocemi externí kontroly plnění této povinnosti. Kontrolu řádného plnění prevenčních opatření smí podle zákoníku práce provádět odborová organizace<sup>110</sup> a také jiné správní orgány k tomu zmocněné zvláštními zákony.<sup>111</sup>

Porušení prevenční povinnosti zaměstnavatele se nemusí stát předpokladem vzniku pouze správněprávní odpovědnosti podle výše uvedených zvláštních předpisů, ale zejména obecné odpovědnosti pracovněprávní podle § 265. Dále může být důvodem k poměrnému omezení rozsahu náhrady škody zaměstnancem podle § 257 odst. 4, a to v souladu s principem spoluzavinění (srov. další výklad).

Příkladem speciální prevence je ustanovení druhého odstavce § 248, které dává za podmínek § 11 občanského zákoníku zaměstnavateli možnost, aby k ochraně svého majetku prováděl osobní kontroly zaměstnanců, přičemž takovou kontrolu smí provádět pouze osoba stejného pohlaví.

### **2.2.3 Prevenční povinnosti zaměstnance (§ 249)**

Obecnou prevenční povinnost zaměstnance stanoví první odstavec uvedeného ustanovení, který zaměstnanci ukládá počínat si při výkonu svých pracovních povinností tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku ani k bezdůvodnému obohacení.<sup>112</sup> Jedná se o pravidlo všeobecné prevence, k jehož subsidiárnímu uplatnění dojde v případech, kdy není možná aplikace pravidla speciálního. Vzhledem k § 367 odst. 4 přitom platí, že uvedeného ustanovení všeobecné prevence nelze použít k argumentaci ve prospěch částečné nebo úplné liberace při zaměstnavatelově odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

---

<sup>110</sup> Srov. § 321 zákoníku práce.

<sup>111</sup> Srov. § 323 zákoníku práce – Jedná se zejména o zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který s výjimkou kontrolní působnosti v oblasti zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (vykonávají úřady práce podle zákona č. 435/2004 Sb. a zákona č. 118/2000 Sb.) upravuje kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, a to včetně předpisů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, inspektoráty práce. – viz. JOUZA, L., Kdo kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů (nový zákon o inspekci práce), s. 25.

Jinými zvláštními právními předpisy upravujícími kontrolu plnění prevenční povinnosti zaměstnavatele jsou také zákon č. 61/1998 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>112</sup> Bezdůvodné obohacení v pracovním právu je nutno chápat ve smyslu ustanovení § 451 a násl. občanského zákoníku.

Již ve smyslu prevence speciální ukládá druhá věta uvedeného odstavce zaměstnanci oznamovací (notifikační) povinnost pro případ hrozící škody. Pokud zaměstnavateli hrozí škoda, musí o této hrozbě zaměstnanec informovat svého vedoucího. Za škodu hrozící zaměstnavateli je možno považovat i hrozbu vzniku odpovědnosti za škodu zaměstnavatele vůči jiné právnické nebo fyzické osobě, „je-li taková odpovědnost zaměstnanci ze souvislosti známá“.<sup>113</sup> Věta první odstavce druhého již ukládá zaměstnanci v případě nutnosti neodkladného zákroku tzv. zakročovací povinnost.

Z pohledu naplnění předpokladu vzniku odpovědnosti za zaviněný protiprávní úkon je v případě nesplnění notifikační nebo zakročovací povinnosti zaměstnancem vždy třeba zkoumat, zda bylo naplněno subjektivní měřítko odpovědnosti: tzn., zda-li vzhledem ke svým subjektivním předpokladům mohl rozpoznat, že hrozí škoda, popř. že je nutné, aby zakročil. Ustanovení přitom samo ve větě za středníkem povinnost zaměstnance zakročít omezuje, a to pro případ, brání-li mu v zákroku „důležité okolnosti“ (např. zdravotní stav, nedostatečná kvalifikace)<sup>114</sup>, nebo pokud by takovým zákrokem vystavil v nebezpečí sebe, jiné zaměstnance a osoby sobě blízké ve smyslu § 116 občanského zákoníku.

Sankci za nesplnění oznamovací a zakročovací povinnosti zaměstnance uvádí především § 251. Sankce svého druhu obsahují i § 266 a 368 pro případy, kdy zaměstnanec vyvolá hrozbu vzniku škody úmyslně a poté při plnění své zakročovací povinnosti utrpí škodu na zdraví nebo na majetku (věcná škoda). v případě věcné škody k úmyslnému vyvolání hrozby vzniku škody přistupuje i přiměřenost zaměstnancova zákroku, jako podmínka naplnění sankce. Možnou sankci představuje v obou případech zaměstnavatelova liberace (zproštění se odpovědnosti).

Třetí odstavec ustanovení o předcházení škodám zaměstnancem mu ukládá oznamovací povinnost v případě zjištění nezpůsobilosti jemu vytvořených pracovních podmínek, čímž navazuje na povinnost zaměstnavatelovu uvedenou v § 248 odst. 1 tak, jak o ni bylo pojednáno výše.

---

<sup>113</sup> BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Milan, *Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu*, s. 186.

<sup>114</sup> BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Milan, *tamtéž*, s. 186.

## 2.3 Odpovědnost zaměstnance za škodu

### 2.3.1 Společné principy

Společné zásady ovládající odpovědnost za škodu zaměstnance se týkají určování výše a rozsahu náhrady škody, případů spoluzavinění zaměstnavatele, společné odpovědnosti více škůdců, úmyslného způsobení škody a moderačního oprávnění soudu (k úpravě deliktní způsobilosti a odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům – srovnej předchozí výklad).

Výši náhrady škody mezi sebou zaměstnanec se zaměstnavatelem upraví dohodou nebo o jejich právech a povinnostech rozhodne soud. Postup uvedený v zákoníku práce v § 262 a 263 předpokládá smírné řešení spočívající v uzavření dohody o náhradě škody. Jejím uzavření musí předcházet určení výše náhrady škody zaměstnavatelem, projednání a oznámení výše požadované náhrady škody příslušnému zaměstnanci nejméně do jednoho měsíce ode dne zjištění vzniku škody a toho, kdo za ni odpovídá (lhůta pouze pořádková).<sup>115</sup> Převyšuje-li škoda 1.000,- Kč je zaměstnavatel povinen způsob její úhrady projednat s odborovou organizací. Nesplnění tohoto předpokladu však dohodu neplatnou nečiní.

Dohoda může mít podobu privativní novace nebo narovnání tak, jak tyto způsoby vzniku nových závazků nahrazujících závazky dosavadní upravuje občanský zákoník.<sup>116</sup> V případě, že by dohoda obsahovala přesné vylíčení skutkových okolností i výslovné ustanovení o zániku závazku ze vzniklé škody, dalo by se uvažovat o upravení závazku k náhradě škody přímo v dohodě o srážkách ze mzdy podle § 327. Dohoda musí být uzavřena pod sankcí neplatnosti písemně a musí ji předcházet uznání závazku k náhradě škody. Samotné uznání závazku však nevyvolává účinky typické pro občanskoprávní úpravu.<sup>117</sup> Podle ustáleného výkladu judikaturou má za následek pouze přerušení běhu promlčecí doby a zahájení běhu promlčecí doby desetileté od okamžiku uznání.<sup>118</sup>

Protože závazkový právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká již

---

<sup>115</sup> JAKUBKA, Jaroslav aj., *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006*, s. 269.

<sup>116</sup> Srov. § 570 a 585 občanského zákoníku. Výklad viz JEHLIČKA, Oldřich aj. *Občanský zákoník : Komentář*. 6. vydání, s. 878-879. (§ 911-913)

<sup>117</sup> Tj. vznik vyvratitelné domněnky o existenci dluhu k okamžiku uznání, přerušení běhu promlčecí doby a zahájení běhu promlčecí doby desetileté. – viz KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 144-145.

<sup>118</sup> Např. R 97/1968, R 12/1976 (stanovisko).

ze škody způsobené zaviněným protiprávním jednáním, je rozsudek soudu určující výši a rozsah náhrady škody pouze deklaratorní povahy. I v rámci takového deklaratorního rozsudku však soud může upravit určité vztahy konstitutivně (např. při určování způsobu náhrady škody nebo při užití moderačního oprávnění).<sup>119</sup>

Výši určené škody může soud upravit podle § 264 z důvodů zvláštního zřetele hodných. Jelikož se jedná o normu s relativně abstraktní hypotézou (důvody zvláštního zřetele hodné zákon nikde nedefinuje), zůstává zcela na posouzení soudu, k jakým důvodům přihlédne tak, aby výši určené škody upravit. Musí přitom vycházet z okolností konkrétního případu a dle judikatury přihlédne zejména např. k okolnostem vzniku škody, formě a míře zavinění, „tedy ke skutečnostem, které v řízení vyšly najevo, aniž by je účastníci uváděli“.<sup>120</sup> Předtím, než soud zmírňovacího oprávnění užije, musí vždy určit výši náhrady škody, popř. její díl připadající na společně odpovědného zaměstnance.<sup>121</sup>

Způsobí-li zaměstnanec škodu úmyslným protiprávním jednáním, je zaměstnavatel oprávněn po něm požadovat i náhradu jiné škody, tj. ušlého zisku.<sup>122</sup> V případě spoluzavinění poškozeného, tedy zaměstnavatele, si tento v souladu s obecnými zásadami soukromého práva<sup>123</sup> ponese takovou škodu ve své majetkové sféře poměrně, tzn. podle své účasti (míry svého zavinění).<sup>124</sup> Problém společné odpovědnosti více zaměstnanců zákoník práce řeší v ustanovení § 257 odst. 4 a § 260 tak, že ji dává formu odpovědnosti dílčí – dělené (*a contrario* odpovědnost solidární). Princip odpovědnosti dílčí spočívá na určení rozsahu náhrady škody u každého jednotlivého společně odpovídajícího zaměstnance na základě míry jeho individuální účasti na způsobení škody (míře zavinění).

### 2.3.2 Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu

V případě zaměstnancovy odpovědnosti za škodu zákoník rozlišuje mezi odpovědností obecnou a případy odpovědnosti zvláštní. Zvláštními případy odpovědnosti zaměstnance jsou odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek

---

<sup>119</sup> KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 74.

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.

<sup>121</sup> Např. R 137/1954, R 64/1961.

<sup>122</sup> § 257 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>123</sup> Viz. KNAPPOVÁ, Marta aj., *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*, s. 469-471.

<sup>124</sup> § 257 odst. 4, rovněž § 250 odst. 2 zákoníku práce.

na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. K subsidiárnímu užití ustanovení o obecné odpovědnosti dojde ve všech situacích, kdy nepřichází v úvahu aplikace ustanovení upravující případy odpovědnosti zvláštní.

#### a) Obecná odpovědnost (§ 250)

Předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou: protiprávní jednání při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody, vztah příčinné souvislosti mezi protiprávním jednáním a vznikem škody a přítomnost zavinění, jímž musí být zahrnuta jak příčina, tak následek, a to nejméně ve formě nedbalosti. Břemeno tvrzení i břemeno důkazní týkající se všech předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance přitom stíhá zaměstnavatele.

Vzhledem ke způsobu náhrady škody § 257 odst. 1 dává zaměstnanci možnost odčinění škody uvedením v předešlý stav. Odčinění škody uvedením v předešlý stav však musí zaměstnanec poškozenému zaměstnavateli nabídnout před tím, než mu zaměstnavatel vyšší požadované náhrady škody oznámí nebo nejpozději s takovým oznámením. Znemožní-li poškozený zaměstnavatel provedení naturální restituce, dostává se jako věřitel do prodlení a přechází na něj nebezpečí ztráty, zničení nebo poškození věci. Přitom naturální restituce je nabídnuta řádně a včas, „jestliže odpovědný pracovník v době, kdy je na něm náhrada požadována, projeví ochotu odčinit ji uvedením v předešlý stav a má také potřebné předpoklady, aby v přiměřené lhůtě takovým způsobem škodu odčinil“.<sup>125</sup>

Způsobil-li zaměstnanec škodu z nedbalosti, lze na něm vymáhat pouze škodu skutečnou, a to do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku<sup>126</sup> před vznikem škody. V případě úmyslného způsobení škody (také při opilosti nebo zneužití jiných návykových látek) hradí zaměstnanec skutečnou škodu v plné výši a navíc po něm zaměstnavatel smí požadovat i náhradu ušlého zisku.

V případech, kdy zaměstnanec způsobil škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním třetím osobám, posoudí se jeho odpovědnost vždy podle pracovněprávních předpisů tak, že poškozený může uplatnit škodu vůči zaměstnavateli podle

---

<sup>125</sup> S III, str. 77-78.

<sup>126</sup> Ustanovení o průměrném výdělku obsahuje samostatně hlava XVIII zákoníku práce.

občanského zákoníku<sup>127</sup> a zaměstnavatel se smí hojit na zaměstnanci na základě ustanovení o jeho obecné odpovědnosti. Přitom je nutné neztrácet ze zřetele, že na takový případ se nevztahuje ustanovení o právu regresního postihu (srovnej další výklad), ale právě ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance s jeho limitací výše a rozsahu náhrady škody, kterou je zaměstnanec povinen poskytnout.

#### b) Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251)

Předpoklady vzniku odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody představují: neupozornění nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročení proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, vznik škody, příčinná souvislosti mezi neoznámením nebo nezakročením, přítomnost a zahrnutí příčiny a následků alespoň vědomou nedbalostí.

Ustanovení zvláštní odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinností k odvrácení škody je sankcí s bezprostřední návazností na povinnosti uvedené v odstavcích 1 až 3 § 249 o předcházení škodám zaměstnancem. Odstavec dva § 249 představuje pro zaměstnance obranu v případě, že proti hrozbě vzniku škody nezakročil, bránila-li mu v tom důležitá okolnost nebo nechtěl-li ohrozit život svůj, osob blízkých nebo spoluzaměstnanců.

Svou povahou se vzhledem k výši i rozsahu náhrady škody jedná o ustanovení subsidiární, neboť zaměstnanec je povinen, v případě, že se poškozený zaměstnavatel tak rozhodne, pouze se podílet na úhradě vzniklé škody. To znamená, že v prvé řadě odškodňuje škůdce (tj. ten, kdo škodu způsobil svým zaviněným protiprávním jednáním) a teprve poté smí být zbytek úhrady požadován po zaměstnanci, který nesplnil svou oznamovací nebo zakročovací povinnost, a to pouze v rozsahu přiměřeném okolnostem a nelze-li škodu nahradit jinak. V žádném případě nesmí výše takto požadované náhrady škody přesahovat trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.<sup>128</sup>

Odstavec druhý § 251 představuje projev okolnosti vylučující protiprávnost při odvrácení škody nevyvolané úmyslně, a to způsobem přiměřeným.

---

<sup>127</sup> Srov. § 420 odst. 2 občanského zákoníku.

<sup>128</sup> § 258 zákoníku práce.



c) Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252)

Předpoklady odpovědnosti zaměstnance v tomto zvláštním případě tvoří: existence písemné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. „dohoda o odpovědnosti“), vznik škody ve formě schodku (tzn. nevyúčtování hodnot svěřených zaměstnanci zaměstnavatelem na základě dohody o odpovědnosti, ačkoliv zaměstnanec tyto hodnoty měl povinnost vyúčtovat), zavinění zaměstnance, které se v tomto případě předpokládá (presumuje). Přitom „příčinná souvislost je skryta ve faktu svěřených hodnot, které mají být vyúčtovány, a faktu, že vyúčtovány nebyly a vznikl schodek“.<sup>129</sup>

Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena pouze se zaměstnancem, který v den jejího podepsání dosáhl osmnáctého roku svého věku. Pod sankcí neplatnosti zákon vyžaduje její písemnou formu. K uzavření dohody o odpovědnosti může dojít samostatně nebo se může stát i obsahem smlouvy pracovní.<sup>130</sup> K platnosti dohody se vyžaduje uvedení vlastnoručního podpisu obou stran dohody.<sup>131</sup> Její neplatnost však není dána, neuvádí-li dohoda funkci nebo pracovní místo odpovědného zaměstnance.<sup>132</sup> Předmětem dohody smí být pouze hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu<sup>133</sup> a s nimiž má odpovědný zaměstnanec možnost osobní dispozice po celou dobu, kdy jsou mu svěřeny. Platnost dohody o odpovědnosti může být podmíněna např. odstraněním závad v pracovních podmínkách<sup>134</sup> nebo závazkem k tzv. kolektivní odpovědnosti určitých osob.<sup>135</sup> Neprovedení inventarizace však k zneplatnění dohody o odpovědnosti nevede.<sup>136</sup> Zaměstnanec může od dohody o odpovědnosti odstoupit za podmínek stanovených v § 253.

Zákoník práce předpokládá i uzavírání dohod o tzv. kolektivní odpovědnosti zaměstnanců, a to za výše uvedených podmínek. Dohodou o kolektivní odpovědnosti má však

---

<sup>129</sup> BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Milan, *Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu*, s. 348.

<sup>130</sup> R 12/1976 (stanovisko).

<sup>131</sup> R 25/1982.

<sup>132</sup> R 12/1976 (stanovisko), R 30/2000.

<sup>133</sup> K předmětu dohody o odpovědnosti srov. např. R 70/1972, R 12/1976, R 31/1988.

<sup>134</sup> R 12/1976.

<sup>135</sup> R 64/1961.

<sup>136</sup> R 12/1976.

na myslí pouze doložku o kolektivní odpovědnosti, která je součástí dohod o odpovědnosti individuálně sjednaných, jejichž platnost je posuzována nezávisle na sobě.<sup>137</sup>

V souvislosti se zjišťováním a dokazováním odpovědnosti zaměstnance za schodek (nebo zaměstnanců za schodek u kolektivní odpovědnosti) má hlavní význam inventarizace. Vlastní úpravu podmínek jejího provádění obsahuje § 254. Neprovedení inventarizace nemá, jak bylo uvedeno výše, za následek neplatnost dohody o odpovědnosti, její neprovedení není ani důvodem k odmítnutí uplatnění nároku zaměstnavatele, který tvrdí, že schodek vznikl. Jedná se však o důkazní prostředek prvořadě důležitosti,<sup>138</sup> a její provedení je důležité z tohoto pohledu jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance – pro něj zejména v souvislosti s odstavcem třetím § 254.

Při určování výše náhrady škody podle § 260 neplatí žádná limitace, uplatní se však v plné míře zásada dílčí odpovědnosti u kolektivně odpovědných zaměstnanců se zvýšenou mírou odpovědnosti zaměstnanců vedoucích a jejich zástupců.

Zaměstnanec se může z odpovědnosti za schodek exkulpat. Odstavec čtvrtý § 252 příkladmo uvádí jako důvod k vyvinění zanedbání povinností zaměstnavatele, v jehož důsledku bylo zaměstnanci znemožněno nakládat se svěřenými hodnotami. Jinými důvody mohou být např. nevytvoření vhodných pracovních podmínek nebo protiprávní jednání třetích osob.<sup>139</sup>

#### d) Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 255-256)

Vznik této zvláštní odpovědnosti je vázán na splnění podobných předpokladů jako vznik odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Na rozdíl od odpovědnosti za schodek je zaměstnavatelova povinnost uzavřít se zaměstnancem dohodu o odpovědnosti podmíněna tím, že cena svěřeného předmětu převyšuje 50.000,- Kč. V případě, že tomu tak není, stačí pro naplnění podmínky vzniku odpovědnosti doklad o převzetí věci – písemné potvrzení. Aby ke vzniku odpovědnosti dále mohlo dojít, předpokládá se, že svěřeným předmětem je předmět, který zaměstnanec sám

---

<sup>137</sup> Srov. např. R 12/1976 (stanovisko), rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28.10.1980, sp. zn. 4 Cz 17/80 (S IV, str. 949).

<sup>138</sup> K průkaznosti inventarizace – srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000.

<sup>139</sup> Ke konkurenci odpovědností podle občanského zákoníku a zákoníku práce – srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

a výlučně používá a přitom má zaměstnavatelem vytvořené náležité podmínky k zabezpečení jeho ochrany.<sup>140</sup>

Je na zaměstnanci, aby se z případné odpovědnosti za ztrátu svěřeného vyvinil. Odstoupení od dohody o odpovědnosti, popř. důvody jejího zániku upravuje § 256.

Samotné nevrácení svěřené věci ještě nezakládá právo na náhradu škody podle tohoto ustanovení. Vlastník (zaměstnavatel) je nejprve nucen žalobou o vydání věci usilovat o její vydání. Teprve v případě, že se způsob ochrany vlastnického práva prostřednictvím této žaloby ukáže jako neúčinný, může zaměstnavatel požadovat náhradu škody v plné výši skutečné škody.<sup>141</sup> V případě poškození svěřeného předmětu by přicházelo v úvahu posouzení podle § 250.<sup>142</sup>

## 2.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

### 2.4.1 Společné principy

Zásady, jimiž se společně řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu, upravují rozsah a způsob náhrady škody zaměstnavatelem, spoluzavinění zaměstnavatele a problematiku regresního postihu, jež zaměstnavateli vzniká v případě nahrazení škody zaměstnanci vůči tomu, kdo mu za ni odpovídá podle občanského zákoníku.

