

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra soukromého práva

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou
zaměstnavateli

Diplomová práce

Liability of the employee for damage caused by the employer

VEDOUCÍ PRÁCE

prof. JUDr. Štangová Věra CSc.

AUTOR PRÁCE

Bc. Kubíček Tomáš

VRCHOTOVY JANOVICE

2024

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Ve Vrchotových Janovicích dne 2.3.2024

.....

Tomáš KUBÍČEK

Poděkování

Tímto velice děkuji vedoucí mé práce, paní prof. JUDr. Věře Štangové, CSc, za odborné vedení, připomínky a rady, které mi věnovala.

ANOTACE

Diplomová práce pojednává o jedné z oblastí pracovního práva, konkrétně je zaměřena na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Práce obsahuje obecně téma odpovědnosti za způsobenou škodu v pracovním vztahu. Hlavním tématem diplomové práce je však detailní analýza současné právní úpravy zastoupené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Práce pro lepší orientaci a vysvětlení obsahuje několik praktických příkladů týkající se daného tématu. Dále jsou obsaženy návrhy na novelizaci zákoníku práce, které mohou zjednodušit případné spory v dané oblasti, např. možnou zákonnou úpravu povinnosti pojištění zaměstnance za škody způsobené zaměstnavatelům.

KLÍČOVÁ SLOVA

škoda, zaměstnanec, zaměstnavatel, odpovědnost zaměstnance za škodu, pojištění odpovědnosti, náhrada škody, prevence

ANNOTATION

The diploma thesis deals with one of the areas of labor law, specifically it is focused on the responsibility of the employee for damage caused by the employer. The work generally includes the topic of responsibility for damage caused in the employment relationship. However, the main topic of the diploma thesis is a detailed analysis of the current legislation represented by Act No. 262/2006 Coll., the Labor Code, regarding the responsibility of the employee for damage caused by the employer. For better orientation and explanation, the work contains several practical examples related to the given topic. Furthermore, there are proposals for amending the Labor Code, which can simplify possible disputes in the given area, for example, a possible statutory regulation of the obligation of employee insurance for damages caused to employers.

KEY WORDS

damage, employee, employer, employee liability for damage, liability insurance, damage compensation, prevention

Obsah

Úvod	7
1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce	10
1.1. Pojem.....	10
1.2. Funkce pracovního práva	10
1.3. Výklad pojmů	11
1.4. Zásady	12
2. Vztah pracovního práva a občanského práva	15
3. Prameny pracovního práva	17
4. Odpovědnost a škoda	23
4.1. Obecný pojem odpovědnosti v pracovním právu.....	23
4.2. Škoda.....	23
4.3. Příčinná souvislost	24
4.4. Zavinění	24
4.5. Odpovědnost v pracovním právu.....	25
5. Druhy pracovněprávní odpovědnosti	28
5.1. Charakteristické rysy odpovědnosti v pracovním právu	28
5.2. Odpovědnostní vztah.....	29
5.3. Plnění pracovních úkolů.....	29
5.4. Individuální a kolektivní odpovědnosti	29
5.5. Subjektivní a objektivní odpovědnosti.....	30
5.6. Jednotlivé druhy odpovědnosti v pracovním právu	30
5.6.1. Hmotná pracovněprávní odpovědnost.....	31
5.6.2. Jiná než hmotná odpovědnosti	32
5.6.3. Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu	33
6. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	34
6.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	36
6.2. Zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	38
6.2.1. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	38
6.2.2. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	41
6.2.2.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	42

6.2.2.2.	Odstoupení od dohody	44
6.2.2.3.	Individuální a kolektivní odpovědnost dohody za svěřené hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	46
6.2.2.4.	Schodek a inventura	47
6.3.	Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	48
6.3.1.	Vznik škody na svěřených věcech.....	49
6.3.2.	Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci	50
6.3.3.	Odstoupení od dohody	51
7.	Náhrada škody	54
7.1.	Rozsah náhrady škody.....	55
7.2.	Způsob náhrady škody.....	56
7.3.	Výše náhrady škody	57
8.	Srovnání české a slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.....	58
9.	De lege ferenda	59
	Závěr	60
	Seznam použité literatury	62
	Bibliografie	62
	Elektronické zdroje	63
	Seznam použitých právních předpisů	64
	Seznam použité judikatury	64

Úvod

Téma mojí diplomové práce je velmi zajímavé a zaměřuje se na problematiku odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavatelům. Pracovní prostředí se v dnešní době neustále vyvíjí, dochází k neustálým proměnám, a s nimi se stejně tak vyvíjí právní otázky spojené s pracovním právem. Žijeme v dynamické době a otázky týkající se tématu odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavatelům jsou podrobeny stále rostoucí právní analýze, neboť vyžadují pečlivé zkoumání právních předpisů, soudní praxe a teoretických přístupů, které formují a ovlivňují tuto specifickou oblast.