Co se způsobu náhrady škody týče, zákoník práce preferuje v případě odpovědnosti zaměstnavatele opět naturální restituci před náhradou relutární. Uvedení v předešlý stav se přitom řídí stejnými principy tak, jak tyto byly již rozebrány v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu; dovoluji si na ně proto odkázat. Odkázat si dovolím i na rozbor problematiky spoluzavinění poškozeného, neboť i v případě spoluzaviněného způsobení škody poškozeným zaměstnancem se výše a rozsah náhrady škody, k jejíž náhradě vznikne zaměstnavateli povinnost, poměrně omezí. Třeba dodat, že spoluzavinění zaměstnance je v zákoníku práce poněkud nesystematicky řazeno do společných ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a může tak některým autorům působit interpretační potíže tak, že může působit dojmem tzv. liberačního důvodu.<sup>143</sup> Ustanovení § 270 však zcela logicky a

---

<sup>140</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 40/76 (S IV, str. 952).

<sup>141</sup> R 26/1975.

<sup>142</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK Jiří, *Zákoník práce s komentářem*, s. 333.

<sup>143</sup> Např. GALVAS, Milan aj., *Pracovní právo*, s. 566, 568.

v souladu s úpravou odpovědnosti zaměstnance za škodu<sup>144</sup> řeší poměrné omezení rozsahu a výše náhrady škody v případě spoluzavinění poškozeného zaměstnance. Naopak liberační důvody v případě odpovědnosti zaměstnavatele představují úmyslné a okolnostem nepřiměřené jednání zaměstnance v případě uvedeném v § 266 odst. 1 nebo uplynutí 15 denní prekluzivní lhůty uvedené ve skutkové podstatě zvláštní odpovědnosti na odložených věcech. Jinak je odpovědnost zaměstnavatele vždy odpovědností přísnou, v případě odpovědnosti obecné dokonce absolutní, tj. bez možnosti exonerace.<sup>145</sup>

Co do rozsahu náhrady škody, zaměstnavatel je vždy povinen nahradit škodu skutečnou a v případě, že škoda zaměstnanci vznikla úmyslným zaviněním, může tento požadovat i náhradu škody jiné (ušlého zisku). Zvláštní ustanovení o rozsahu náhrady škody stanoví § 268 odst. 2 (viz níže).

Právo regresního postihu zaměstnavateli vzniká v případě, že nahradí škodu způsobenou zaměstnanci, vůči tomu, kdo zaměstnanci za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídající míře této odpovědnosti (pokud není předem dohodnuto jinak).<sup>146</sup> To především znamená, že zaměstnavatel má vůči škůdci odpovídajícímu podle občanského zákoníku nárok na náhradu ve výši a rozsahu, jak to vyplývá z úpravy provedené občanským zákoníkem, a to bez zřetele k tomu, co plnil „navíc“ podle zákoníku práce (např. jednorázové odškodnění pozůstalých).<sup>147</sup> Z předmětného ustanovení navíc vyplývá, že zaměstnancova možnost uplatnit nárok na náhradu škody podle příslušného ustanovení zákoníku práce nepředstavuje jeho povinnost tak učinit.<sup>148</sup> Zaměstnanec může uplatnit nárok na náhradu škody vůči zaměstnavateli i škůdci najednou, a to přímo v jednom žalobním návrhu.<sup>149</sup> Soud v takovém případě rozsudkem vysloví, že „plněním jednoho ze žalovaných zaniká v rozsahu plnění povinnost druhého žalovaného“.<sup>150</sup> Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nahradí škodu, která již byla nahrazena škůdcem odpovídajícím podle občanského zákoníku, nevzniká zaměstnavateli nárok na náhradu škody

---

<sup>144</sup> Srov. § 257 odst. 4 nebo 250 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>145</sup> Viz. např. VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK Jiří, *Zákoník práce s komentářem*, s. 342.

<sup>146</sup> § 271 zákoníku práce.

<sup>147</sup> Srov. např. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 31.8.1971, sp. zn. 4 Cz 9/71 (S IV, str. 977).

<sup>148</sup> R 3/1969.

<sup>149</sup> R 11/1982.

<sup>150</sup> R 11/1982.

podle zákoníku práce, ale nárok na vydání bezdůvodného obohacení.<sup>151</sup> Regresní nárok sám není nárokem na náhradu škody, a proto k jeho promlčení dochází v obecné tříleté promlčecí době podle § 100 a § 101 občanského zákoníku.<sup>152</sup>

## 2.4.2 Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

V ustanoveních týkajících se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nalezneme skutkové podstaty obecné odpovědnosti zaměstnavatele a skutkové podstaty zvláštních druhů odpovědnosti, kterými jsou odpovědnost při odvracení škody a odpovědnost na odložených věcech. Stejně jako v případě odpovědnosti za škodu zaměstnance i v případě odpovědnosti zaměstnavatele dojde k aplikaci úpravy obecné odpovědnosti zaměstnavatele subsidiárně v těch případech, kdy nepřichází v úvahu užití ustanovení o odpovědnosti zvláštní.

### a) Obecná odpovědnost (§ 265)

Bez zřetele na zavinění odpovídá zaměstnavatel za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Skutečnost, zda zaměstnanci způsobil škodu sám zaměstnavatel, jiný zaměstnanec zaměstnavatele, popřípadě třetí fyzická nebo právnická osoba<sup>153</sup> stojící mimo pracovněprávní vztah, je zcela nerozhodná.<sup>154</sup>

Odstavec dva daného ustanovení uvádějící, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili zaměstnanci jednající jeho jménem porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů, neřeší situaci „při jaké činnosti“ zaměstnance mu vznikla škoda, jako je tomu v odstavci prvním, ale naopak „z jaké činnosti“ zaměstnavatele vznikla zaměstnanci škoda.<sup>155</sup> V praxi se jedná zejména o případy, kdy zaměstnanci vznikla škoda neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,<sup>156</sup> nevydáním potvrzení o zaměstnání<sup>157</sup> nebo jednáním *in fraudem legis* při rozvazování pracovního

<sup>151</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.10.1978, sp. zn. 4 Cz 19/78 (S IV, str. 978-979).

<sup>152</sup> R 40/1979.

<sup>153</sup> Vzniká právo regresního postihu – srovnej předchozí výklad.

<sup>154</sup> S III, str. 82.

<sup>155</sup> Srov. S III, str. 82.

<sup>156</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8.2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000.

<sup>157</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1214/98.

poměru ze strany zaměstnavatelových zaměstnanců.<sup>158</sup>

Odstavec tři z obecné odpovědnosti zaměstnavatele taxativně vylučuje případy, kdy zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele dopravní prostředek k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, přičemž na dopravním prostředku vznikla škoda a nově rovněž případy způsobení škody na předmětech, zařízeních a náradí, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.

#### b) Odpovědnost při odvracení škody (§ 266)

Odpovědnost za škodu, která zaměstnanci vznikla při odvracení škody podle § 266, tj. při plnění jeho prevenční povinnosti vycházející z ustanovení § 249 odst. 2, se vztahuje pouze na náhradu škody věcné, a to na rozdíl od ustanovení § 368, které upravuje situaci, kdy zaměstnanci při plnění zakročovací povinnosti vznikla škoda na zdraví (pracovní úraz). Podmínky vzniku odpovědnosti na straně zaměstnavatele tvoří plnění zakročovací povinnosti zaměstnancem, vznik škody v majetkové sféře zaměstnance a vztah příčinné souvislosti mezi odvracením škody a vznikem věcné škody. Zaměstnavatel se odpovědnosti zbaví (exoneruje se), neprokáže-li poškozený zaměstnanec, že škodu nezpůsobil úmyslným jednáním nebo že si nepočínal způsobem přiměřeným daným okolnostem. v případě, že se to zaměstnanci podaří, má právo na náhradu i účelně vynaložených nákladů.

V odstavci dva zákoník práce poněkud nelogicky řeší situaci, kterou již vyřešil odstavcem jedna. Odpověď na otázku, proč tomu tak je, je zřejmě nutno hledat v konstrukci § 205 předchozího zákoníku práce a v uspěchanosti přijetí současné úpravy.

#### c) Odpovědnost na odložených věcech (§ 267)

V tomto případě je vznik odpovědnosti zaměstnavatele vázán na podmínku vzniku škody na věcech zaměstnance, a to na věcech takových, které obvykle zaměstnanci do práce nosí. Vztah příčinné souvislosti je skryt ve skutečnosti, že si zaměstnanec věci, na nichž vznikla škoda (ztrátou nebo poškozením), odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.<sup>159</sup> Práva zaměstnance z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaniknou (prekludují),

<sup>158</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

<sup>159</sup> JAKUBKA, Jaroslav aj, *Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007*, s. 342-343.

neoznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že mu vznikla škoda, nejpozději ve lhůtě patnácti dnů, kdy se o jejím vzniku dozvěděl (tzv. oznamovací povinnost zaměstnance).<sup>160</sup>

Rozsah zaměstnavatelovy objektivní odpovědnosti dané v této zvláštní odpovědnostní skutkové podstatě je dán zejména interpretací pojmů „věci, které se obvyklé nosí do práce“ (*a contrario* „věci, které se obvykle do práce nenosí“ – srov. další výklad) a jejich „odložení na místě určeném nebo obvyklém“. Okruh věcí, které se obvykle nosí do práce, příkladmo uvádí § 266; blíže jej určila soudní praxe.<sup>161</sup> Zaměstnavatel může určit místo, kam se věci odkládají např. interním předpisem. Neučiní-li tak, odpovídá za škodu na věcech odložených tam, kam je zaměstnanci odkládají obvykle.<sup>162</sup>

Zaměstnavatel se své zákonné odpovědnosti nemůže zbavit nebo ji omezit žádným jednostranným prohlášením.<sup>163</sup> Naopak zákon rozsah jeho odpovědnosti ještě rozšiřuje v § 268 odst. 2, který stanoví, že zaměstnavatel odpovídá i za věci, které se do práce obvykle nenosí, nejvýše však do částky 10.000,- Kč za předpokladu, že tyto věci nepřevzal do zvláštní úschovy. Převzal-li je do zvláštní úschovy, odpovídá za ně samozřejmě v plné výši. V plné výši za věci, které se do práce obvykle nenosí, odpovídá i v případě, zjistí-li se, že škodu způsobil jiný zaměstnavatelův zaměstnanec. Právo na náhradu škody způsobené na věcech, které se do práce obvykle nenosí, zaniká za stejných podmínek jako v případě § 267 odst. 2.

## **2.5 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

### **2.5.1 Legislativní situace**

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání již netvoří součást části jedenácté zákoníku práce, která obsahuje úpravu náhrady škody. Jedinou reflexí skutečnosti, že tomu tak bylo v předešlé úpravě, je § 275, tvořící samostatnou hlavu pátou této části. § 275 však reflektuje na již zcela nové pojetí úpravy vztahů vznikajících při pracovních úrazech a nemocech z povolání, když provádí odkaz na úpravu

---

<sup>160</sup> Srov. např. S III, str. 95, nebo rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2.1978, sp. zn. 5 Cz 30/77.

<sup>161</sup> Srov. např. S III, str. 93-94.

<sup>162</sup> HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce : Komentář, judikatura*, s. 77-78.

<sup>163</sup> Viz. např. S III, str. 94-95.

zvláštním zákonem. Samotné ustanovení je uvedeno výmluvně pod marginální rubrikou „Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání“, což znamená, že platný zákoník práce „zcela opouští v případě škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání princip náhrady této škody a zavádí princip pojistný“.<sup>164</sup>

Zvláštním zákonem, na nějž zákoník práce odkazuje, je zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Původním záměrem zákonodárce bylo, aby zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl přijat současně se zákonem č. 262/2006 Sb., tj. zákoníkem práce. K tomu však nedošlo a zákon byl přijat až v průběhu roku 2007. Až na výjimky, které tvoří ustanovení § 38 a 43<sup>165</sup> a § 92 a 93<sup>166</sup>, zákon nabývá účinnosti jako celek k 1.1.2013. Do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se tak užije díl jedna čtrnácté části zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje přechodnou úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání v podstatě nezměněné formě tak, jak ji převzal ze zrušeného zákona č. 65/1965 Sb.

## 2.5.2 Pozitivní právní úprava

Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká při pracovním úrazu, pokud škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a při nemocech z povolání v případě, že postižený zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za nichž taková nemoc z povolání vzniká. Odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností objektivní. Liberovat se zaměstnavatel může jen z důvodů uvedených v § 367. Exonerace je vyloučena za podmínek uvedených v § 368. V případě vzniku škody má poškozený zaměstnanec právo jak na náhradu majetkové škody, tak na náhradu újmy nemajetkové. v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikají práva na náhradu majetkové nemajetkové újmy pozůstalým, popř. dědicům zemřelého.

Druhy náhrad pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a jejich podrobné vymezení uvádí § 369-374. Jedná se o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti, bolest a ztížené společenské uplatnění

---

<sup>164</sup> NOVOTNÁ, H., K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců, s. 335.

<sup>165</sup> Nabývají účinnosti 1.1.2013.

<sup>166</sup> Nabyly účinnosti ke dni vyhlášení zákona, tj. 22.8.2007.



a účelně vynaložené náklady spojené s léčením. Náhrady pro případ smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uvádí § 375-379 a jsou jimi: náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody.

Náhrada škody zaměstnanci utrpěné v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tak sestává s jednotlivých dílčích nároků, „které podle intenzity následků úrazu nebo nemoci mohou být přiznány všechny, nebo také pouze některé z nich“.<sup>167</sup> Tyto dílčí nároky tak mohou vznikat jednotlivě a zcela samostatně, tzn. bez závislosti na dalších dílčích nárocích. Druhy náhrad, které zákon přiznává vyjmenovaným subjektům v případě smrti zaměstnance, jsou rovněž dílčího charakteru a práva z nich vyplývající nejsou závislá na tom, zdali je zemřelý zaměstnanec před svou smrtí uplatnil či nikoliv.<sup>168</sup>

V souladu s § 388 smí soud v případech výjimečných, tzn. zvláštního zřetele hodných, přiměřeně zvýšit náhradu za bolest a ztížené společenské uplatnění, které představují náhradu nemajetkové újmy, jejichž výši a rozsah upravuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, na principu bodového ohodnocení. Pokud na straně poškozeného zaměstnance dojde k podstatné změně poměrů, za nichž byla jedna každá náhrada přiznána, smí se tento nebo v opačném případě zaměstnavatel domáhat podle § 390 změny úpravy poměrů na základě principu *clausula rebus sic stantibus*.

Podle platné právní úpravy vzniká zaměstnavateli vůči tomu, kdo poškozenému za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídá podle občanského zákoníku, právo regresního postihu, a to v rozsahu občanskoprávní odpovědnosti. V případě nemoci z povolání má zaměstnavatel právo regresního postihu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž poškozený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž daná nemoc z povolání vzniká, a to v rozsahu odpovídajícím době, kterou u nich takový zaměstnanec pracoval. Třetí typ regresního postihu upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje tzv. regresní řízení, jež je pojišťovna oprávněna vést vůči tomu, kdo poškození zdraví pojištěnce zavinil svým protiprávním jednáním.

Konstrukci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

---

<sup>167</sup> HOCHMAN, Josef, *Náhrada škody podle zákoníku práce : Komentář, judikatura*, s. 62.

<sup>168</sup> § 375 odst. 2 zákoníku práce.

pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dovřuje stále platné ustanovení § 205d již zrušeného (!) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, které spolu s vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, reguluje systém zákonného pojištění zaměstnavatele.

### 2.5.3 Krátce k úpravě účinné od 1.1.2013

Z důvodů zejména složitosti, komplikovanosti a tím nízké efektivity<sup>169</sup> systému odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, opouští nová úprava systém založený na principu odpovědnostním a nahrazuje jej principem pojistným spočívajícím v tom, že „prováděním úrazového pojištění bude pověřen pravděpodobně stát, úrazové pojištění zaměstnance se stane součástí systému sociálního zabezpečení a náhrada vzniklé škody bude vystřídána poskytnutím sociálních dávek“.<sup>170</sup> Dávky přiznané a poskytované v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání budou mít povahu jednorázových nebo opakujících se plnění a budou jimi jmenovitě: úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému a úrazová renta pozůstalého.

Systém dávek nemá charakter pouze kompenzační, ale přiměřeným způsobem poškozeného motivuje pracovat na zmírnění následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytnutím rehabilitace. Zaměstnavatele naopak motivuje k snižování rizik vzniku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání prostřednictvím zvyšování nebo snižování pojistného na principu tzv. průměrné úrazové zátěže.

Jako veřejnoprávní předpis správní povahy upravuje zákon o úrazovém pojištění dále i organizaci a výkon státní správy v úrazovém pojištění, posuzování poškození zdraví, obsahuje samostatnou úpravu řízení o regresní náhradě, řízení ve věcech dávkových a jiných než dávkových a řízení ve věcech pojistného. Rozporuplným a nikoliv jednoznačným zůstává ustanovení § 96 upravující pravomoc obecného soudu rozhodovat v občanském soudním řízení pouze o otázce kauzálního nexu mezi příčinami a následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zdá se tak, že soudní přezkum jiných sporných skutečností vzniknuvších

<sup>169</sup> NOVOTNÁ, H., k několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *LexDATA* [databáze online].

<sup>170</sup> NOVOTNÁ, H., tamtéž.

z řízení podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se bude řídit zákonem o soudním řízení správním.

## 2.6 Odpovědnost za škodu v některých zvláštních případech

Do dne, kdy nabude účinnosti čl. XLIII, body 1 až 3, zákona č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, platí úprava odpovědnosti za škodu provedená § 391-393 zákoníku práce. Jedná se o úpravu odpovědnosti za škodu způsobenou žáky střední školy, konzervatoře nebo jazykové školy, studenty vyšší odborné školy nebo vysoké školy, příslušnými právníckými osobami vykonávajícími činnost školy nebo školského zařízení, vysokými školami a dále o úpravu odpovědnosti toho, pro koho byli činné fyzické osoby plnící veřejné funkce nebo funkcionáři odborové organizace; toho, u něhož se konala příprava pro povolání osob se zdravotním postižením; toho, u něhož byl zřízen požární sbor nebo báňský záchranný sbor; správního úřadu nebo obce vydávající pokyny při zásahu proti živelní události nebo při odstraňování jejích následků; toho, pro koho v době úrazu pracovaly fyzické osoby dobrovolně vypomáhající s plněním úkolů v rámci společnosti; a toho, pro něhož byli činní v době úrazu členové družstev, zdravotníci Červeného kříže, dárce při odběru krve, členové Horské služby, fyzické osoby vypomáhající při záchranné akci v terénu, fyzické osoby dobrovolně vykonávající pečovatelskou službu sociálního zabezpečení a fyzické osoby pověřené zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností.

Zákoník práce se na výše uvedené odpovědnostní vztahy uplatní různou měrou tak, že na některé z nich „se vztahují všechna ustanovení upravující odpovědnost zaměstnavatele (např. žáci a studenti), na jiné pouze ustanovení týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání (osoby se zdravotním postižením) nebo pouze ustanovení týkající se pracovních úrazů“.<sup>171</sup>

---

<sup>171</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK Jiří, *Zákoník práce s komentářem*, s. 459.

## **3 Odpovědnost za škodu v pracovním právu Spojených států amerických**

### **3.1 Úvodem**

Nelze pojednat o otázkách tak náročných, jakými jsou odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu Spojených států amerických, bez toho, aby nebylo v souvislosti přiblíženo právní prostředí, v němž se tyto univerzální pojmy (instituty) práva pohybují. Zvláště pak proto, že právní systém USA stojí na zcela jiných základech, než systémy práva kontinentálního, s nimiž sdílí určité základní, charakteristické znaky, v dalším se však již zásadně rozchází. Proto se v mém nadcházejícím výkladu budu věnovat nejprve právnímu systému USA z hlediska mechaniky jeho fungování, čili procesní kostry, umožňující pohyb mase právní hmoty, které již bude patřit výklad navazující. To v pořadí pojednání o odpovědnosti a náhradě škody v právu USA obecně, a poté o odpovědnosti a náhradě škody už konkrétně přímo v pracovním právu Spojených států.

### **3.2 Právní systém USA**

Systém práva Spojených států amerických se typově řadí mezi tzv. právní systémy angloamerické. Jedná se o systém, který má své kořeny v právu anglickém. Cestou kolonizace se přenesl na kontinent americký, kde se dál již rozvíjel samostatně a nezávisle. Zásadou společnou pro všechny právní systémy angloamerického práva a právě tak pro právní systém Spojených států však zůstává skutečnost, že se jedná o systém práva soudcovského, v němž, na rozdíl od právních systémů práva kontinentálního, soudce právo nejen nalézá, ale zejména i tvoří. Tak je tomu i v právu Spojených států, kde je však tento základní povahový rys tohoto právního systému „obohacen“ o další charakteristickou zvláštnost, kterou je koexistence dvou systémů práva, a to práva federálního (se svou vlastní soudní soustavou) a práva státního, které je však pojmem označujícím systémy práv všech padesáti států federace – států, které mají své vlastní ústavy, soustavy soudů a na ně navazující právní normy procesního i hmotného práva.<sup>172</sup>

---

<sup>172</sup> Spojené státy americké jsou federální republikou, kterou tvoří padesát států a jeden federální okrsek. Byly založeny třinácti koloniemi, které se vzbouřily proti britské nadvládě. 4. července 1776 tyto kolonie vyhlásily nezávislost na Velké Británii (Deklarace nezávislosti). Rebelující kolonie porazily Velkou Británii v následné Americké revoluční válce (American Revolutionary War). 17. září 1787 přijali zástupci států na Filadelfském shromáždění Ústavu Spojených států amerických, která byla následujícího roku ratifikována jednotlivými státy,

### 3.2.1 Prameny práva Spojených států amerických

#### 3.2.1.1 Prameny federálního práva

Základním pramenem federálního práva je *Ústava*<sup>173</sup>. Ústava je dokumentem, který byl především tvořen za účelem posílení moci federální vlády, přičemž naplnění tohoto cíle se jí podařilo zejména prostřednictvím, tj. s využitím práva a, úžeji, právního systému, když vytvořila koncept „nadvlády“ federálního práva (tzv. *supremacy clause*), obsaženého v článku VI Ústavy:

Tato Ústava a zákony Spojených států, které budou vytvořeny na jejím základě; a všechny mezinárodní smlouvy již pod pravomocí Spojených států uzavřené, jakož i ty, které teprve uzavřeny budou, necht' tvoří nejvyšší zákon této Země; a soudci každého Státu, necht' jsou jím vázáni, bez ohledu na cokoliv, co může být v Ústavě nebo právu Státu vykládáno k opaku.

Výše uvedeným byl vytvořen primární princip amerického práva, který zní: „Tam, kde hovoří ústava, nesmí žádný ze států odporovat“.<sup>174</sup> Systém založený na právě citovaném principu, ač by se zdálo jednoduchým, je zdrojem neustálého zápasu o vytvoření hranice mezi federálním a státním právním územím. Výsledkem je však právní organizmus pulzující, adaptabilní a schopný rychlého posunu a rozvoje v okamžik, kdy je tomu třeba. Tomu značnou měrou napomáhá i systém dělby moci, Ústavou založený, v němž každá z mocí podílejících se na tvorbě rovnovážného stavu (*balance of powers*), je nadána i sobě specifickou mocí ovlivňovat svým jednáním právní prostředí a systém.

Moc zákonodárná tak přináleží Kongresu, který je nadán mocí přijímat federální zákony (označovány jako *statutes*).<sup>175</sup> Federální zákony jsou uspořádány ve Sbírce Spojených států (*United States Code*) – ta netvoří sama o sobě zákonný kodex, nýbrž jen přehledně a dle

---

a došlo k založení jednotné federální republiky. Roku 1791 byla přijata Listina práv (Bill of Rights), která tvoří prvních deset dodatků Ústavy.

<sup>173</sup> Ústava spojených států je tvořena sedmi články, doplněnými dvaceti sedmi dodatky. ve své původní části tvořené jednotlivými články hovoří o rozdělení moci a zakládá jejich pravomoci. Prvních deset dodatků tvoří Listina práv. Další dodatky byly vždy přijímány tak, jak bylo potřeba řešit konkrétní problémy např. občanství, nejnižší hodnotu civilního sporu, otroctví a nucenou práci atd. Poslední, XXVII. dodatek byl přijat v roce 1992.

<sup>174</sup> United States Department of State, Bureau of International Information Programs, *Outline of the U.S. Legal System*, s. 8.

<sup>175</sup> Návrh zákona (*bill*) je přijat, pokud pro něj hlasuje prostá většina poslanců a senátorů. K přehlasování prezidentova veta se vyžaduje kvalifikovaná dvouřetětinová většina v obou komorách Kongresu (House of Representatives a Senate).

logického klíče seřazuje Kongresem přijaté zákony. Oblasti, v nichž je Ústavou dána zákonodárná pravomoc Kongresu, vyjmenovává článek I, oddíl 8 Ústavy. Některé z těchto pravomocí jsou určeny způsobem značně konkrétním (např. pravomoc zakládat poštovní stanice), jiné jsou otevřeny širokému výkladu. Z těch ustanovení, připouštějících extenzivní výklad, se jedná zejména o pravomoc „regulovat obchod s cizími zeměmi a mezi Státy federace“. Právě uvedená zákonodárná pravomoc se zejména v historických začátcích mladého státu stála nástrojem k prosazování federální autority, když základním pilířem, o který se v tomto směru moc zákonodárná opřela, byla moc soudní (justice).

Také federální justici přináležejí jen ta moc, která jí byla svěřena Ústavou. Ústava přitom v článku III, oddílu 2 taxativně vyjmenovává okruh případů, spadajících do federální soudní pravomoci (věcná příslušnost). Z těch zásadních se jedná o případy se vztahem k federálnímu právu a spory mezi občany dvou různých států (tzv. *diversity cases*)<sup>176</sup>. Ústavou vyjmenovaná federální věcná příslušnost byla dále metodou výkladu radikálním způsobem posunuta ve prospěch federace rozhodnutím Nejvyššího soudu Spojených států v případě *Marbury v. Madison*, v němž si Nejvyšší soud vyložil jemu svěřené pravomoci tak, že může z důvodů rozporu s ústavním pořádkem zrušit normu státu, která mu odporuje, tzn., že buďto porušuje práva zaručená lidem Ústavou, nebo proto, že článek i Ústavy nesvěřil v daném případě Kongresu zákonodárnou pravomoc. V rukou Nejvyššího soudu Spojených států se popsaným způsobem soustředil prostředek nejvyšší právní síly, kterým zcela jednoznačně utvrdil dominanci práva federálního nad právem státním.

Moc výkonnou Ústava svěřila prezidentovi, vice-presidentovi a ministerstvům (*Departments*), kterých je v současnosti patnáct. Přestože každé z ministerstev je zřizovatelem četného počtu dalších úřadů, agentur a jiných administrativních orgánů, značná část výkonné moci existuje mimo tato ministerstva. Moc těchto entit spočívá zejména (vedle vydávání nařízení přímo prezidentem) v zákonodárné pravomoci, která je na ně delegována Kongresem, a to ve věcech konkrétních úprav obecně formulovaných ustanovení federálních zákonů. Brzdou zneužívání uvedeného postupu je pravomoc federálních soudů zneplatnit zákon, který v tomto směru ponechává exekutivě příliš širokou pravomoc. Federálním zákonem, který upravuje postupy úřadů při přijímání pravidel, rozhodování o právech a povinnostech a ukládání sankcí je Správní řád (*Administrative Procedure Act – United States Code*, kapitola 5, oddíl 551 a násl.)

---

<sup>176</sup> Princip založený Ústavou v tzv. *diversity cases* zabraňuje tomu, aby občan jednoho státu byl nucen žalovat ve státě své protistrany.

I když k nejtypičtějším pramenům amerického práva patří zákony včetně s Ústavou, podpořené dále normami správního práva, americká (angloamerická) právní tradice, vycházející důsledně z přirozenoprávních tradic, brání kazuističnosti právních norem, jsa si vědoma nemožného úkolu postižení všech forem chování psanou právní normou. Nadále proto se právo Spojených států opírá o prameny práva, našemu kontinentálnímu chápání ne zcela jednoznačně uchopitelné, které vyplňují mezery, zanechané v právu psaném.

Prvním z těchto netypických pramenů práva je *common law* (obyčejové právo). Common law se stává pramenem práva v případě, že odpovídající právní norma není obsažena ani v zákoně nebo Ústavě. v takovém případě se federální i státní soudy uchylují k aplikaci norem common law, které jsou historicky tvořeny souborem soudních rozhodnutí, obyčeje a obecných právních principů, když jeho kořeny sahají několik století zpět do staré Anglie.<sup>177</sup> Common law je stále důležitým zdrojem zejména práva smluvního.

Druhým z uvedených nikoliv pro kontinentální právo tradičních pramenů práva je *soudní precedent*. Praxe soudního precedentu je úzce spjata s problematikou výkladu právních norem soudy a ve své podstatě znamená, že soud je při aplikaci právní normy vázán výkladem, který ve stejné nebo obdobné situaci provedl soud stejné nebo vyšší instance. Tento princip je znám jako ‚stare decisis‘ a jeho největší předností je zajišťování tvorby a udržování právně předvídatelného prostředí. Aby se vyhnuli uplatnění nepříznivého precedentu soudem, snaží se účastníci soudních sporů mnohdy skutkově odlišit své případy od těch, které se staly pramenem pro ně nepříznivého dřívějšího rozhodnutí. V případě, že se objeví nesouladná praxe soudů při posuzování skutkově stejných nebo podobných případů, snaží se vzniklou kontroverzi řešit soudy výše postavené s Nejvyšším soudem jako soudem *ultima ratio*. Nejvyšší soud Spojených států se proto často rozhodne připustit a projednat případ, který mu dovolí soudní praxi ve výše uvedeném smyslu sjednotit. Z tohoto pohledu se precedent Nejvyššího soudu stane obecně závazným pro všechny níže postavené federální soudy. Princip ‚stare decisis‘ je aplikován i soudy státními, a tak postupem času precedentní právo nabírá jak na objemu, tak na významu.

---

<sup>177</sup> Právní systém Spojených států je systémem velmi dynamicky se vyvíjejícím, to však ve značně heterogenním právním prostředí. To je důvodem úsilí amerického dogmatiky k jeho připodobňování tak, aby nedošlo k rozpadu právního systému v příliš diferencované a samostatné celky. V praxi se tak děje zejména prostřednictvím soukromých sbírek práva zvaných *restatement of the law*, které soustřeďují většinu zásad common law. Sbírký samy o sobě nejsou právně závazné, ale působí svým autoritativním výkladem.

### 3.2.1.2 Postavení státního práva

Přestože článek VI Ústavy (viz výše) státům zakázal svými zákony odporovat Ústavě nebo federálním zákonům, státům zůstal zachován značný podíl na právním systému, který ve Spojených státech formou federální syntézy funguje. V tomto směru X. dodatek Ústavy (1791) výslovně uvádí, že „pravomoci, které nebyly Ústavou svěřeny Spojeným státům, nebo nebyly Státům výslovně odepřeny, jsou Státům, popřípadě lidu zachovány“.

Jednotlivé státy Spojených států amerických tak vykládají své ústavní právo jako zaručující práva svým občanům mnohdy ještě v širším rozsahu, než jak tomu je v případě ústavního práva federálního. Státní právo je stále určujícím ve vztahu k rozhodování zejména sporů ze smluv. To samé přitom platí o podstatné části práva trestního či trestupkového. Tradičně se v oblasti státního práva nachází právo rodinné. Z pohledu běžného uživatele právního systému Spojených států se tento po většinu před soudy stráveného času pohybuje právě před soudy svého vlastního státu a spíše jen výjimečně před soudy federálními.

### 3.2.2 Civilní soudní proces

Soudy Spojených států v civilním soudním procesu zejména projednávají věci týkající se smluvní (*contract*) a mimosmluvní (*tort*) odpovědnosti, dále věcných práv (*property law*), dědického práva (*law of succession*) a rodinného práva (*family law*) Vzhledem k značné finanční náročnosti vedení civilního soudního sporu, jehož náhrada nákladů se rozhodnutím soudu až na jisté výjimky (viz. níže) nepřisuzuje, jsou ve Spojených státech populární tzv. alternativní řešení sporů – zejm. mediace, arbitráž, nezaujaté zjišťování skutečností, mini-řízení, zkrácené porotní soudy a soukromé soudnictví.<sup>178</sup>

Pokud věc (spor) přece jenom dospěje do stádia projednání před obecným soudem, musí splňovat základní předpoklad projednatelnosti, kterým je, že žalující strana musí být osobně zainteresována na výsledku sporu (tzv. *standing*) – v opačném případě by neexistovala reálná pře, tedy vlastní spor a soud by neměl o čem rozhodovat. Od procesu trestního se proces civilní liší v tom, že nezakládá tak přísná hlediska splnění důkazní povinnosti, když

---

<sup>178</sup> Nezaujaté zjišťování skutečností (Neutral Fact-Finding) je neformálním procesem, kdy strany souhlasně jmenují nezaujatou osobu, která potom vede vyšetřování sporu (objasňuje skutkové okolnosti případu). Mini-řízení (Mini-Trial) je napodobeninou soudního řízení v tom, že strany přednesou svá stanoviska a uvedou k nim důkazy před panelem arbitrů, sestávajícím ze zástupců obou stran a strany neutrální. Zkrácený porotní soud (Summary Jury Trial) představuje obecnými soudy řízený postup před zahájením vlastního řízení ve věci samé, jehož výsledkem je nezávazný verdikt poroty. Soukromé soudnictví (Private Judging) je postup, kdy strany s konečnou platností řešení předloží svůj spor jedné konkrétní osobě – ve velké většině soudci na odpočinku. (viz. United States Department of State, Bureau of International Information Programs, *tamtéž*, s. 127-131.)



vychází z principu ‚převažujících důkazů‘ (*preponderance of evidence*)<sup>179</sup> oproti v trestním procesu vyžadovanému průkazu ‚nade vši pochybnosti‘ (*beyond a reasonable doubt*)<sup>180</sup>.

Civilní pře je zahájena podáním žaloby (*complaint/petition*), která musí popisovat skutečnosti, jichž se dovolává, škodu, která byla způsobena a žalobní návrh. Dále musí být podána u místně a věcně příslušného soudu. Věcná příslušnost obecného soudu je dána, pokud ten má pravomoc jak nad předmětem sporu, tak nad osobou žalovaného. Uvedeným postupem může nastat konkurence jurisdikcí několika soudů a nalezení vhodnější jurisdikce (tzv. *jurisdiction fishing*) může mít pro vedení sporu značný význam. Místní příslušnost je podle federálního i státního práva určována zejména podle sídla/bydliště žalovaného, polohy nemovitosti nebo místa vzniku škody.

V případě, že žalobce podá žalobu a soud ji z výše uvedených nedostatků neodmítne, zašle soudní úředník žalovanému žalobu spolu s předvoláním (*summons*), a vyzve jej, aby se v soudem určené lhůtě (zpravidla 30 dnů) k žalobě vyjádřil (*pleading*). Pokud tak žalovaný neučiní, má soud za to, že žalovaný nárok uznal a rozhodne rozsudkem pro zmeškání (*default judgment*). Tímto způsobem je ve Spojených státech vyřízeno kolem 75 procent žalob.

Před tím, než dojde k vlastnímu projednání věci před soudem, má žalovaný několik možností obrany. Poskytují mu ji tzv. *motions*, nebo-li návrhy, jejichž předmětem může být buď návrh na odmítnutí žaloby z důvodů podstatných vad – *motion to dismiss* (žaloba podána u nepřislušného soudu, tvrzené skutečnosti, i když pravdivé, nepředstavují dostatečně právně relevantní základ sporu), nebo návrh na vyloučení určitých částí žaloby z projednávání – *motion to excise/strike*, dále návrh na doplnění žaloby ve smyslu určitelnosti – *motion to make more definite*, a konečně návrh na zrušení předvolání – *motion to quash*, kterým se žalovaný dožaduje zrušení předvolání z důvodů vadného doručení.

Pokud žaloba odolá výše uvedeným návrhům, je žalovaný povinen zaslat soudu žalobní odpověď, v níž závazek uzná nebo popře; může učinit i protinávrh. Následuje procesní úsek nazvaný odhalení (*discovery*), v němž má každá z procesních stran právo na to, aby jí byly zpřístupněny všechny informace a důkazy druhé strany. K tomu slouží výslech svědka mimo soudní jednání (*deposition*), který užívá stejného formátu jako výslech před soudem a je prováděn pod přísahou, dále šetření (*interrogatories*), které označuje předložení

---

<sup>179</sup> Princip převažujících důkazů vychází z předpokladu, že k prokázání tvrzených skutečností stačí důkazy, které dostatečně průkazně vyvrátí pochyby. (viz. United States Department of State, Bureau of International Information Programs, *tamtéž*, s. 131.)

<sup>180</sup> Princip průkazu nade vši pochybnosti vychází ze známé trestněprávní zásady *in dubio pro reo*.

písemných otázek druhému účastníku (nikoliv svědku) a jejich zodpovězení pod přísahou, a konečně předložení listin a dokumentů (*production of documents*), které smí být vyžadováno za účelem předložení všech listin a dokumentů, o něž protistrana opírá svůj argument. V rámci odhalení může být soudem nařízeno i lékařské vyšetření osob.

Před vlastním zahájením soudního jednání je zvykem svolat tzv. předsoudní konferenci (*pretrial conference*), na níž soudce se zástupci obou stran projedná možné smírné vyřešení sporu. V případě, že dosažení smíru není možné, soudce a strany alespoň označí skutečnosti, které jsou mezi nimi nesporné a společně si vymění seznamy svědků, jejichž předvolání navrhnou.

Soudní projednání věci v užším slova smyslu je zahajováno výběrem poroty. Po selekci porotců každou ze zúčastněných stran sporu (tzv. *voir dire examination*)<sup>181</sup>, porota zasedne. Kterýkoliv z účastníků však dále může namítnout podjatost porotce (*challenge for cause*) kdykoliv v průběhu sporu (o námitce rozhodne soudce) nebo využít tzv. kategorického odmítnutí, tj. vyloučení porotce bez udání důvodu (*peremptory challenge*). Samotné jednání se zahajuje úvodním slovem zástupců stran – žalobce hovoří jako první, zástupce žalovaného následuje.<sup>182</sup>

Žalobce následuje přednesením (prezentací) svého žalobního argumentu porotě, kterou se snaží přesvědčit o své pravdě. Za tímto účelem žalobce předvolává svědky a předkládá listiny. Svědecký výslech je veden tak, že nejprve svědek podstoupí přímý výslech ze strany žalobce (*direct examination*), následuje možnost kladení otázek zástupcem žalovaného (*cross-examination*).<sup>183</sup> Po křížovém výslechu má opět možnost kladení otázek zástupce žalobce (*redirect examination*), následovanou druhou možností křížového výslechu zástupce žalovaného.

V této fázi jednání (po ukončení přednesení žalobního argumentu žalobcem) je žalovaný oprávněn navrhnout soudu, aby rozhodl tzv. bezprostředním rozsudkem (*directed verdict*) na tom základě, že žalobce zcela neunesl důkazní břemeno.

---

<sup>181</sup> Voir dire označuje proces užší selekce poroty po jejím zasednutí, když jejím základním účelem je kontrola způsobilosti porotců rozhodovat ve věci a dále možnost vyloučení porotců návrhem jedné ze stran sporu s ohledem na možnou podjatost (*challenge for cause*) nebo z jiných důvodů (*peremptory challenge*). (viz. United States Department of State, Bureau of International Information Programs, *tamtéž*, s. 107.)

<sup>182</sup> Žalovaný má přitom dvě možnosti: buďto reaguje na úvodní slovo žalobce svým úvodním slovem, nebo počká, až žalobce dokončí prezentaci svého žalobního argumentu jako celku, a pak přednese obhajobu také jako jeden celek.

<sup>183</sup> V některých státech smí po této fázi klást otázky i porotci.

V případě, že soud zamítne návrh žalovaného na rozhodnutí bezprostředním rozsudkem, následuje přednesení obhajoby žalovaným. Žalovaný přednáší žalobu stejným způsobem jako žalobce svůj žalobní argument. Žalovaný předvolává a vyslýchá svědky, žalobce provádí křížový výslech. Po přednesení obhajoby žalovaným je žalobce oprávněn navrhnout a provést důkazy k vyvrácení tvrzení žalovaného (*rebuttal evidence*). Na takto provedené důkazy je žalovaný oprávněn odpovědět navržením a provedením protidůkazů.

Po závěrečných návrzích stran, podá soudce instrukci porotcům o tom, že svůj verdikt mohou založit pouze na skutkových zjištěných, tak jak tyto vyšly najevo při jednání před soudem, přičemž je rovněž poučí o právní stránce věci, tj. o právním pravidlu nebo principu, který se věci bezprostředně týká. Poté se porota odebere do uzavřené místnosti, ve které setrvá až do dosažení shody o výroku rozhodnutí (verdikt). S verdiktem musí souhlasit všichni porotci. Pokud se porotci nemohou ve vši dobré víře na verdiktu domluvit, prohlásí soudce soudní řízení za zmatečné a musí být nařízeno řízení nové. Po návratu poroty do soudní místnosti porota verdikt vyhlásí. Je přitom běžné, že neúspěšná strana v řízení poté využije svého práva a navrhne individuální vyvolání každého jednoho porotce, který musí potvrdit, že s verdiktem souhlasí (*polling the jury*). V případě pochybností, se musí porota odebrat zpět do uzavřené místnosti a rozhodovat znovu (v některých státech je následkem prohlášení soudního řízení za zmatečné).

Ukončení soudního roku rozhodnutím neznamená skončení všech nadějí pro neúspěšnou stranu. Neúspěšný účastník může navrhnout, aby soudce rozhodl bez ohledu na závěry poroty. Tomuto návrhu soudce vyhoví, pokud verdikt poroty nesplňuje kritérium rozhodnutí rozumného člověka. Poražený má rovněž možnost navrhnout, aby ve věci proběhlo nové soudní řízení. To v případě, že rozhodnutí poroty je v protikladu k provedenému dokazování. Nové řízení může být nařízeno i z jiných rozličných důvodů, jakými jsou např. excesivní výše přisouzené náhrady škody, hrubě neadekvátní náhrada škody, objev nového důkazu, chyby v provádění důkazů atd. V určitých případech může být poražený zbaven povinností pro něj vyplývajících z rozsudku v případě, že soudce zjistí, že řízení bylo stíženo vadou, byl objeven nový důkaz nebo že důkazy byly získány účastníkem sporu podvodně apod. (Výše uvedené jsou tzv. *post trial motions* – návrhy vznesené po skončeném řízení.) Jestliže má strana sporu pochyby týkající se právního posouzení skutkových zjištění nebo v případě, že soudce zamítne návrhy této strany vznesené po skončení řízení, je možností takové strany odvolání. Odvolací soud buďto rozsudek soudu nižší instance potvrdí nebo zruší (*kasace*).

K výše uvedenému je třeba dodat, že rozsudek (*judgment*) určuje způsob a rozsah plnění, k němuž byl odsouzen žalovaný v případě, že bylo verdiktem poroty shledáno jeho porušení povinnosti (rozsudek se nevyhotovuje v případě verdiktu poroty ve prospěch žalovaného). Rozsudek se stává pravomocným v případě, že se povinný neodvolá nebo jeho odvolání nebylo vyhověno. V případě, že rozsudek zakládá povinnost povinného k zvláštnímu plnění (*specific performance* – viz. níže), je možností oprávněného vymoci plnění návrhem (*motion for contempt*), na základě něhož exekuční soud z důvodů pohrdání soudním rozhodnutím rozhodne buďto o uvalení pokut na povinného nebo přímo o vězení. Za situace, že povinný je povinen nahradit oprávněnému škodu v penězích (*damages* – viz. níže), navrhuje výkon rozhodnutí oprávněný šerifovi, který je oprávněn sepsat, zabavit a prodat majetek povinného. V takovém případě je však základní možností povinného podání návrhu na zahájení úpadkového řízení na sebe sama. Úpadkové řízení (*bankruptcy*) se řídí federálním právem a v značné míře vylučuje aplikaci práva státního. Navržením zahájení úpadkového řízení automaticky pozastavuje uplatnění všech možností, které má oprávněný pro účely vymožení rozsudkem přiznaného peněžitého plnění. V závislosti na způsob řešení úpadku je poté povinnost povinného z rozsudku plnit někdy i trvale vyloučena. Pokud povinný nenavrhne zahájení úpadkového řízení, nemá však žádný majetek, je rozsudek nevymahatelný a povinný je tzv. rozsudku odolný (*judgment proof*).

### **3.3 Porušení práva (odpovědnost) a prostředky nápravy v právu**

#### **Spojených států – *remedies***

Náhrada škody v právu Spojených států amerických v širším slova smyslu představuje prostředky nápravy škůdcem porušeného práva, jehož porušení založilo škůdce odpovědnost *ex contractu* (smluvní odpovědnost – *contract*) nebo *ex delicto* (mimosmluvní civilní odpovědnost – *tort*). Právo Spojených států označuje tyto prostředky nápravy jako *remedies*. Náhrada škody v užším slova smyslu – *damages*, pak představuje pouze jeden z možných prostředků této nápravy. Dalšími z prostředků nápravy jsou: donucovací prostředky nápravy, mezi něž patří soudní zákaz/příkaz (*injunction*) a specifické plnění (*specific performance*), punitivní náhrada škody (*punitive damages*), restituce (*restitution*), deklaratorní prostředky nápravy (*declaratory remedies*) a náhrada nákladů řízení (*attorney's fees*).

V této kapitole nastíním problematiku předpokladů vzniku odpovědnosti a prostředků nápravy podle dvou rozdílných mas práva, vedle sebe ve Spojených státech stále

koexistujících – práva a ekvity (*equity*), a uzavřu rozbořem jednotlivých prostředků nápravy.

### 3.3.1 Předpoklady vzniku odpovědnosti a prostředky nápravy podle práva a podle ekvity

Předpokladem vzniku odpovědnosti je, že bylo škůdcem porušeno hmotné právo poškozeného. Pramenem poškozeného práva může být zákon (*statute*), common law nebo přímo Ústava. Poškozený se nedovolá prostředku nápravy, pokud neprokáže, že jeho porušené právo nevyvěrá z některého z výše uvedených pramenů. Přitom nikoliv každé právo poskytuje v juxtapozici poškozenému všechny možné prostředky nápravy, jak tyto byly shora vyjmenovány, protože stejně jako porušené právo musí nalézat svůj pevný základ v hmotném právu, tak také prostředek nápravy musí být zákonem nebo common law upraven.

V případě, že se poškozenému nabízí k uplatnění více prostředků nápravy, musí se rozhodnout, který z nich si vybere, tj. pokud jsou splněny podmínky pro jeho uplatnění. Poškozený tak řeší otázku, který z prostředků nápravy mu nabízí nejúčinnější možnost napravení škůdcem narušeného nebo poškozeného práva. V tomto ohledu dále zvažuje, zda žaluje na nápravu poškozeného práva podle práva nebo ekvity, jakožto dvou na sobě nezávislých systému jurisprudence.<sup>184</sup>

---

<sup>184</sup> Kořeny *ekvity* jako samostatného systému jurisprudence sahají do Anglie čtrnáctého století. Díky rigiditě soudního systému fungujícího na základech common law nenacházeli žalobci adekvátní prostředky nápravy podle práva. Jako nejvyšší státní úředník odpovědný za fungování justice, Lord Kancléř poskytoval nápravu závadnému stavu tím, že rozhodoval případy podle ekvity (spravedlnosti). Toto rozhodování Lord Kancléř z náboženských důvodů opíral o svědomí účastníků sporu a zejména žalovaného. Ekvita se proto rozvinula v systém práva, která uplatňuje pravomoc nad člověkem jakožto osobou, tedy nikoliv nad jeho majetkem. Možným následkem rozhodnutí podle ekvity dodnes zůstává vězení, když výkon rozhodnutí je navrhován z důvodů opovrhování soudem (*contempt*).

Důležitým rozdílem při rozhodování soudu podle práva nebo ekvity je, že v případě rozhodování podle práva má žalovaný ústavní právo zaručené VII. dodatkem Ústavy, aby byl případ slyšen před porotním soudem, kdežto v případě ekvity Ústava nic podobného nestanoví. Případy žalované podle ekvity rozhoduje samotný soudce.

Žalobce se může rozhodnout pro žalobu na prostředek nápravy podle ekvity v případě, že náhrada škody (*damages*) podle práva je neadekvátní (*inadequacy*) nebo v případě, že kýžený prostředek nápravy právo neupravuje vůbec (tzv. hmotná ekvita – *substantive equity*). (Pro účely dalšího výkladu se budu pohybovat pouze v oblasti ekvitních prostředků nápravy v případě neadekvátnosti prostředků nápravy podle práva.)

Charakteristickým znakem ekvitních prostředků nápravy je efektivita (účinnost) a působení *in personam*. Charakteristickým znakem rozhodování podle ekvity je vysoká míra volnosti vlastního uvážení soudu (*discretion* – *discretion*).

Vztah mezi prostředky nápravy podle ekvity a podle práva je vztahem subsidiarity. v případě možnosti uplatnění obou typů prostředků nápravy jsou upřednostněny prostředky nápravy podle práva, pokud soud rozhodne, že jejich uplatnění splňuje kritérium přiměřenosti (adekvátnosti). V případě, že žalobce uplatní nárok smíšený, který nárokuje zčásti prostředky nápravy podle práva i podle ekvity, nastává problém, který řeší různé soudy státní a federální. Státní soudy se přiklání k doktríně *equitable clean up*, tzn., že pokud je věc primárně ekvitní ve své podstatě, vyřeší zbývající část (část podle práva) již bez účasti poroty. Federální soudy v důsledku

### 3.3.2 Donucovací prostředky nápravy (*coercive remedies*)

#### 3.3.2.1 Preventivní zákaz/příkaz (*preventive injunction*)

Preventivní zákaz/příkaz je typickým ekvitrním prostředkem nápravy a obvyklým typem soudního příkazu (*injunction*), jehož se domáhá žalobce v civilním soudním sporu. Jako u všech sporů o náhradu škody (v širším slova smyslu) i v tomto případě musí žalobce prokázat porušení hmotného práva, které musí pramenit ze zákona, common law nebo Ústavy. Předpoklady, které musí nárok žalobce při žalobě na preventivní zákaz/příkaz splňovat, jsou: neadekvátnost prostředku nápravy podle práva, bezprostřednost rizika vzniku nenapravitelné újmy, míra strádání a veřejný zájem.

Požadavek neadekvátnosti prostředku nápravy podle práva je splněn v případě, pokud by „náhrada škody v penězích byla příliš spekulativní nebo pokud by s ohledem na charakter porušení žalobcova práva bylo potřeba několika žalob o náhradu škody v penězích“<sup>185</sup>. Neadekvátnost prostředků nápravy podle práva je zejména typická pro žaloby domáhající se nápravy porušených práv zaručených ústavou, dále v případě rušení nebo obtěžování (*nuisance*), kdy jsou rušena práva chráněná veřejným zájmem, jako zdraví a bezpečnost nebo v případě porušení obchodního tajemství (např. při zneužití seznamů zákazníků podnikatele).

Podmínka bezprostřednosti vzniku nenapravitelné újmy s neadekvátností prostředku nápravy podle práva úzce souvisí právě proto, že újma je tak rozsáhlá a nenapravitelná, že užití prostředku nápravy podle práva by bylo neadekvátní. Riziko vzniku nenapravitelné újmy však dále musí být bezprostředně hrozící, protože v případě, že se újma již stala a nehrozí riziko jejího opakování, soudy ekvitrní prostředek nápravy nepovolí. Důvod tohoto postupu tkví ve skutečnosti, že náprava náhradou škody podle práva v takovém případě nahradí již škodu způsobenou a soudní příkaz/zákaz by nemělo smysl již vydávat. Podobně ekvitrním prostředkem nápravy nelze předejít vzniku škody, která je pouze hypotetická nebo spekulativní. Soudy proto při rozhodování o preventivním zákazu/příkazu vyžadují důkaz rizika bezprostřední a pravděpodobné škody.

Soud vydá preventivní zákaz/příkaz pouze pokud je prokázáno, že jeho vydáním se míra strádání (*balance of hardships*) žalobce zmírní, tj. vychýlí v jeho prospěch.

---

sjednocující praxe Nejvyššího soudu tuto doktrínu odmítají a postupují tak, že nejprve projednají všechny nároky tvrzené podle práva před porotou (pokud se účastníci projednání před porotním soudem nevzdají) a až poté vyřeší nároky ekvitrní, ovšem způsobem nikoliv odporujícím verdiktu poroty.

<sup>185</sup> TABB, William M., SHOEN, Elaine W., *Remedies In a Nutshell*, s. 24.

Rozhodování soudce při formulování zákazu/příkazu ovlivňuje taktéž faktor dotčeného veřejného zájmu, zejm. zdraví, bezpečnosti a veřejné ekonomiky. Konkrétní veřejný zájem přitom může být nalezen jak v jeho zákonném vyjádření tak i v common law.

### 3.3.2.2 Specifické plnění (*specific performance*)

Specifické plnění je „ekvitním diskrečním prostředkem nápravy, který je vydán za účelem vymožení smluvních práv a povinností“.<sup>186</sup> Poněvadž zákonným prostředkem nápravy ve věcech smluvních je náhrada škody (*damages*), je žalobce při přednesení nároku na specifické plnění povinen prokázat, že jeho spravedlivé očekávání vyžaduje ekvitní prostředek nápravy. Úlohou soudu při stanovení specifického plnění je provést původně smluvené plnění, k němuž se strany smlouvou zavázaly. Specifické plnění zavazuje povinnou stranu *in personam* a dovolat se jej je možno podle common law a v liberalizované formě<sup>187</sup> podle Jednotného obchodního zákoníku (Uniform Commercial Code)<sup>188</sup>, který upravuje transakce týkající se prodeje zboží.

Jednotlivými předpoklady pro uplatnění nároku na specifické plnění jsou: existence platné smlouvy se srozumitelně a určitě stanovenými právy a povinnostmi, žalobce splnil všechny povinnosti ze smlouvy a/nebo je připraven je splnit, strana, která porušila povinnost, je schopna plnit, neexistence přiměřeného prostředku nápravy podle práva, míra zájmu a strádání ve prospěch žalobce. Při stanovení specifického plnění dále soud vezme v úvahu možné komplikace týkající se kontroly plnění rozhodnutí a jeho výkonu.

Práva a povinnosti upravené ve smlouvě musí být uvedeny srozumitelněji a určitěji, než by to soud vyžadoval v případě nároku na náhradu škody rozhodovaného podle práva. Soud totiž při formulaci specifického plnění v rozhodnutí musí mít zcela jasno, jaké plnění má být povinným poskytnuto, přičemž vyjádření této povinnosti musí být vzhledem k možnému výkonu rozhodnutí zcela pochopitelné i pro žalovaného. Podmínkou rozhodnutí

---

<sup>186</sup> TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 34.

<sup>187</sup> Jednotný obchodní zákoník stanoví, že specifické plnění může být vhodným prostředkem k nápravě v případě, že zboží, které má být dodáno je „jedinečné nebo i za jiných vhodných podmínek“. Formulací podmínek pro uložení specifického plnění soudem tímto způsobem tak vytváří jednodušší sadu předpokladů pro uložení specifického plnění, než jak jsou tyto upraveny common law (srov. níže)

<sup>188</sup> Jednotný obchodní zákoník (Uniform Commercial Code) je tzv. doporučeným zákonem, tj. zákonem, který vznikl ze snahy jednotlivých států o přijetí jednotného obchodního kodexu. Finální návrh Jednotného obchodního zákoníku byl přijat v září 1951 Americkým právním institutem (American Law Institut), Národní konferencí zástupců pro jednotné státní právo (National Conference of Commissioners on Uniform State Laws) a Komorou zástupců Komory amerických právníků (American Bar Association) a poprvé byl publikován v roce 1952. V současné době je zákoník přijat s malými odlišnostmi ve všech státech USA.

o specifickém plnění pak zákonitě musí být i schopnost povinného plnit, a to za předpokladu, že žalobce své povinnosti ze smlouvy již splnil nebo je připraven je splnit.

Předpoklad nepřiměřenosti srovnatelné nápravy porušeného práva podle práva je podmínkou, která musí být splněna zejména s ohledem na vnímání ekvitního prostředku nápravy jako prostředku subsidiární povahy a také proto, že ekvitní prostředky nápravy mohou mít v případě neplnění povinností jimi uložených tvrdší dopad do osobní sféry žalovaného, když žalovanou stranu zavazuje *in personam*. Situace, kdy náhrada škody nebo jiné prostředky nápravy podle práva nepředstavují adekvátní prostředky nápravy, nastává tehdy, kdy by pro oprávněnou stranu bylo příliš obtížné nalézt zástupné plnění, s určitostí prokázat výši škody, nebo náhradu škody na základě rozhodnutí soudu vymoci.

Při vážení míry zájmu a míry strádání stran sporu soudce bere v potaz několik faktorů, které mohou zahrnovat otázky kontroly plnění specifického plnění a jeho vynucení, dále zda se smlouva nějakým způsobem dotýká smluv s třetími stranami nebo veřejného zájmu, a také, jaké důvody vedly žalovaného k neplnění. Všechny tyto otázky soud zvažuje při formulaci specifického plnění.

### 3.3.2.3 Ekvitní možnosti obrany žalovaného

Proti uložení ekvitního prostředku nápravy může žalovaný brojit ekvitní obranou. Ekvitními prostředky obrany jsou námitky opomenutí (*laches*), překážky uplatnění nároku (*estoppel*), nečistých rukou (*unclean hands*), nespravedlnosti (*unconscionability*) a princip výběru prostředku k nápravě (*election of remedies*). Všechny z uvedených ekvitních obran (námitek) žalovaného vyšly z praxe starých anglických soudů a pojetí ekvity, jakožto pojetí práva založeného na čistém svědomí. Tehdy v případě, že chování žalobce, domáhajícího se přiznání ekvitního prostředku nápravy, bylo nějakým způsobem samotné ‚poznámeno‘, Lord Kancléř nárok nepřiznal a přikázal, aby o nároku bylo dále rozhodováno podle práva. I v doktríně moderního práva Spojených států, tedy spojeného systému práva a ekvity, si pojetí ekvitních prostředků ochrany ponechává svůj základ v obecné morálce, a proto soud nepřisoudí žalovanému ekvitní nápravu, pokud se žalovaný vůči žalobci choval poškozujícím nebo předpojatým způsobem, anebo pokud by chování žalovaného odporovalo veřejnému zájmu.

#### a) Opomenutí (*laches*)

Opomenutí brání žalobci uplatnit svůj ekvitní nárok u soudu, jestliže neuplatnil svůj



nárok bezprostředně poté, kdy jej uplatnit mohl. Princip, o který se tato ekvitní obrana opírá, zní: „Ekvita pomáhá bdělým, nikoliv těm, kteří na svých právech podřimují.“<sup>189</sup> V rozsudku *Mackall v. Casilear* (1890) charakterizoval Nejvyšší soud doktrínu opomenutí jako „založenou na základech veřejného zájmu, který za účelem udržení míru ve společnosti odrazuje k uplatňování vyčpělých nároků“.

Základními dvěma předpoklady ke vznesení námitky opomenutí jsou: žalobce uplatnil nárok s nepřiměřeným prodlením a toto prodlení by mohlo nespravedlivě poškodit žalovaného. Důkazní břemeno ve vztahu k prokázání výše uvedených předpokladů u soudního jednání leží na žalovaném.<sup>190</sup> Žalobce, kterému je námitkou opomenutí znemožněno přiznání ekvitní nápravy, je odkázán se svým nárokem na rozhodování podle práva.

#### b) Překážka uplatnění nároku (*estoppel*)

Zatímco jádro námitky opomenutí tkví ve skutečnosti, že žalobce nepostupoval v záležitosti dostatečně aktivně, překážka uplatnění nároku se opírá o ten fakt, že žalobce si byl vědom protiprávního jednání žalovaného, nicméně nesnažil se mu v jeho jednání bránit.

#### c) Nečisté ruce (*unclean hands*)

Námitka nečistých rukou (podobně jako námitka nespravedlnosti – srov. níže) je námitkou morální ve svém základě, protože poskytuje obranu proti tomu, kdo je se sám ve spojení se svým nárokem nějakým způsobem morálně „pošpiněn“. Premisou ovládající tuto námitku je, že by bylo nedůstojné soudu, aby poskytl ekvitní ochranu někomu, kdo si ji sám nezaslouží. Ve svém důsledku tak námitka nečistých rukou a námitka nespravedlnosti slouží více k ochraně soudní důstojnosti a veřejného zájmu, nežli k dosažení spravedlivého rozhodnutí mezi znesvářenými stranami.

Námitku nečistých rukou může vznést jak účastník, tak soud („*sua sponte*“) v situaci, kdy žalobce je sám zodpovědný za nějaké závažné porušení povinnosti v souvislosti s předmětnou transakcí. Námitka nečistých rukou vychází z maximu, že „ten, kdo přichází před ekvitní soud, musí přijít s čistýma rukama“.<sup>191</sup> Uvedené však neznamená, že by žalobce musel vést bezúhonný život.

---

<sup>189</sup> *Equity aids the vigilant, not those who slumber on their rights* – TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 48.

<sup>190</sup> Ust. § 8(c) federálního občanského soudního řádu (Federal Rules of Civil Procedure).

<sup>191</sup> *He who comes into a court of equity must come with clean hands* – TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 52.

#### d) Nespravedlnost (*unconscionability*)

Námitka nespravedlnosti je svým pojetím zakořeněna jak v právu, tak v ekvitě a je dokonce upravena common law i Jednotným obchodním zákoníkem<sup>192</sup>. Vznesením námitky nespravedlnosti brojí žalovaný proti nespravedlivým podmínkám smlouvy. Soud nespravedlivé podmínky zkoumá ke dni, kdy byla smlouva uzavřena. Pokud soud zjistí, že smlouva jako celek nebo její část byla uzavřena za nespravedlivých podmínek, má tři možnosti: buďto vysloví neplatnost celé smlouvy, nebo zneplatní její část a vymůže plnění části platné, nebo omezí účinky nespravedlivého ujednání.

Účelem uvažování soudce při posuzování spravedlnosti sjednaných smluvních podmínek je na jedné straně zachování jednoty smlouvy, na druhé straně však zabránění bezohledných obchodních praktik. Soudce tak posuzuje, zdali smlouva nebyla uzavřena za nápadně nevýhodných podmínek (*unreasonably favorable terms*), zda smlouva neodporuje obchodním zvyklostem nebo standardům v daném odvětví, zda smlouva nebyla uzavřena v situaci, kdy strana s menší vyjednávací silou neměla na výběr (*lack of meaningful choice*). Soud proto vysloví neplatnost smlouvy, která byla uzavřena za podmínek, o nichž kdyby druhá strana v době uzavření věděla nebo jim plně rozuměla, nebyla by bývala smlouvu uzavřela.

#### e) Výběr prostředku k nápravě (*election of remedies*)

Princip učiněného výběru prostředku k nápravě stipuluje, že „pokud má poškozená strana k dispozici dva spolu nesouvisející prostředky k nápravě, rozhodnutí pro jeden z nich je závaznou volbou, která znemožňuje následnou volbu druhého“.<sup>193</sup> Klasickým případem provedení takové volby je rozhodnutí zrušit smlouvu a odstoupit nebo jednat podle smlouvy a usilovat o náhradu škody. Vzhledem k přílišným tvrdostem, ke kterým uvedený postup vede, je jeho aplikace v praxi zpochybňována. Proto common law uplatnění tohoto principu výrazně omezuje<sup>194</sup> a Jednotný obchodní zákoník jej přímo z aplikace vylučuje, když umožňuje kumulativní uplatnění prostředků k nápravě.

---

<sup>192</sup> Restatement (Second) of Contracts § 208.

<sup>193</sup> TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 56.

<sup>194</sup> Restatement (Second) of Contracts, oddíl 378.

### 3.3.3 Náhrada škody v užším slova smyslu (*damages*)

Náhrada škody je prostředkem nápravy porušeného práva, a to primárně nahrazením škody v penězích (tzv. rekurzivní náhrada). Pramenem hmotného práva poškozeného, které bylo jednáním škůdce porušeno, může být buďto smlouva, vyplývá-li porušená právní povinnost ze smlouvy (*contract*) nebo toto právo může ležet mimo smlouvu. V posledně jmenovaném případě dochází k porušení mimosmluvní povinnosti, které americká pravověda definuje jako mimosmluvní civilní delikt (*tort*). Náhrada škody v americkém právu je čistě právním (a *contrario* ekvivalentním) prostředkem nápravy poškozeného práva.

Rozdíl mezi právem smluvním (*contract law*) a deliktním právem (*tort law*) je nejzřetelnější právě při vážení možností druhů náhrady škody, které ten či onen subsystém práva poskytuje. Smluvní náhrada škody se obecně omezuje na škodu, která byla pro strany smlouvy předvídatelná v době uzavírání kontraktu. Poškozenému proto nebude nahrazena následná škoda (*consequential damages*), jejíž způsobení nemohlo být v době uzavírání smlouvy účastníky smluvního vztahu předvídáno. Koncepce smluvní náhrady škody rovněž nepočítá s náhradou škody způsobenou emočním strádáním (*emotional distress*) a duševním utrpením (*mental suffering*). Smyslem uvedeného omezení je povzbuzení tvorby smluvních vztahů a obchodních aktivit tím, že strany mohou předem kalkulovat možná rizika uzavírané obchodní transakce<sup>195</sup>. Odpovědnost účastníka i za tu škodu, na kterou v době uzavírání smluvního vztahu nemohl pomyslet, by představovala přílišnou překážku rozvoje obchodní aktivity a byla by ve své podstatě kontraproduktivní. Na straně druhé smyslem deliktní náhrady škody je nahradit poškozenému veškerou škodu, která mu deliktním jednáním škůdce vznikla – poškozenému tak poskytuje náhradu veškeré škody, ať již tato škoda mohla být předvídána či nikoliv. Při deliktním jednání poškozenému proto náleží jak náhrada škody za emoční strádání, tak punitivní náhrada škody.

Druhým závažným rozdílem mezi smluvní a deliktní náhradou škody spočívá v akcentu na jejich společenskou morální funkci. Zatímco smluvní náhrada škody je morálně indiferentní (amorální), smyslem deliktní náhrady škody je právě prosazování morálky ve společnosti, která pokládá akt civilního deliktu za trestuhodné chování. Porušení smluvní povinnosti naopak v určitých případech hodnotí kladně. To za situace, že smluvní straně, která svou smluvní povinnost porušila, vznikl v důsledku tohoto porušení zisk, jež svou výší převyšuje újmu utrpenou druhou smluvní stranou. V takovém případě dogmatika hovoří o tzv.

prospěšném porušení smlouvy (*efficient breach of contract*), když teoreticky vychází z ekonomii prověřené skutečnosti prospěšnosti takového porušení smlouvy pro společnost jako celek (tím, že dochází k tvorbě ekonomického zisku, nikoliv ztráty). I z tohoto hlediska potom smluvní náhrada škody nesmí překročit meze předvídatelnosti, pokud nechce zabránit, aby k prospěšným porušením smlouvy nadále docházelo.

### 3.3.3.1 Smluvní náhrada škody (*contractual damages*)

Nejtypičtějším způsobem náhrady smluvní škody je poskytnutí náhrady v penězích (tzv. kompenzační náhrada škody – *compensatory damages*). Hlavním smyslem kompenzační náhrady škody je jak podle common law tak podle Jednotného obchodního zákoníku navrátit poškozeného do takového ekonomického postavení, v jakém by se nacházel, bylo by došlo ke splnění smlouvy,<sup>196</sup> to vše při zvažování výše uvedeného hlediska prospěšného porušení smlouvy. Tento způsob určování výše náhrady škody chrání oprávněná očekávání (*expectation interest*) poškozeného, a proto je považován za určování výše škody měřítkem výhody z obchodu (*benefit of the bargain*).

Částka, která je považována za dostatečnou ve smyslu ochrany oprávněných očekávání poškozené smluvní strany se může skládat z několika dílčích komponent. Za základní je považována ztráta na hodnotě (*loss in value*), která představuje škodu, jež je přímým následkem porušení smlouvy druhou smluvní stranou (u nás škoda skutečná). Poskytnutá náhrada škody je označována v tomto smyslu také jako přímá nebo obecná (*direct/general damages*). Jiná ztráta způsobená porušením smluvní povinnosti (při splnění hlediska předvídatelnosti) zahrnuje ušlý zisk (*lost profits*), osobní újmu (*personal injury*) nebo škodu na majetku (*property damage*) a bývá americkou pravovědou označována za náhradu následné škody (*consequential damages*). Náhrada škody dále může zahrnovat náklady náhodně se vyskytnuvší a v tomto směru je o ní uvažováno jako o náhradě nahodilé škody (*incidental damages*). Výše náhrady škody poskytnutá poškozenému je vždy snižována o částku ztráty, které poškozená strana v důsledku porušení smlouvy předešla a o výdaje, které poškozená strana následkem porušení smlouvy ušetřila. Vycházeno je přitom z faktu, že pokud by k odečtení uvedených položek od částky výsledné náhrady škody nedošlo, poškozená smluvní strana by se přiznáním takto určené výše náhrady škody dostala do lepší (výhodnější) pozice, než jakou mohla docílit, byla-li by smlouva splněna.

Za situace příliš spekulativního odhadu výše vzniklé škody soudy přisuzují nominální

---

<sup>196</sup> TABB, William M., SHOEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 111.

náhradu škody (*nominal damages*) nebo použijí jeden ze dvou alternativních způsobů určování výše škody, kterými jsou metoda důvěry (*reliance measure*) a metoda odškodnění (*restitutionary measure*). Při užití metody důvěry jsou poškozené straně nahrazeny výdaje, které poškozená strana vynaložila v důvěře v realizaci smluvního vztahu, čímž navrácí poškozenou stranu do ekonomického postavení, v jakém by se nacházela, pokud by k uzavření smlouvy nebylo došlo. Metoda odškodnění nahrazuje poškozené straně škodu ve výši finančního prospěchu, který strana, jež smlouvu porušila, získala v důsledku plnění poskytnutého stranou poškozenou, čímž se rovněž snaží docílit o navrácení poškozené strany do ekonomického postavení, v němž by se tato nacházela v případě, nebyla by bývala smlouvu uzavřela.

Nehledě na výše uvedené si strany mohou ve smlouvě sjednat jiné podmínky vzniku odpovědnosti a určování výše náhrady škody a aplikaci úpravy náhrady škody v common law nebo Jednotném obchodním zákoníku tak omezit nebo úplně vyloučit. Účastníci smluvního vztahu se tak především mohou dohodnout na vlastním způsobu určování výše náhrady škody (*liquidated damages*) nebo mohou dohodou vyloučit aplikaci prostředku nápravy podle práva a naopak smluvit, že prostředkem nápravy bude ekvitivní zvláštní plnění nebo soudní zákaz/příkaz atd.

Výše kompenzační náhrady škody je konečně kategoricky omezena ve třech směrech: i) poškozená strana nemůže nárokovat škodu, kterou škůdce nemohl v době uzavření smlouvy předvídat, ii) poškozená strana nemůže nárokovat škodu, kterou mohla za přiměřených podmínek odvrátit a iii) poškozená strana nemůže nárokovat škodu, jejíž výši nemůže s dostatečnou určitostí vyčíslit.

Metodu kalkulace výše náhrady škody podle oprávněného očekávání poškozeného, typickou pro určování výše náhrady škody při porušení smluvní povinnosti, ovlivňují čtyři základní proměnné, a to v závislosti na typ smlouvy a souvislosti konkrétního případu. U dvojstranných smluv těmito proměnnými jsou: postavení strany, která povinnost porušila (např. objednatel nebo zhotovitel, zaměstnavatel nebo zaměstnanec, prodávající nebo kupující), časový faktor (tj. okamžik, kdy k porušení povinnosti došlo, zda před nebo v průběhu smluveného plnění), charakter a intenzita porušení povinnosti, reakce poškozeného (poškozený může buďto pokračovat v plnění nebo plnit za škůdce anebo přerušit plnění nebo neplnit za škůdce).

Reakce poškozeného má na určování výše škody zásadní vliv, a to zejména s ohledem na pravidlo common law, že nenapravené porušení smluvní povinnosti zbavuje poškozeného

povinnosti poskytnout zbývající plnění. V případě tudíž, že poškozený neposkytne zbývající plnění z porušené smlouvy (tzv. úplné porušení – *total breach*), výše jemu vzniklé škody bude zásadně odlišná od výše škody v případě, že poškozená strana splní své zbývající povinnosti z takové smlouvy, tj. poskytne zbývající plnění (tzv. částečné porušení – *partial breach*). Poškozená strana, která se rozhodne další plnění neposkytnout, se totiž s největší pravděpodobností vyhne vzniku nákladů, které by jí dalším plnění vznikly, na druhé straně však může předejít možné ztrátě, ke které by jinak došlo.

Závěrem nutno dodat, že určování výše škody metodou oprávněného očekávání se uplatní při určování výše škody u všech dvojstranných smluv, tedy rovněž u smlouvy pracovní, kterou se budu zabývat níže.

### 3.3.3.2 Mimosmluvní náhrada škody (*tort damages*)

Podobně jako u smluvní náhrady škody je i mimosmluvním prostředkem nápravy nejčastěji poskytnutí náhrady peněžní, tedy kompenzační náhrady škody (*compensatory damages*). Cílem náhrady škody při mimosmluvním porušení povinnosti je nahradit poškozenému utrpěnou újmu, a to jak hmotnou tak nehmotnou. Oblastmi, v nichž dochází k uplatnění institutu mimosmluvní náhrady škody nejčastěji, jsou poškození movitého a nemovitého majetku, škoda na zdraví a škoda na zdraví s následkem smrti/usmrcení.

#### a) Náhrada škody při poškození movité věci

Náhrada škody v případě poškození movitých věcí se odvíjí od skutečnosti, zda movitá věc byla zničena, nebo zda ji bylo možné opravit. Za zničenou se považuje movitá věc, jež byla zcela zničena nebo jejíž oprava převyšuje její hodnotu. Měřítkem určování hodnoty zničené movité věci je její spravedlivá tržní cena (*fair market value*) bezprostředně před poškozením, s odečtením její hodnoty po poškození. Definice spravedlivé tržní ceny se příliš neliší od té, kterou používá české právo pro tzv. cenu obvyklou.<sup>197</sup> Jestliže hodnota poškozené movité věci není určitelná metodou spravedlivé tržní ceny, použije se k jejímu ocenění cena (hodnota), jakou movitá věc skutečně měla pro jejího vlastníka (*actual value to the owner*). k této ceně se však nepřipočítává tzv. sentimentální hodnota věci (*sentimental value* – výjimku tvoří movité věci zvláštní hodnoty jako např. snubní prsteny). V případě opravitelného poškození je poškozený oprávněn k náhradě škody ve výši opravy.

---

<sup>197</sup> Obvyklou cenou je cena, která by byla dosažena při prodeji stejného nebo obdobného majetku v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění.

## b) Náhrada škody při poškození nemovitosti

Pokud je poškozena věc nemovitá, je podobně jako u věci movité rozhodující, zda došlo k poškození, které je napravitelné nebo nenapravitelné. U poškození napravitelného pak přichází v úvahu náhrada škody ve výši nákladů potřebných k uvedení v předešlý stav (*cost to restore*) nebo náhrada ve výši rozdílu mezi spravedlivou tržní cenou nemovitosti před poškozením a po něm. Common law preferovaným způsobem náhrady škody způsobené mimosmluvním civilním deliktním jednáním je v případě nemovitosti náhrada nákladů potřebných k uvedení v původní stav, pokud výše této náhrady nepřiměřeně nepřevyšuje hodnotu, o níž se hodnota nemovitosti v důsledku poškození snížila.<sup>198</sup> Při neopravitelném poškození nemovité věci je poškozenému nahrazován rozdíl mezi spravedlivou tržní hodnotou nemovitosti bezprostředně před poškozením a spravedlivou tržní hodnotou po něm (*diminution in value*).

## c) Náhrada škody na zdraví

Pokud poškozený utrpí škodu na zdraví, je cílem práva na náhradu škodu kompenzace charakteru a rozsahu zranění, které utrpěl. I v případě náhrady škody na zdraví se právo snaží o obnovení pozice, v níž se poškozený nacházel před utrpěním škody, jen co je prakticky možné. Podobně jako v českém právu i v právu Spojených států se náhrada škody na zdraví skládá z dílčích nároků, které mohou mít povahu jak náhrady škody již utrpěné, tak náhrady škody, k níž v důsledku škody na zdraví dojde v budoucnu.

Jednotlivými dílčími nároky jsou: ztráta na výdělku (*lost earnings*) a snížená budoucí výdělečná schopnost (*impaired future earning capacity*), bolestné a duševní strádání (*physical pain and suffering a mental distress*), náklady spojené s léčením (*medical expenses*), trvalá postižení, zmrzačení, nebo trvajících zničení nebo postižení zdraví a fyzických funkcí (*permanent injuries, disfigurement* nebo *lasting destruction or impairment of health and physical functions*) a ztráta společenství (*loss of consortium*). Ve výše uvedeném rozlišení americká pravověda rozlišuje mezi škodou obecnou (*general*), jakou je zejména bolestné a zvláštní (*special*), když rozdíl spatřuje v tom, že výše náhrady za škodu zvláštní musí být určena s důrazem na určitost jejího vyčíslení a její určování je bezvýhradně záležitostí znaleckou, kdežto určování škody obecné znalecký posudek nevyžaduje, když rozhodování

---

<sup>198</sup> TABB, William M., SHOEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 145.

o její výši se děje na základě formalizovaných důkazů podle charakteru zranění.

#### d) Náhrada škody na zdraví s následkem smrti/usmrcení

Náhrada škody na zdraví s následkem smrti (*wrongful survival*) zahrnuje všechny dílčí složky náhrady škody tak, jako by poškozený přežil. Co nezahrnuje, jsou však ty dílčí nároky, které mají povahu plnění do budoucna. Při usmrcení (*wrongful death*) jsou dílčími nároky pozůstalých: finanční ztráta přeživšího manžela a dětí, náklady na léčení a pohřeb, ztráta společenství a zármutek přeživšího manžela (*grief*). Na to, zda v případě náhrady škody na zdraví s následkem smrti či usmrcení může soud přiznat i punitivní náhradu škody, existuje mezi jednotlivými jurisdikcemi různých států federace různý názor.

#### 3.3.4 Punitivní náhrada škody (*punitive damages*)

Punitivní náhrada škody je oblastí práva civilní odpovědnosti za škodu, která se v určitém směru výrazně překrývá s odpovědností podle práva trestního, a to svým účelem a funkcí. Zatímco účelem a funkcí u kompenzační náhrady škody je nahradit poškozenému to, co protiprávním jednáním škůdce z jeho majetku ušlo, funkcí a účelem punitivní náhrady škody je škůdce potrestat za jednání, které společnost považuje za příčí se etickým standardům slušnosti. V českých zemích známý, nikoliv však používaný institut exemplární náhrady škody, nachází ve Spojených státech mnoho zastánců i kritiků, když zásadním problémem je určování výše punitivní náhrady škody za situace, kdy pro způsob jejího určování nejsou stanovena žádná definitivní pravidla a postavení škůdce v případném civilním soudním procesu není chráněno Ústavou tak, jako v případě procesu trestního.

Předpokladem uložení exemplární náhrady škody je úspěch ve věci, kdy poškozený primárně žaloval na jiný druh prostředku nápravy porušeného práva (náhrady škody). Exemplární náhrada škody je pouze subsidiárním pramenem náhrady škody, jehož aplikace je podmíněna prisouzením primárního prostředku nápravy. Obecným pravidlem přitom zůstává, že punitivní náhrada škody poškozenému nenáleží, pokud žaluje podle ekvity. Tím však, jak pomalu v americkém soudním systému dochází ke slučování obou systémů právní jurisprudence, začínají soudy svou praxí i tento zažitý princip pomalu měnit. Punitivní náhrada škody náleží poškozenému pouze tehdy, jednal-li škůdce úmyslně lstivě nebo zákeřně, nebo pokud bylo jednání škůdce hrubě nedbalostní nebo úmyslně nedbající práv



druhých.<sup>199</sup>

Určování výše punitivní náhrady škody je věcí úvahy soudu. Při stanovení výše této náhrady škody přitom soudy berou v úvahu finanční možnosti škůdce včetně skutečnosti, zda škůdce finančně profitoval ze svého protiprávního jednání, charakter a zavrženíhodnost škůdcova jednání, vážnost újmy, pohnutku škůdce a míru zavinění, dobu trvání protiprávního jednání a snahu škůdce následky svého jednání odčinit, míru odstrašujícího vlivu z důvodů již uložených sankcí, míru, jakou jednání škůdce poškodilo veřejný zájem a otřesení důvěrou ve spravedlnost ve společnosti. Důvodem pro zrušení excesivní punitivní náhrady škody odvolacím soudem je pouze ta skutečnost, že odvolací soud dovodí, že soud nalézací se při určování výše náhrady škody nechal unést zaujatostí (*passion and prejudice*) nebo pokud výše přisouzené náhrady škody otřásá svědomím justice (*shocks judicial conscience*).

Vzhledem k značně svévolnému ukládání exemplární náhrady škody a její vzrůstající oblibě, vedoucí k nárůstu civilních sporů o horentní částky, se problémem ukládání punitivní náhrady škody zabýval ve svých rozhodnutích z poslední doby i Nejvyšší soud Spojených států. Přestože užití institutu exemplární náhrady škody v právu Spojených států podpořil,<sup>200</sup> svou rozhodovací praxí možnou výši punitivní náhradou škody ukládané náhrady nicméně omezil, když judikoval, že výše ukládané náhrady škody je ústavně omezena,<sup>201</sup> že ukládání neadekvátně excesivních částek náhrady škody zakazuje XIV. dodatek Ústavy.<sup>202</sup> Prvním případem, kdy Ústavní soud na základě svých dřívějších rozhodnutí zrušil přisouzenou exemplární náhradu škodu jako neadekvátně excesivní byl *BMW v. Gore* (S.Ct.1996). Tímto rozsudkem rovněž Nejvyšší soud vytvořil několik základních směrných faktorů, kterými při uvažování o výši punitivní náhrady škody zavázal soudy nižších instancí používat. Jsou jimi: stupeň zavrženíhodnosti jednání škůdce, přiměřenost poměru mezi vzniklou nebo hrozící škodou a výši exemplární náhrady škody, srovnatelnost výše punitivní náhrady škody a jiných civilních nebo trestních sankcí, ukládaných ve stejných nebo podobných případech. S ohledem na výše uvedenou ne příliš uspokojivou situaci ohledně ukládání punitivní náhrady škody se možností zákonné federální regulace problematiky zabývá i Kongres.

---

<sup>199</sup> TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 187-188.

<sup>200</sup> *Browning-Ferris Industries v. Kelco Disposal, Inc.* (S.Ct.1989).

<sup>201</sup> *Pacific Mut. Life Ins. Co. v. Haslip* (S.Ct.1991).

<sup>202</sup> *TXO Production Corp. v. Alliance Resources Corp.* (S.Ct.1993).

### 3.3.5 Restituce (navrácení) neboli nespravedlivé obohacení – *restitution/unjust enrichment*

Podobně jako v právu českém (bezdůvodné obohacení) i v právu Spojených států hraje institut nespravedlivého obohacení značnou roli, přičemž svou koncepcí se zřetelně řadí mezi prostředky nápravy poškozeného práva. Zásadní rolí restituce je navrácení majetku jeho právoplatnému vlastníkovi nebo odebrání profitu získaného škůdcem prostřednictvím protiprávního jednání a jeho předání poškozenému. Zatímco cílem kompenzační náhrady škody je navrátit poškozeného do postavení, jaké měl před tím, než k porušení povinnosti došlo, mírou určování výše restituční částky je míra, jakou škůdce ze svého protiprávního jednání profitoval, nikoliv rozsah újmy poškozeného.<sup>203</sup> Soud se tak při zvažování uložení tohoto prostředku nápravy zaměřuje na průkaz toho, zda je žalobce oprávněn k navrácení jím tvrzeného zisku, který měl žalovaný nespravedlivě nabýt. Zásadními tituly žaloby na nespravedlivé obohacení jsou profit získaný omylem – bez právního titulu (*benefits acquired by mistake*) nebo uvedení v omyl a podvodné jednání (*misrepresentation a fraud*).

### 3.3.6 Deklaratorní prostředky nápravy (*declaratory remedies*)

Deklaratorními prostředky nápravy jsou nominální náhrada škody (*nominal damages*) a deklaratorní (určovací) rozsudky (*declaratory judgments*).

Nominální náhradou škody je většinou symbolická částka, kterou soud přisoudí poškozenému v případě, že poškozený je schopen prokázat, že došlo k porušení jemu svěřicímu hmotnému právu, ale určení výše škody není z praktického hlediska možné (např. z hlediska spekulativnosti nebo nemožnosti splnění všech předpokladů aplikace určitého prostředku nápravy). Podstata a význam přisouzení nominální náhrady škody tak tkví nikoliv v odškodnění újmy utrpěné poškozeným, ale v závazném určení, že žalobce (poškozený) uspěl v meritu věci. Dalším nezanedbatelným přínosem přisouzení nominální náhrady škody může být jednak vznik nároku poškozeného na náhradu nákladů řízení (viz níže) a možnost žalovat na punitivní náhradu škody.

Relativně novým institutem amerického občanského práva je žalovat na určení a tomu odpovídající povinnost soudů vydávat tzv. určovací rozsudky. Stejně jako v právu českém i americký soud v určovacím rozsudku závazně stanoví práva a povinnost stran, která byla

---

<sup>203</sup> TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 8.

předmětem sporu a zaplňuje tak mezeru, která odedávna panovala v common law.<sup>204</sup> Vydáním určovacího rozsudku tak soud ulevuje stranám sporu, a proto je i tento pro americké právo nový institut práva chápán jako prostředek nápravy.

### 3.3.7 Náhrada nákladů řízení (*attorney's fees*)

Náhrada nákladů řízení se v právu Spojených států amerických omezuje na odměnu za právní zastoupení účastníka řízení, přičemž všeobecně platným pravidlem je, že úspěšnému účastníku tato náhrada nákladů nepřínáleží. Koncept, kterým je tato zásada ovládána, je pojmenován jako tzv. americké pravidlo (American Rule). Americké pravidlo důsledně vychází ze zásady, že každá strana nese náklady na svých bedrech. Hlavním důvodem justifikace tohoto pravidla je, že neúspěšná strana by neměla být sankcionována za uplatňování svých práv před soudem jenom proto, že soud nerozhodl v její prospěch. Za určitých podmínek však i rozhodování o náhradě nákladů řízení podle tohoto pravidla umožňuje účastníku získat náhradu za právní zastupování, a proto je i přisouzení této náhrady americkou jurisdikcí považováno za prostředek nápravy, tj. za součást konceptu náhrady škody v širším slova smyslu.

V prvé řadě tak soud přisoudí náhradu nákladů za právní zastupování straně smlouvy, která se musí domáhat splnění smlouvy soudní cestou, to však za situace, že si účastníci smlouvy tuto možnost ve smlouvě výslovně vymínili. Tzv. *fee-shifting provisions* neboli ustanovení o náhradě nákladů za právní zastupování se v americkém smluvním právu ve smlouvách pravidelně vyskytují a i z tohoto důvodu již některé státy federace přistoupili k tomu, že v otázce náhrady nákladů za právní zastupování v oblasti smluvní a obchodní přijaly zákonné normy.

V případech souzených podle ekvity může soud rozhodnout, aby neúspěšný účastník sporu nahradil účastníku, který měl ve věci úspěch, náklady na právní zastoupení v případě, že tento neúspěšný účastník zahájil nebo vedl spor před soudem ve špatné víře, šikanózně, zlovolně nebo z nekalých důvodů.<sup>205</sup>

Jedna z důležitých výjimek, umožňujících přisouzení náhrady nákladů řízení, představuje institut tzv. soukromého státního žalobce (Private Attorney General) a vztahuje na situace, kdy osoba soukromého práva žaluje ve věci, v níž je přítomna podstatným

---

<sup>204</sup> TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 247.

<sup>205</sup> TABB, William M., SHOBEN, Elaine W., *tamtéž*, s. 234.

způsobem složka veřejného zájmu. Myšlenkovou linií, z níž institut soukromého státního žalobce vychází, je zájem státu na tom, aby osoby soukromého práva zastupovaly ve svém vlastním zájmu i zájmy veřejné, z čehož plyne nejenom prospěch pro ně samotné, ale i pro společnost jako celek, a společnost je z tohoto důvodu odměňuje tím, že jim dává možnost zpětného získání nákladů, které tak na hájení i veřejného zájmu museli vynaložit. Přestože je institut soukromého státního žalobce institutem mezi státy veskrze univerzálně přijímaným, Nejvyšší soud Spojených států jeho uplatnění z hlediska federálního common law odmítl.<sup>206</sup> Na vzniklou situaci reagoval Kongres přijetím zákona o náhradě nákladů za právní zastoupení ve sporech o občanská práva z r. 1976 (Civil Rights Attorney's Fees Awards Act, 1976), který umožňuje ze zákona nahradit náklady právního zastoupení ve věcech ochrany širokého spektra občanských práv, práv životního prostředí a práv jiných právních odvětví se zřetelně se vyskytujícím prvkem veřejného zájmu.

Druhým federálním zákonem umožňujícím získat náhradu nákladů za právní zastoupení je zákon o rovném přístupu ke spravedlnosti (Equal Access to Justice Act), který umožňuje, aby osobám soukromého práva byla přisouzena náhrada nákladů řízení v případě, kdy druhou stranou sporu jsou Spojené státy americké. Rovněž 11. pravidlo federálního občanského soudního řádu umožňuje úspěšnému účastníku sporu náhradu nákladů soudního zastoupení v případě, že druhý účastník vedl spor šikanózně, zlovolně nebo ve špatné víře.

### **3.4 Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu USA**

Jelikož pracovní právo Spojených států zvláštní úpravu odpovědnosti za škodu a náhrady škody neobsahuje, budu se v rozboru této problematiky nejprve zabývat pojmem pracovního práva obecně, když poté se soustředím na úpravu pracovní smlouvy jakožto hlavní pramen práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, a tedy i odpovědnosti za porušení těchto povinností. Pokračovat budu výkladem o pracovněprávní mimosmluvní delikt ní odpovědnosti a uzavřu výkladem o zákonech zvlášť upravujících různé otázky pracovněprávního vztahu a odpovědnosti z nich pramenící.

#### **3.4.1 Pojem pracovního práva**

Jako i další právní řády jiných zemí, právo Spojených států amerických rozeznává dvě odvětví pracovního práva: *labor law* (kolektivní pracovní právo) a *employment law* (pracovní

---

<sup>206</sup> *Alyeska Pipeline Service Co. v. Wilderness Society* (S.Ct.1975).

právo individuální). Individuální pracovní právo reguluje všechny vztahy, které vznikají z poměru zaměstnavatele a zaměstnance. Ustanovení tvořící obsah individuálního pracovního práva obsahují jak federální, tak státní zákony, common law, soudní rozhodnutí a dále normy vydávané správními orgány (federálními nebo státními). Zaměstnavatel smí dále vnitřním předpisem, pracovním řádem nebo jiným způsobem upravit záležitosti týkající se výkonu práce zaměstnancem. Záležitost (*policy*) tímto způsobem upravená se stává právně závaznou normou chování, pokud sama o sobě neodporuje zákonu.

Hlavním pramenem individuálního pracovního práva je pracovní smlouva (*employment contract*). Nejdůležitějšími federálními zákony upravujícími individuální pracovní právo jsou zákon o invalidních Američanech z roku 1990 (Americans with Disabilities Act, 1990), článek VII zákona o občanských právech z roku 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), zákon o diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku z roku 1967 (Age Discrimination in Employment Act, 1967), zákon o spravedlivých pracovních standardech (Fair Labor Standards Act, 1938), zákon o bezpečnosti a zdraví při práci (Occupational Safety and Health Act, 1970), zákon o rodičovské dovolené a dovolené z důvodů zdravotních (Family and Medical Leave Act, 1993), zákon o sociální pojištění (Social Security Act, 1935), zákon o kolektivních pracovněprávních vztazích (National Labor Relations Act, 1935) a zákon o důchodovém příjmu zaměstnanců (Employee Retirement Income Security Act, 1974). Příkladem moderní kodifikace pracovního práva provedeného jednotlivým státem federace je zákoník práce státu Kalifornie (California Labor Code).

### 3.4.2 Pracovní smlouva a vznik pracovněprávního vztahu

Středobodem pracovněprávního vztahu je v právu Spojených států pracovní smlouva. Ta, i když je právní naukou pokládána za smluvní typ typický pro soukromé právo, je svým charakterem přece jen specifická, a to v tom ohledu, že její plnění nemůže být vymáháno stejnými prostředky, jako smlouvy jiného typu. Zejména pak v tom smyslu, že nikoliv nevýznamným prostředkem nápravy porušeného práva v případě smluvní odpovědnosti za porušení povinnosti je specifické plnění. Vymožení plnění smluvní povinnosti z pracovní smlouvy prostřednictvím specifického plnění by však znamenalo uložení povinnosti zaměstnanci k nucené práci, čímž by se však takové rozhodnutí soudu dostalo do rozporu s ústavním principem zákazu otroctví nebo nucené práce (XIII. dodatek Ústavy, 1865).<sup>207</sup>

---

<sup>207</sup> COMMONS, John R., ANDREWS John B., American Bureau of Industrial Research, *Principles of Labor Legislation*, s. 4.

Jelikož vznik pracovní smlouvy tak, jak je tato upravena normami common law, není podmíněn písemnou formou, je pro aplikaci norem pracovního práva zásadní posouzení, zda pracovní poměr mezi účastníky vznikl či nikoliv. Historicky se vyvinuly dva způsoby posuzování vzniku pracovního vztahu. Oba dva z těchto postupů se orientují na určování a usuzování vzniku pozice zaměstnance. Prvním z nich je hledisko „práva kontroly“ („*right of control*“ test) vytvořené common law, druhým z nich je hledisko „ekonomické závislosti“ („*economic dependency*“ test), vytvořené judikaturou Nejvyššího soudu.

a) Hledisko práva kontroly (*right of control test*)

Hledisko práva kontroly nebylo common law vytvořeno za účelem posuzování, zda se na určitou pracující osobu vztahuje ochranné pracovní zákonodárství. Smyslem vytvoření tohoto hlediska spočíval v první řadě v nutnosti vytvoření metody určení odpovědnosti zaměstnavatele v případě vzniku škody zaviněné mimosmluvním deliktním jednáním jeho zaměstnance nebo zaměstnanců. Historický princip common law, kterým se uvedené hledisko řídí zní: „Pán je zodpovědný za deliktní jednání svých sluhů, pokud tito jednají v rámci svého zaměstnání“.<sup>208</sup> Uvedenou zásadu rozvádí oddíl 220 Restatement (Second) of Agency (přel. „o jednání v zastoupení“), který blíže definuje právo kontroly obchodní společnosti nad fyzickým jednáním zmocněnce (např. provádí rozlišení mezi nezávislým subdodavatelem a zmocněncem na základě míry ovládnutí a nezávislosti, době trvání vzájemného vztahu, platebních podmínkách atd.). Za situace, kdy se použitím tohoto hlediska dospěje k závěru, že byly naplněny předpoklady práva kontroly nad fyzickým jednáním zástupce, je takový zástupce pro účely stanovení odpovědnosti za škodu způsobenou třetímu subjektu považován za zaměstnance. V průběhu 20. století tj. století rostoucí náročnosti posuzování pracovněprávních vztahů se toto hledisko stalo základní metodou určování, zda došlo ke vzniku pracovněprávního vztahu nebo nikoliv. Tak i Nejvyšší soud, když judikoval, že jestliže neobsahuje definici zaměstnance zákon, použije soud při určování, zda zaměstnanecký poměr vznikl nebo ne, hledisko práva kontroly vytvořené common law, přičemž jej zobecnil tak, že zaměstnavatele označil za tu stranu pracovní smlouvy, která kontroluje způsob a prostředky výroby.<sup>209</sup>

---

<sup>208</sup> ESTREICHER, Samuel; LESTER, Gillian, *Employment Law*, s. 17.

<sup>209</sup> *Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden*, (1992).

## b) Hledisko ekonomické závislosti

Hledisko ekonomické závislosti vytvořil Nejvyšší soud Spojených států v době ekonomické krize třicátých let 20. století a nastupující éře Nového údělu, kdy Spojené státy zápasily s ekonomickou krizí a s tím spojenou reformou pracovního práva. S ohledem na přijetí nových zákonů – zákon o kolektivních pracovněprávních vztazích z roku 1935 (National Labor Relations Act, 1935), zákon o spravedlivých pracovních podmínkách z roku 1938 (Fair Labor Standards Act, 1938) a zákon o sociálním pojištění z roku 1935 (Social Security Act, 1935) – se Nejvyšší soud snažil nově definovat pojem „zaměstnanec“. Pod dojmem doby se v úsilí Nejvyššího soudu ovšem obrazilo příliš liberální pojetí výkladu tohoto pojmu, když soud judikoval, že pojem zaměstnanec by měl být vykládán v kontextu všeobecného smyslu zákonné úpravy (práva), tzn. „ve světle nezákonnosti, která má být napravena a účelu, kterého má být dosaženo“. <sup>210</sup> Proti takto široce pojaté definici pojmu zaměstnanec se však postavil Kongres, který její užití co se výkladu a aplikace práva ve vztahu k výše uvedeným zákonům zakázal a výslovně odkázal na použití hlediska posuzování postavení zaměstnanec vytvořeného common law. Hledisko ekonomické závislosti tak k dnešnímu dni zůstává použitelné (tzv. *good law*) pouze při aplikaci zákona o spravedlivých pracovních podmínkách.

### 3.4.3 Common law (obyčej) pracovní smlouvy

Zásadním principem ovládajícím common law pracovní smlouvy je v právu Spojených států domněnka „pracovněprávního vztahu podle vůle“ (*at-will employment*), která znamená, že každá ze stran pracovněprávního vztahu smí tento vztah kdykoliv ukončit bez udání důvodu. Domněnka existence pracovněprávního vztahu podle vůle se uplatní ve všech případech absence výslovně uzavřené pracovní smlouvy nebo jiného závazného příslibu omezujícího možnost ukončení pracovněprávního vztahu podle libosti. I v případě uplatnění domněnky existence pracovněprávního vztahu podle vůle je však zaměstnavatel v nikoliv nepodstatné míře omezen ustanoveními příslušných zákonů (*statutes*).<sup>211</sup>

Pravidlo domněnky existence pracovněprávního vztahu podle vůle předpokládá, že

---

<sup>210</sup> *NLRB v. Hearst Publications, Inc.* (1944).

<sup>211</sup> Zaměstnavatel nesmí například ukončit pracovněprávní vztah z diskriminačních důvodů (článek VII zákona o občanských právech), z důvodu, že se zaměstnanec účastnil společných a organizovaných jednání na podporu zvýšení mezd nebo pracovních podmínek (§ 7, 8 a 29 zákona o kolektivních pracovněprávních vztazích) nebo z důvodů, že se zaměstnanec domáhal svých práv (např. § 11 písm. c zákona o bezpečnosti a zdraví při práci).

účastníci pracovněprávního vztahu svůj vztahy blíže upraví, tj. vznikne pracovní smlouva. Pracovní smlouva stejně jako jiné smluvní typy se ve svých obecných rysech řídí úpravou common law. Proto se i na otázky odpovědnosti a náhrady škody, vyvěrající z pracovněprávního vztahu, uplatní obecné principy předpokladů vzniku odpovědnosti a nároky na nápravu porušeného práva tak, jak tyto byly popsány výše.

K vyvrácení domněnky existence pracovněprávního vztahu podle vůle dojde okamžikem, kdy účastníci pracovněprávního vztahu dohodnou konkrétní dobu trvání pracovní smlouvy (*definite term contract*). Jakmile se tak stane a mezi účastníky dojde k uzavření pracovní smlouvy např. na dobu trvání jednoho roku, smí zaměstnavatel ukončit pracovněprávní vztah jen z tzv. dobrých důvodů (*good cause*). Zaměstnanec smí ukončit pracovní poměr kdykoliv, vždy však s ohledem na možný vznik odpovědnosti za škodu, která takovým jednáním zaměstnavateli může vzniknout. Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnavatel se však nemůže vůči zaměstnanci domáhat specifického plnění a tím od něj vyžadovat výkon nucené práce.

Judikatura a pravověda Spojených států je méně jednotná ve vztahu k posuzování otázky, zda domněnku existence pracovněprávního vztahu podle vůle vyvrací uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou (*indefinite term contract*). I přes trvajícím skepticismus je moderní tendence taková, že taktéž při posuzování pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou se uplatní hlediska obecně užívaná na posuzování vzniku jakékoliv smlouvy (určitost a vzájemnost závazku, doba trvání, písemnost nebo ústnost). Ve výše uvedené relaci je tak zásadní otázkou, zda uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní vztah bez udání důvodů nebo pouze s udáním důvodů, tj. zda uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou vyvrací aplikaci domněnky existence pracovněprávního vztahu podle vůle. Závěry současné aplikační praxe amerických soudů jsou přitom takové, že uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou uplatnění této domněnky vyvrací, pouze však za předpokladu, že mezi stranami pracovní smlouvy bylo ukončení smluvního vztahu s udáním důvodu smlouveno. O existenci takové dohody musí existovat důkazy, přičemž ve většině případů stačí, aby zaměstnavatel učinil příslušný příslib (tj. propuštění pouze z určitých důvodů) i v rámci ústního jednání před vznikem zaměstnaneckého poměru nebo v rámci své podnikové vnitřní normy. Za situace, že soud shledá existenci pracovní smlouvy vyvracející domněnku pracovněprávního vztahu podle vůle, uplatní tzv. *promissory estoppel* (neboli překážku uplatnění nároku z důvodu poskytnutí



závazného příslibu)<sup>212</sup> jako prostředek nápravy (viz výše – překážka uplatnění nároku – *estoppel*). V případě, že soud neshledá existenci pracovní smlouvy mezi účastníky pracovněprávního vztahu a posoudí vztah z hlediska domněnky existence pracovněprávního vztahu podle vůle, zpravidla omezí možnosti výběru prostředků k nápravě na náhradu škody z titulu očekávání realizace pracovněprávního vztahu poškozeným účastníkem, při určení její výše podle nákladů, které jednáním v důvěře v jeho splnění tento účastník vynaložil.<sup>213</sup>

Závěrem lze shrnout, že pracovněprávní vztah je ve své podstatě vztahem charakteristicky smluvním, proto i prostředky k nápravě, které právo dává k dispozici pro účely nápravy porušeného práva, jsou, s výše uvedenými výjimkami, veskrze smluvní. Poškozenému tak poskytují možnosti nápravy náhradou oprávněných očekávání, tj. jakoby došlo ke splnění smlouvy. To však za předpokladu, že poškozený své povinnosti ze smlouvy splnil. Od konečné částky náhrady škody je přitom odečítána výše škody, jejímuž vzniku mohl poškozený zabránit nástupem do jiného zaměstnání (v případě zaměstnance) nebo zaměstnáním náhradního zaměstnance (v případě zaměstnavatele). Smyslem náhrady škody tak i v pracovním právu zůstává, aby účastníci dosáhli stejného postavení, jako by k porušení smlouvy nedošlo. Pracovněprávní smluvní náhrada škody se tak primárně nesnaží předcházet porušování povinnosti. Předcházet porušování pracovněprávních povinností se snaží pracovněprávní delikt, a to svým důrazem na morálku pracovněprávního vztahu.

#### 3.4.4 Pracovněprávní delikt

Pracovní právo Spojených států umožňuje mimosmluvní náhradu škodu v několika oblastech, v nichž definuje skutkové podstaty pracovněprávního deliktního jednání. První z těchto skutkových podstat je skutková podstata „porušení smlouvy ve zlé víře“, která spočívá v tom, že škůdce porušil smluvní povinnost jednoznačně v rozporu s podmínkami dohodnutými v uzavřené pracovní smlouvě. Podle práva škůdce porušením smlouvy ve zlé víře jedná v rozporu s veřejným zájmem na dodržování práva a nemůže ze svého jednání profitovat. Je třeba zdůraznit, že jelikož právo smluvní není upraveno federálními zákony, je rozhodovací praxe státních soudů jednotlivých států co se porušení smlouvy ve zlé víře

---

<sup>212</sup> *Promissory estoppel* je zvláštním druhem ekvinitního prostředku nápravy porušeného práva, který ve smluvních věcech dává možnost poškozenému trvat na tom, aby škůdce dodržel svůj příslib. Soud tímto prostředkem nápravy vynucuje splnění smluvního závazku druhé strany.

<sup>213</sup> Částka náhrady škody se v takovém případě zejména skládá z částky, kterou poškozený vynaložil na získání a udržení práce (např. stěhování, zisk zvláštní kvalifikace) a škody, která mu vznikla tím, že odmítl jiné nabídky práce (viz ESTREICHER, Samuel; LESTER, Gillian, *tamtéž*, s. 46.)

různá, a názory na skutkovou podstatu tohoto mimosmluvního deliktu se stát od státu liší.

Praxí jednoznačně přijímanou skutkovou podstatu mimosmluvního deliktu tvoří ‚propuštění nebo jiné disciplinární opatření v rozporu s jednoznačně založeným veřejným zájmem‘ (např. propuštění zaměstnance, protože ten odmítl splnit protiprávní příkaz zaměstnavatele). Předpoklady vzniku odpovědnosti ve vztahu k výše uvedené skutkové podstatě stanovil odvolací soud státu Kalifornie v rozhodnutí *Petterman v. International Bhd. of Teamsters* (Cal.App. 1959) jako: pramen právem prosazovaného veřejného zájmu nacházející se v pozitivním právu, zaměstnanec řešící dilema rozhodnutí se mezi dvěma protichůdnými povinnostmi (zaměstnavatel a veřejnost), jednoznačně negativní dopad do oblasti veřejného zájmu a neexistence konfliktu s jinou formou nápravy. S ohledem na závažnost této skutkové podstaty a problému, jež řeší, přijalo mnoho států federace (mezi nimi např. New York nebo New Jersey) zvláštní zákony, které přímo zakazují propouštění z tzv. důvodů svědomí (*conscientious objection statutes*). Zmíněné zákony výslovně vyjmenovávají prostředky nápravy, včetně punitivní náhrady škody a náhrady nákladů za právní zastoupení.

Další skutkovou podstatou mimosmluvní odpovědnosti je v určitých situacích, podvodné jednání zaměstnavatele při příslibu zaměstnání, kterým zaměstnavatel příslibí zaměstnanci pracovní pozici za určitých podmínek, zaměstnanec opustí své stávající zaměstnání, ale zaměstnavatel podmínky sjednané v příslibu zaměstnání nedodrží. Předpokladem pro uplatnění této skutkové podstaty je skutečnost, že zaměstnavatel jednal s úmyslem příslib nedodržet.

V případě, že zástupce zaměstnavatele se přičiní o to, aby zaměstnanec byl propuštěn z práce nebo zabrání jeho opětovnému zaměstnání, přičemž motivem jeho jednání byla osobní zášť, může dojít k naplnění skutkové podstaty ‚protiprávní zasahování do smluvního vztahu‘ tak, jak tuto formuluje § 766 Restatement (Second) of Torts.

Skutková podstata ‚úmyslného způsobení emočního strádání‘ zase míří na situace, kdy k propuštění zaměstnance došlo zvlášť nevhodným způsobem. Podobně i skutková podstata, ublížení na cti‘ chrání v pracovním právu zaměstnance před duševní újmou, i když v tomto případě spíše jeho ochranou ve vztahu k vnímání jeho osoby na veřejnosti a spočívá typicky v rozšíření urážlivé informace o zaměstnanci a z ní plynoucí škody.

### 3.4.5 Zvláštní úprava mimosmluvní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v některých federálních a státních zákonech

Za nejtypičtější zdroje mimosmluvní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, pramenící přímo z přijatých federálních zákonů, lze považovat článek VII zákona o občanských právech, zákon o diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku, zákon o invalidních Američanech a zákon o rodičovské dovolené a dovolené z důvodů zdravotních.

#### a) Diskriminace podle článku VII zákona o občanských právech

Článek VII zákona o občanských právech zakazuje diskriminaci prováděnou zaměstnavatelem z důvodů rasy, barvy pleti, vyznání, pohlaví nebo původu. Je jedním z nejčastěji se objevujících zdrojů pracovněprávní odpovědnosti za škodu. Podle novely zákona o občanských právech z roku 1991 může poškozenému na základě žaloby na náhradu škody způsobené výše uvedeným diskriminačním jednáním vzniknout právo na náhradu škody spočívající v budoucí peněžité ztrátě (*future pecuniary loss*) a v emočním strádání, trpění, nesnázích, v psychické sklíčenosti, ztrátě radosti ze života a v jiných nemateriálních újmách.

#### b) Diskriminace podle zákona o diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku

Zákon o diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku slouží k ochraně před diskriminací osob, které překročily čtyřicátý rok svého věku. V případě, že poškozený zaměstnanec prokáže úmyslné porušení povinností zaměstnavatele na základě tohoto zákona, náleží mu náhrada škody ve výši dvojnásobku prokázané škody.

#### c) Diskriminace podle zákona o invalidních Američanech

Zákon zakazuje diskriminaci zaměstnanců z důvodů jejich tělesného postižení a ukládá zaměstnavatelům povinnost týkající se náležitého přizpůsobení (*reasonable accommodation*) pracovních podmínek osobám se zdravotním postižením, a to na základě bližší dohody dosažené mezi zaměstnavatelem a tělesně postiženým zaměstnancem. V případě zjištění odpovědnosti je zaměstnavatel povinen nahradit škodu sestávající z náhrady ztráty na výděлку a výhodách (tzv. *benefits* – např. důchodové spoření organizované zaměstnavatelem atd.). V případě, že zaměstnanec prokáže zaměstnavateli

úmyslné porušení zákona, smí se domáhat rovněž kompenzační náhrady škody a náhrady škody punitivní.

d) Diskriminace podle zákona o rodičovské dovolené a dovolené z důvodů zdravotních

Zákon se vztahuje na zaměstnavatele zaměstnávající alespoň padesát zaměstnanců, kterým za splnění určitých podmínek přiznává nárok na neplacenou dovolenou z důvodů narození dítěte, adopce dítěte, pěstounství, péče o manžela, rodiče nebo syna/dceru v závažném zdravotním stavu a z důvodu vlastního zotavení se po nemoci. Po návratu z takové dovolené musí být zaměstnanec zaměstnán ve stejné pracovní pozici, z níž odcházel, nebo smí být převeden pouze na místo podmínkami rovnocenné místu předešlému.

Z porušení povinností zaměstnavatele vzniká zaměstnanci právo na opětné přidělení původního pracovního místa a na náhradu ztráty na výdělků a výhodách. Prokáže-li zaměstnanec, že zaměstnavatel jednal ve zlé víře úmyslně, náleží mu odškodnění ve výši dvojnásobku skutečné škody.

Závěrem je třeba dodat, že existují oblasti pracovněprávní odpovědnosti za škodu, které vycházejí přímo z práv garantovaných Ústavou (např. právo na soukromí v práci, právo odmítnout sebeobviňování), z některých dalších federálních zákonů (např. zákon o bezpečnosti a zdraví při práci, zákon o spravedlivých pracovních standardech, zákon o sociálním pojištění atd.) a dále ze zákonných úprav jednotlivých států federace. V tomto ohledu je zejména nutné zmínit, že s výjimkou federálních zaměstnanců drah a námořníků upravují oblast pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví utrpěnou zaměstnancem při výkonu zaměstnání samostatně zákony jednotlivých států federace (tzv. *workers' compensation laws*).

## 4 Závěr

Odpovědnost za škodu a náhrady škody jako tradiční instituty tvořící páteř soukromého práva, vyvíjející se po tisícletí spolu s lidskou společností, jejíž aktivita si vynutila jejich existenci, jsou jednou ze základních stavebních součástí i českého soukromého práva. Přestože si pracovní právo v průběhu složitého vývoje na českém území vytvořilo vlastní a samostatnou právní úpravu odpovědnosti za škodu, vychází přesto ze stejných zásad, východisek i předpokladů tak, jak tyto definuje civilistika. Na pracovní právo je v tomto směru nutné pohlížet jako na zvláštní odvětví práva soukromého.

Platná pracovněprávní úprava náhrady škody plní ve společnosti zejména funkci ochrannou, když jejím stěžejním smyslem je ochrana zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Naplnění této své funkce dosahuje specifickou konstrukcí skutkové podstaty náhrady škody, kdy zaměstnanec zásadně odpovídá za zaviněné porušení právních povinností při výkonu pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, kdežto zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za stejných objektivních předpokladů zásadně bez zřetele na zavinění, v některých případech dokonce absolutně. Nedílnou součástí úpravy náhrady škody v zákoníku práce tvoří i předcházení škodám, vycházející i zde z obecného soukromoprávního předpokladu, že škodám je vždy účinnější předcházet, než je následně nahrazovat.

Přestože skutkovou podstatu náhrady škody v pracovním právu dlouhodobě spoluvytvářela i odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, příliš složitý a neefektivní systém její aplikace v praxi vedl zákonodárce k opuštění odpovědnostního principu a jeho nahrazení principem pojistným. Výrazem této skutečnosti se stal zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který nabývá účinnosti 1.1.2013. Podobně i úprava odpovědnosti za škodu v některých zvláštních případech (ve výše uvedeném smyslu) nebude od 1.1.2013 upravena zákoníkem práce, ale občanským zákoníkem.

Odpovědnost za škodu v pracovním právu Spojených států amerických se řídí principy, které jsou společné pro celé odvětví tamního soukromého práva. Na rozdíl od české právní úpravy neupravuje právo Spojených států institut náhrady škody samostatně a odděleně. Náhrada škody není vnímána pouze jako náhrada toho, co z majetku poškozeného ušlo, ale v širším slova smyslu jako náhrada porušeného práva. Právo Spojených států poskytuje poškozenému několik možných prostředků k nápravě porušeného práva, a to jak cestou ekvity, tak cestou práva.

Pracovní právo Spojených států představuje dynamicky se rozvíjející systém práva, který důsledně staví na civilistické tradici, odchyluje se však od ní v oblastech vyžadujících zvláštní úpravu. Důsledně tak naplňuje pojetí pracovního práva jako soukromého práva zvláštního. Těžiště pracovněprávního vztahu spatřuje v pracovní smlouvě, řídící se smluvním common law. Pracovněprávní odpovědnost tak nalézá v porušení smluvních povinností, za předpokladu, že vztah mezi účastníky smlouvy posoudí jako vztah pracovněprávní. Smluvní odpovědnost za škodu doplňuje odpovědnost deliktní, jejíž skutkové podstaty pramení buďto z common law nebo vzešly z rozhodovací činnosti soudů. Trendem moderní americké společnosti je rostoucí počet úprav skutkových podstat odpovědnosti za škodu provedených federálními nebo státními zákony.

Jakožto součásti rozdílných právních kultur se právní systémy český a americký od sebe značně liší. Na straně jedné lze najít paralely v cílech, které oba dva systémy sledují: v dosahování rovnoprávnosti a spravedlnosti v pracovněprávních vztazích. Na druhé straně je však zřejmé, že oba systémy těchto cílů dosahují různými prostředky. Zatímco pracovní právo Spojených států je založeno na pevných základech tradic práva soukromého, pracovní právo české klopýtá na slabých základech sovětské jurisprudence a těžce nachází řešení v politickém prostředí, které zásadním reformám není nakloněno.

# Seznam použité literatury

## Prameny

### 1. české

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění zákona č. 218/2007 Sb.

zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů

nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 (publ. ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008)

nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu

nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.

vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb.

Legislativní pravidla vlády

## 2. cizojazyčné

*Age Discrimination in Employment Act of 1967* [online]. Poslední úpravy 15.1.1997 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.eeoc.gov/policy/adea.html>>

*Americans with Disabilities Act of 1990* [online]. Poslední úpravy 29.1.2007 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.usdoj.gov/crt/ada/pubs/ada.htm>>

*California Labor Code* [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/calawquery?codesection=lab&codebody=&hits=20>> [cit. 2008-02-28].

*Fair Labor Standards Act of 1938* [online]. Poslední úpravy 10.3.2008 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.cornell.edu/uscode/29/ch8.html>>



*Family and Medical Leave Act of 1993* [online]. Poslední úpravy 18.3.2008 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/fmla.htm>>

*Federal Employees' Compensation Act* [online]. Poslední úpravy 8.1.2004 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.access.gpo.gov/uscode/title5/partiii\\_subpartg\\_chapter81\\_.html](http://www.access.gpo.gov/uscode/title5/partiii_subpartg_chapter81_.html)>

*Federal Employer's Liability Act of 1908* [online]. Poslední úpravy 10.3.2008 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <[http://uscode.law.cornell.edu/uscode/html/uscode45/usc\\_sup\\_01\\_45\\_10\\_2.html](http://uscode.law.cornell.edu/uscode/html/uscode45/usc_sup_01_45_10_2.html)>

*Federal Rules of Civil Procedure*. 2008. On-line verze dostupná z WWW: <<http://www.uscourts.gov/rules/CV2008.pdf>> [cit. 2009-08-29].

*National Labor Relations Act of 1935*. On-line verze dostupná z WWW: <<http://www.ibew.org/eworkers/legal/nlrb4.pdf>> [cit. 2009-08-29].

*Occupational Safety and Health Act of 1970* [online]. Poslední úpravy 18.3.2008 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owasrch.search\\_form?p\\_doc\\_type=oshact](http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owasrch.search_form?p_doc_type=oshact)>

*Restatement (Second) of Contracts*. On-line verze dostupná z WWW: <<http://www.lawofficeofjackcsung.com/Restatement2ndofContracts.pdf>> [cit. 2009-08-29].

*Social Security Act of 1935* [online]. Poslední úpravy 7.7.2009 [cit. 2009-08-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.ssa.gov/OP\\_Home/ssact/comp-ssa.htm](http://www.ssa.gov/OP_Home/ssact/comp-ssa.htm)>

*Title VII of the Civil Rights Act of 1964* [online]. Poslední úpravy 15.1.1997 [cit. 2008-02-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.eeoc.gov/policy/vii.html>>

*Ústava Spojených států amerických* [online]. Poslední úpravy 6.2.2009 [cit. 2009-08-28]. Dostupné z WWW <<http://www.usconstitution.net/const.html>>

## Literatura

### 1. Monografie

a) česká

BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Milan. *Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu*. Praha : Linde Praha a.s., 1995. 407 s. ISBN 80-85647-53-2.

BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla* [online]. Verze 3.3. c1999-2004, poslední aktualizace 11.11.2004 [cit. 2008-03-19]. Dostupné z: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.ps>>. <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>.

BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2: Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů* [online]. Verze 3.0 (2004). c1999-2004, poslední aktualizace 11. 11.2004 [cit. 2008-03-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.ps>>. <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>>.

BRATKOVÁ, Eva. *Metody citování literatury a strukturování bibliografických záznamů podle mezinárodních norem ISO 690 a ISO 690-2 : Metodický materiál pro autory vysokoškolských kvalifikačních prací* [online]. Verze 1.0, 13.4.2006 [cit. 2008-03-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.evskp.cz/SD/4c.pdf>>

CLARK, Robert C. *Firemní právo*. Přel. Ing. Vladimír Drábek a Ing. Stanislav Spanilý, CSc. Praha : VICTORIA PUBLISHING, a.s., 1992. s. 985. Přel. z: Corporate Law. ISBN 80-85605-16-3.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních : Náhrada škody*. Praha : ASPI, a.s., 2006. 280 s. ISBN 80-7357-152-8.

GALVAS, Milan aj. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. 671 s. ISBN 80-7239-173-9.

GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ Miloslava. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU : zákony s komentářem*. Brno : CPBooks, a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.

HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce : Komentář, judikatura*. Praha : LINDE nakladatelství s.r.o., 2005. 84 s. ISBN 80-86131-60-2.

JAKUBKA, Jaroslav aj. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006*. 6. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2006. 967 s. ISBN 80-7263-322-8.

JAKUBKA, Jaroslav aj. *Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007*. 1. vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2007. 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8.

JEHLIČKA, Oldřich aj. *Občanský zákoník : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 1994. 673 s. ISBN 80-7049-079-9.

JEHLIČKA, Oldřich aj. *Občanský zákoník : Komentář*. 6. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001. 1448 s. ISBN 80-7179-339-6.

JELÍNEK, Jiří aj. *Trestní právo hmotné : Obecná část; Zvláštní část*. 1. vydání. Praha : Linde Praha, a.s., 2005. 794 s. ISBN 80-7201-533-8.

JIROUSEK, Filip. *Chamurapiho zákoník – právo a proces*. Praha, 2005. Zápočtový esej. Západočeská Univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra právních dějin. 5 s.

JIROUSEK, Vladimír. *Okamžité zrušení pracovního poměru*. Ostrava, 1977. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 113 s.

KINCL, Jaromír; URFUS, Valentin; SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. Praha : C. H. Beck, 1995. 386 s. ISBN 80-7179-031-1.

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

KNAPPOVÁ, Marta aj. *Občanské právo hmotné 1 : Díl první: obecná část; Díl druhý: věcná práva*. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha : ASPI, a.s., 2005. 524 s. ISBN 80-7357-127-7.

KNAPPOVÁ, Marta aj. *Občanské právo hmotné 2 : Díl třetí: závazkové právo*. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha : ASPI, a.s., 2005. 612 s. ISBN 80-7357-131-5.

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

MAŘÍK, Vladimír. *Pracovní právo : (s účinností od 1.1.2007)*. Praha : Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2007. 66 s. ISBN 978-80-86754-88-8.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu VS*. Praha : MPSV, 2004. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu : Obecná. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu VS*. Praha : MPSV, 2004. Náhrada škody. Předcházení škodám. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu VS*. Praha : MPSV, 2004. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

SOUČKOVÁ, Marie aj. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 1995. 700 s. ISBN 80-7179-022-2.

ŠKUBAL, J. *Proč je nutné změnit zákoník práce aneb úvaha nad některými koncepčními problémy nového zákoníku práce*. Právník roku 2007 – soutěžní práce v kategorii Talent roku. Praha, 2007. 6 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha : ASPI, a.s., 2007. 472 s. ISBN 80-7357-224-9.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav aj. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2007. 215 s. ISBN 978-80-7380-045-1.

b) cizojazyčná

COMMONS, John R., ANDREWS John B., American Bureau of Industrial Research. *Principles of Labor Legislation*. New York : Harper & Brothers, 1916. s. 528. On-line verze dostupná z WWW: <<http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=3073296>> [cit. 2009-08-29].

DLOUHÝ, Michal. *Damages under US law*. Nепublikovaný esej. Praha, 2008.

ESTREICHER, Samuel; LESTER, Gillian. *Employment Law*. New York : THOMSON/FOUNDATION PRESS, 2008. 312 s. ISBN 978-1-58778-479-8.

TABB, William M., SHOBEN, Elaine W. *Remedies In a Nutshell*. St. Paul : Thomson/West, 2005. 272 s. ISBN 0-314-14604-0.

United States Department of State, Bureau of International Information Programs. *Outline of the U.S. Legal System*. 2004. On-line verze dostupná z WWW: <<http://www.america.gov/media/pdf/books/legalotln.pdf>> [cit. 2009-08-29].

## 2. Články

a) české

BUKOVJAN, P.; CHLÁDKOVÁ, A. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. *Práce a mzda*. 2006, č. 7, s. 2. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

ELIÁŠ, K. Česká juristická postmoderna a rekonifkace soukromého práva. *Bulletin advokacie*. 2003, č. 6-7, s. 46-59. ISSN 1210-6348.

ELIÁŠ, K. Rekonifkace soukromého práva. *Právní rozhledy*. 2003, č. 9, s. 433-438. ISSN 1210-6410.

HAVELKOVÁ, B. Diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví (Srovnání několika národních úprav). *Bulletin advokacie*. 2006, č. 3, s. 82-84. ISSN 1210-6348.

HAVLÍK, A. Náhrada škody v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, č. 3, s. 23. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

HOLČAPEK, T. Odpovědnost za ztrátu naděje. *Právní rozhledy*. 2003, č. 4, s. 189-191. In *LexDATA* [databáze online]. c2002-2007 nakladatelství C. H. Beck, organizační složka Praha [cit. 2008-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://abonent.lexdata.cz/>>

HOLUB, M. Jednorázové odškodnění při usmrcení podle novely občanského zákoníku (zák. č. 47/2004 Sb.). *Bulletin advokacie*. 2004, č. 6, s. 46-51. ISSN 1210-6348.

HULVA, T. Význam zavinění v souvislosti s civilními a veřejnoprávními delikty. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 6, s. 24-32. ISSN 1210-6348.

JAKUBKA, J. Nový zákoník práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 6, s. 25. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

JAKUBKA, J. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, č. 3, s. 15. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

JOUZA, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35-37. ISSN 1210-6348.

JOUZA, L. Kdo kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů (nový zákon o inspekci práce). *Bulletin advokacie*. 2006, č. 5, s. 25-27. ISSN 1210-6348.

JOUZA, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 7-8, s. 48-54. ISSN 1210-6348.

JOUZA, L. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 5, s. 11-22. ISSN 1210-6348.

JOUZA, L. Odpovědnost zaměstnavatele za náhradu škody zaměstnanci. *Práce a mzda*. 1996, č. 13, s. 14. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. Vydavatel ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

JOUZA, L. Podmínky a způsob zajištění úhrady škody zaměstnancem. *Sociální politika*. 1995, č. 3, s. 23. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

JOUZA, L. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. *Bulletin advokacie*. 2008, č. 5, s. 28-33. ISSN 1210-6348.

JOUZA, L. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*. 2006, č. 3, s. 35-39 ISSN 1210-6348.

KUSÁK, V.; PILTZ, A. Odpovědnost za škody způsobené vadou výrobku ve Spojených státech amerických a český výrobce. *Právní rozhledy*. 1999, č. 10, s. 532-535. In *LexDATA* [databáze online]. c2002-2007 nakladatelství C. H. Beck, organizační složka Praha [cit. 2008-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://abonent.lexdata.cz/>>

NOVOTNÁ, H. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *Právní rozhledy*. 2007, č. 9, s. 333-336. ISSN 1210-6410.

PELIKÁNOVÁ, I. Kodifikace českého soukromého práva, zejména ve vztahu k úpravě obchodních vztahů (diskuse). *Bulletin advokacie*. 2003, č. 3, s. 36-51. ISSN 1210-6348.

PELIKÁNOVÁ, I. Principy evropského odpovědnostního práva. *Právní zpravodaj*. 2007, č. 7, s. 5-7. In *LexDATA* [databáze online]. c2002-2007 nakladatelství C. H. Beck, organizační složka Praha [cit. 2008-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://abonent.lexdata.cz/>>

POHL, T. Odpovědnost statutárního orgánu obchodní společnosti za škodu. *Bulletin advokacie*. 2006, č. 6, s. 15-19. ISSN 1210-6348.

PULKRÁBEK, Z. Odpovědnost za citovou újmu v americkém deliktním právu. *Právní rozhledy*. 2003, č. 8, str. 388-395. In *LexDATA* [databáze online]. c2002-2007 nakladatelství

C. H. Beck, organizační složka Praha [cit. 2008-02-25]. Dostupný z WWW:  
<<http://abonent.lexdata.cz/>>

PUTNA, M. Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce. *Daňový expert*. 2007, č. 2, s. 2. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

SANDBERG R., O. Úvod do právního systému USA pro uvážlivého zahraničního advokáta. *Bulletin advokacie*. 2000, č. 1, s. 82-94. ISSN 1210-6348.

ŠTANGOVÁ, V. k právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (I. část). *Právo a zaměstnání*. 1996, č. 10, s. 8. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

ŠTANGOVÁ, V. k právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (II. část). *Právo a zaměstnání*. 1996, č. 11, s. 15. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

ŠTANGOVÁ, V. k právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (III. část). *Právo a zaměstnání*. 1996, č. 12, s. 12. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

ŠTANGOVÁ, V. k právní úpravě náhrady škody v pracovním právu (IV. část). *Právo a zaměstnání*. 1997, č. 1, s. 7. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

ŠUBRT, B. Nový zákoník práce – některé základní úvahy. *Práce a mzda*. 2006, č. 10, s. 2. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

VLK, V. Nudná diskuse o právu. *Bulletin advokacie*. 2006, č. 11-12, s. 96-97. ISSN 1210-6348.

VOŘÍŠEK, V. Poskytování starobního důchodu při další výdělečné činnosti. *Bulletin advokacie*. 2005, č. 10, s. 29-32. ISSN 1210-6348.



VYSOKAJOVÁ, M. k návrhu nového zákoníku práce. *Právní fórum*. 2005, č. 8, s. 314. In *Systém ASPI* [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

ZOULÍK, F. Problematika rekodifikace soukromého práva v České republice. *Bulletin advokacie*. 1994, č. 10, s. 7-16. ISSN 1210-6348.

b) cizojazyčné

BEACHBOARD L., J. Should your company insure against discrimination, wrongful termination suits?. *Los Angeles Business Journal*. 20. prosince 1993. On-line verze dostupná z WWW: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m5072/is\\_n51\\_v15/ai\\_14913381](http://findarticles.com/p/articles/mi_m5072/is_n51_v15/ai_14913381)> [cit. 2008-03-04].

California fair employment and housing panel has authority to award monetary damages for mental distress. *Law Reporter*. Říjen 2002. On-line verze dostupná z WWW: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa3898/is\\_200210/ai\\_n9115540](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3898/is_200210/ai_n9115540)> [cit. 2008-03-04].

DeCARLO T., D. Employer's liability – Brief article. *Risk & Insurance*. Leden 2000. On-line verze dostupná z WWW: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0BJK/is\\_2000\\_Jan/ai\\_59328513](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0BJK/is_2000_Jan/ai_59328513)> [cit. 2008-03-04].

Severance of Illegal Provision. *Dispute Resolution Journal*. Srpen-Říjen 2005. On-line verze dostupná z WWW: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa3923/is\\_200508/ai\\_n15704697](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3923/is_200508/ai_n15704697)> [cit. 2008-03-04].

SIMMONS M., L. Sources of employment liability. *Hoosier Banker*. Leden 2002. On-line verze dostupná z WWW: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa5381/is\\_200201/ai\\_n21307948](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5381/is_200201/ai_n21307948)> [cit. 2008-03-04].

## **Ostatní**

BRUCE R., Thomas (ed.). *Wex* [online]. Poslední úpravy 27.9.2006 [cit. 2008-03-19]. Dostupný z WWW: <[http://www.law.cornell.edu/wex/index.php/Main\\_Page](http://www.law.cornell.edu/wex/index.php/Main_Page)> . Law

dictionary and encyclopedia sponsored and hosted by the Legal Information Institute at the Cornell Law School.

Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoník práce : Obecná část; Zvláštní část. In Systém ASPI [CD-ROM databáze]. ASPI, a.s. Verze 10. Stav k 9.10.2007.

JRank. Law Library – American Law and Legal Information [online]. Dostupný z WWW: <<http://law.jrank.org/>>

Justia Inc. Justia : Legal information for Lawyers, Students, Business and the Public [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.justia.com/>>

National Conference of Commissioners on Uniform State Laws. Model Punitive Damages Act (1996) [online]. Annual Conference Meeting, San Antonio, Texas, 12.-19. července 1996. c1996 [cit. 2008-03-19]. Dostupný z WWW z: <<http://www.law.upenn.edu/bll/archives/ulc/mpda/MPDAFNAL.htm>>

Protokol o 8. veřejném slyšení senátu na téma: „Nová úprava pracovního práva (rekodifikace zákoníku práce)“ : konaném dne 4. října 2005 od 09.30 hodin v Jednacím sále Valdštejnského paláce [online]. Praha : Senát Parlamentu České republiky, 2005 [cit. 2008-02-16]. Verze dokumentu Word ke stažení, dostupná z WWW:

<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/34708/29349>

## **Judikatura**

R 137/1954, R 64/1961, R 97/1968, R 3/1969, R 13/1972, R 70/1972, R 16/1975, R 26/1975, R 11/1976 (stanovisko), R 12/1976 (stanovisko), R 40/1979, R 11/1982, R 25/1982, R 31/1988, R 30/2000, R 35/2000

usnesení pléna Ústavního soudu ze dne 9.1.2007 sp. zn. Pl. ÚS 83/06

rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 31.8.1971, sp. zn. 4 Cz 9/71

rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 40/76

rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2.1978, sp. zn. 5 Cz 30/77

rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.10.1978, sp. zn. 4 Cz 19/78

rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28.10.1980, sp. zn. 4 Cz 17/80  
rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1214/98  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8.2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004  
*Alyeska Pipeline Service Co. v. Wilderness Society* (S.Ct.1975)  
*BMW v. Gore* (S.Ct.1996)  
*Browning-Ferris Industries v. Kelco Disposal, Inc.* (S.Ct.1989)  
*Mackall v. Casilear* (1890)  
*Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden* (1992)  
*NLRB v. Hearst Publications, Inc.* (1944)  
*Pacific Mut. Life Ins. Co. v. Haslip* (S.Ct.1991)  
*TXO Production Corp. v. Alliance Resources Corp.* (S.Ct.1993)  
*Mackall v. Casilear* (1890)

## **Resumé v anglickém jazyce: Abstract**

This paper discusses the issue of damages in the Czech employment law. The pursuit of roots of the contemporary legal arrangement regarding damages starts with the look at origins of the legal situation, in which the Czech employment law finds itself today. It proceeds with analyzing damages in the Czech employment law in detail. Finally, the essay sums up with a comparative analysis of the legal background concerning damages in the US employment law.

A decade before the end of the twentieth century, the Czech society underwent dramatic political and societal changes, which could not result in anything other than a demand for a broad transformation of the Czech legal system and legal order. Thus, from the beginning of the nineties of the former century, the Czech legal public works, among other things, on a private law reform. Even though the reform progresses unnoticed to some degree by the general public, the private law reform is being considered one of the biggest tasks of the transformation of the legal environment, indeed; and justifiably so!

Being regarded as part of the whole private law concept, the Czech employment law have been planned to be included in the reform process. As one of its goals, the reform has aimed at unifying traditional private law institutes under the umbrella of a new civic code. In this regard, it ought to have concerned the institute of damages, as well. However, developments ran contrary to reformers' assumptions. In May 2006, the Parliament passed a new code of labor, which tenaciously stayed the former legislative course. As a result, the new Labor Code, among other things, have included its own arrangement of damages, even though it was one of the reformers' main intentions to have damages in the new Civic Code as an institute of universal applicability to private law relations.

In its own and "independent" damages arrangement, the Czech Labor Code provides for an increased protection of an employee. It achieves it through a specific construction of liability. While an employee is liable for at least a negligent "breach of legal duties", the employer, on the other hand, is liable under all circumstances. Therefore, employer's liability may be characterized as strict liability.

Contrary to the Czech legal arrangement, damages under U.S. employment law do not form a special and independent category. They are a regular part of the private law system. Even though the employment law area has undergone major changes in the second half of the twentieth century and recently, the bulk of the employer/employee liability remains in the

contract. Being governed by the principles grounded deep in common law, employment contract counts among characteristic types of contracts in civil law. As such, a matter to be determined by the court in case of a controversy remains, whether there exists between two parties an employment or contractor relationship. Should the question come to an answer that an employment relationship is in place than a nature of such relationship must be discovered. Should it be looked at from the employment at-will perspective, or should a definite term or indefinite term contract principles apply?

As may be ascertained from the above-mentioned, damages under employment contract are the usual remedies for breach of contract – providing the injured party with the benefit of the contract where it had been performed in full, less any amount that the injured party could have recovered through alternative employment (employee) or by hiring a replacement (employer). In short, the goal of the contract remedies is to put the parties in the same position which they would find themselves in should there be no breach of the employment contract.

## Resumé v českém jazyce: Abstrakt

Esej se zabývá otázkou náhrady škody v českém pracovním právu. Pokus o nalezení kořenů současné právní úpravy náhrady škody začíná pohledem na historické důvody právního stavu, v němž se české pracovní právo dnes nachází, následuje detailní analýzou náhrady škody v českém pracovním právu a končí srovnáním s právní situací náhrady škody v pracovním právu Spojených států amerických.

Desetiletí před koncem dvacátého století prodělala česká společnost dramatické změny, které nemohly vyústit v nic jiného, než v požadavek široké transformace českého právního systému a právního řádu. A tak od počátku devadesátých let minulého století česká právní veřejnost pracuje mimo jiné na reformě soukromého práva. Přestože tato reforma postupuje do určitého stupně nepozorována širokou veřejností, reforma soukromého práva je považována za jeden z nejdůležitějších úkolů transformace právního prostředí; a to oprávněně.

Protože je tradičně považováno za součást konceptu soukromého práva, bylo s českým pracovním právem při reformním procesu počítáno. Za jeden z cílů si přitom reforma vytkla sjednotit všechny instituty soukromého práva do jednoho kodexu – nového občanského zákoníku. V tomto ohledu se mělo jednat rovněž o sjednocení institutu náhrady škody. Vývoj se však postavil proti předpokladům reformátorů. V květnu 2006 parlament schválil nový zákoník práce, který jednoznačně potvrdil předchozí legislativní kurz. Výsledkem bylo, že nový zákoník práce mezi jinými obsahoval svou vlastní úpravu náhrady škody, a to přesto, že jedním z hlavních záměrů reformátorů bylo, aby se institut náhrady škody, jako institut univerzální pro všechny soukromoprávní vztahy, stal součástí úpravy nového občanského zákoníku.

Ve své vlastní a „nezávislé“ úpravě poskytuje institut náhrady škody v českém pracovním právu zvýšenou ochranu zaměstnanci. Dosahuje toho prostřednictvím zvláštní konstrukce odpovědnosti. Zatímco je tak zaměstnanec odpovědný za nejméně „porušení povinnosti“ z nedbalosti, zaměstnavatel je odpovědný za všech okolností. Z tohoto důvodu může být odpovědnost zaměstnavatele za škodu charakterizována jako striktní.

Oproti české právní úpravě pak úprava náhrady škody v pracovním právu Spojených států nepředstavuje zvláštní a nezávislou kategorii práva; právě naopak je běžnou součástí systému soukromého práva. Přestože pracovní právo prodělalo zásadní změny v druhé polovině dvacátého století a v současnosti, vychází podstata odpovědnosti zaměstnance a

zaměstnavatele ze smlouvy. Zakotvená hluboko v common law pracovní smlouva zůstává jedním z typických druhů soukromoprávních kontraktů. V tomto smyslu je pak jednou ze zásadních otázek posuzovanou soudy v případném sporu otázka, zda mezi stranami existuje pracovněprávní nebo jiný vztah (typicky ze smlouvy o dílo). Pokud je odpovědí vztah pracovněprávní, pak musí být nalezena jeho podstata. Bude se aplikovat hledisko pracovněprávního vztahu podle vůle nebo pracovněprávního vztahu uzavřeného na dobu určitou?

Jak již vyplývá z výše uvedeného, náhrada škody podle pracovní smlouvy představuje běžný prostředek nápravy pro porušení smlouvy s tím, že oprávněnému poskytuje možnost určit výši škody měřítkem výhody obchodu v případě, kde ke splnění smlouvy došlo, s odečtením části škody, které se mohl oprávněný vyhnout, pokud by si našel alternativní zaměstnání (v případě zaměstnance) nebo pokud by si našel jiného zaměstnance (v případě zaměstnavatele). Cílem smluvních prostředků nápravy je, stručně řečeno, dostat oprávněného do pozice stejné, v jaké by se nacházel, nebylo-li by k porušení povinnosti došlo.

## Seznam klíčových slov<sup>†</sup>

	str.
<b>A</b>	
<i>at-will employment</i> (pracovněprávní vztah podle vůle)	87
<b>B</b>	
<i>BMW v. Gore</i> (S.Ct.1996)	81
<i>breach</i> (porušení)	
- <i>partial</i> (částečné)	78
- <i>total</i> (úplné)	78
břemeno ( <i>burden</i> )	
- důkazní ( <i>burden of proof</i> )	30, 47, 66, 73
- tvrzení ( <i>burden of allegation</i> )	30, 47
<b>C</b>	
<i>Civil Rights Attorney's Fees Awards Act, 1976</i> (zákona o náhradě nákladů za právní zastoupení ve sporech o občanská práva)	84
<i>clausula rebus sic stantibus</i>	57
<i>common law</i>	63, 69, 70, 71, 74, 76, 77, 79, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 94, 111
<i>consequential damages</i> (následná škoda)	75, 76
<i>cost to restore</i> (náklady uvedení v předešlý stav)	79
<b>D</b>	
<i>damages</i> (náhrada škody)	
- <i>compensatory</i> (kompenzační náhrada škody)	76, 78
- <i>consequential</i> (náhrada následné škody)	viz., „ <i>consequential damages</i> “
- <i>incidental</i> (náhrada nahodilé škody)	76
- <i>nominal</i> (nominální náhrada škody)	77, 82
- <i>liquidated</i> (dohoda o způsobu určení náhrady škody)	77
<i>delegace</i> ( <i>delegation</i> )	19, 21, 22
deliktní způsobilost ( <i>tort eligibility</i> )	36, 40, 41, 45
<i>disfigurement</i> (zmrzačení)	79
diskontinuita ( <i>diskontinuity</i> )	18
<i>diversity cases</i> (spory občanů dvou států)	62
dohoda o odpovědnosti ( <i>liability agreement</i> )	49
dualismus ( <i>dualism</i> )	14
<b>E</b>	
<i>distress</i> (strádání)	
- <i>emotional</i> (emoční strádání)	75
- <i>mental</i> (duševní)	79
<i>efficient breach of contract</i> (prospěšné porušení smlouvy)	76
<i>Equal Access to Justice Act</i> (zákon o rovném přístupu ke spravedlnosti)	84
<i>employment contract</i> (pracovní smlouva)	84, 85
exces ( <i>excess</i> )	39



<b>F</b>	
<i>fee-shifting</i> (dohoda o úhradě nákladů řízení)	83
funkce pracovního práva ( <i>employment law functions</i> )	
- ochranná ( <i>protective</i> )	23
- organizační ( <i>organizational</i> )	23
- výchovná ( <i>educational</i> )	22
<i>future pecuniary loss</i> (budoucí peněžitá ztráta)	90
<b>G</b>	
<i>good cause</i> (tzv. dobré důvody)	88
<b>I</b>	
<i>impaired future earning capacity</i> (snížená budoucí výdělečná schopnost)	79
<i>injunction</i> (soudní zákaz/příkaz)	68, 69
integrace soukromého práva ( <i>civil law integration</i> )	18, 20
inventarizace ( <i>inventory</i> )	49, 50
Ius regale montatorum	11
<b>J</b>	
<i>judgement</i> (rozsudek)	
- <i>declaratory</i> (určovací)	82
- <i>default</i> (pro zmeškání)	65
<i>jurisdiction fishing</i> (hledání vhodnější jurisdikce)	65
<b>K</b>	
konvence ( <i>convention</i> )	18, 20
krajní nouze ( <i>destitution</i> )	30, 31
<b>L</b>	
<i>lasting destruction or impairment of health and physical functions</i> (trvající zničení nebo postižení zdraví a fyzických funkcí)	79
<i>law</i> (právo)	
- <i>labor</i> (kolektivní pracovní právo)	84
- <i>employment</i> (individuální pracovní právo)	84, 107
lex talionis	8
lex Aquilia	8
<i>loss of consortium</i> (ztráta společenství)	79
<i>lost earnings</i> (ztráta na výdělku)	79
<i>lost profits</i> (ušlý zisk)	76
<b>M</b>	
<i>Mackall v. Casilear</i> (1890)	72
<i>mental suffering</i> (duševní utrpení)	75
<i>motions</i> (návrhy)	65, 67
<b>O</b>	
obecný zákoník občanský ( <i>general civil code</i> )	11, 12, 13
odpovědnost ( <i>liability</i> )	
- absolutní ( <i>strict</i> )	28, 30, 51

- objektivní ( <i>objective</i> )	28, 32, 35, 41, 55, 56
- za zavinění ( <i>fault liability</i> )	28, 35
okolnosti vylučující protiprávnost ( <i>circumstances excluding wrongfulness</i> )	31, 48

## P

<i>permanent injuries</i> (trvalá postižení)	79
<i>personal injury</i> (osobní újma)	76
<i>Pettermann v. International Bhd. of Teamsters (Cal.App. 1959)</i>	79
<i>physical pain and suffering</i> (bolestné a duševní strádání)	79
pracovní smlouva ( <i>employment contract</i> )	11, 14, 16, 17, 23, 27, 30, 35, 38, 40
právníková dvouletka ( <i>lawyer's biennial</i> )	13, 14, 21
právo ( <i>law</i> )	
- soudcovské ( <i>judge-made law</i> )	60
- kontinentální ( <i>continental</i> )	19, 60, 63
- federální ( <i>federal</i> )	60, 61, 62, 64, 66
- státní ( <i>state</i> )	60, 62, 64
prevence ( <i>prevention</i> )	
- generální ( <i>general</i> )	42
- speciální ( <i>special</i> )	42, 43
<i>Private Attorney General</i> (soukromý státní žalobce)	83
promlčení ( <i>statutory limitation</i> )	17, 33, 53
<i>property damage</i> (škoda na majetku)	76

## R

<i>reasonable accommodation</i> (náležité přizpůsobení)	91
reforma pracovního práva ( <i>employment law reform</i> )	13
regresní postih ( <i>recourse</i> )	48, 51, 52, 57, 58
rekodifikace ( <i>recodification</i> )	
- občanského práva ( <i>civil law recodification</i> )	14
- soukromého práva ( <i>private law recodification</i> )	7, 16, 17, 18, 19, 20
reparace ( <i>reparation</i> )	26

## S

sankce ( <i>sanction</i> )	23, 25, 27, 44
- objektivní ( <i>objective</i> )	25
- subjektivní ( <i>subjective</i> )	25
<i>stare decisis</i>	63
soudní precedent ( <i>judicial precedent</i> )	63
subsidiarita ( <i>subsidiarity</i> )	19, 22
<i>supremacy clause</i> (koncept nadvlády federálního práva)	61
svépomocné jednání ( <i>self-help</i> )	30
svolení poškozeného ( <i>victim's consent</i> )	30, 31

## Š

škoda ( <i>damage</i> )	
- jiná ( <i>other damage</i> )	32
- skutečná ( <i>actual damage</i> )	32, 33, 47, 50, 51, 75, 91

## **T**

teorie (*theory*)

- adekvátní příčinné souvislosti (*theory of an adequate causal relationship*) 34, 37
- podmínky (*condition theory*) 34

## **U**

*Uniform Commercial Code* (Jednotný obchodní zákoník) 71

## **Z**

povinnost (*duty*)

- oznamovací (*notification duty*) 43, 54
- zakročovací (*duty to intervene*) 43, 47, 53

---

\* Kurzívou je uváděn text v anglickém jazyce; závorky obsahují překlad.