Vždyť ve 2. čtvrtletí roku 2023, dle Českého statistického úřadu, bylo v České republice, která má 10 874 000 obyvatel celých 4 044 000 v pracovněprávním vztahu¹. Zvolené téma se tedy dotýká necelé poloviny obyvatel. V mém okolí neznám nikoho, kdo nebyl, byť i jen na chvíli, v zaměstnaneckém poměru. Dle mého názoru se jedná o téma velmi zajímavé. Spoustu osob v zaměstnaneckém poměru troufnu si říci odpovědnost za škodu nezajímá, a to až do momentu, kdy vlivem porušení pracovních povinností škodu zaměstnanci způsobí. Zaměstnavateli tak vznikne škoda, kterou žádá po zaměstnanci uhradit.

Cílem této diplomové práce je podrobně zkoumat a analyzovat právní a praktické aspekty této problematiky a poskytnout podněty pro další reflexi a výzkum v oblasti odpovědnosti. Tato práce se zaměřuje na konkrétní otázky odpovědnosti zaměstnanců, počínaje právním rámcem, který tuto odpovědnost formuje, až po praktické situace, ve kterých může dojít ke škodě. Prostřednictvím analýzy judikatury a příslušných zákonů práce zkoumá různé aspekty odpovědnosti zaměstnanců.

V době, kdy zaměstnanci čelí rostoucímu tlaku na prokazování profesionálního chování a etické bezúhonnosti, je nezbytné důkladně prozkoumat otázku jejich odpovědnosti. Tato práce poskytuje pohled na právní rámec i praktických situací, které tuto odpovědnost formují, s cílem přispět k diskusi o optimálních strategiích

¹ Zdroj: Český statistický úřad (ČSÚ)

řízení rizik v pracovním prostředí. Práce je doplněna o analýzu relevantních soudních rozhodnutí a právních norem, aby byl zajištěn komplexní pohled na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. V práci jsou uvedeny také praktické dopady a zahrnutí této odpovědnosti na pracovní vztahy a pracovní prostředí.

Mezi hlavní právní předpisy v dané oblasti patří zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění, zákoník práce. Tento zákon byl od svého vydání ve Sbírce zákonů k 27.10.2023 již 58krát novelizován. I tato skutečnost značí, že zaměstnanecké vztahy jsou dynamické téma. K zákoníku práce se jako subsidiární právní předpis použije zákon č. 89/2012 Sb. v platném znění, občanský zákoník. V § 4 zákoníku práce je uvedeno, že pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem.

Diplomovou práci jsem pro lepší přehled a orientaci systematicky rozdělil do úvodu a poté 9 částí, kdy tyto dílčí části jsou ještě dále členěny na kapitoly a podkapitoly.

V první části se zaměřím na pojetí a vlastní funkci pracovního práva, vysvětlím základní pojmy a zásady zákoníku práce.

Druhá část práce se věnuje vztahu pracovního práva a občanského práva a jejich vzájemné subsidiarity. Třetí část obsahuje základní prameny pracovního práva. Ve čtvrté části práce je vymezen pojem odpovědnosti v pracovním právu, příčinné souvislosti a formy zavinění. V páté části se zaměřím na druhy pracovněprávní odpovědnosti, jejich charakteristickým rysům, odpovědnostnímu vztahu a jednotlivým druhům odpovědnosti v pracovním právu.

Šestá část je věnována hlavnímu tématu diplomové práce, a to odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Jedná se o nejobsáhlejší a stěžejní část diplomové práce. Tato kapitola je rozdělena na 2 části. První část se věnuje obecné odpovědnosti a druhá část se věnuje zvláštní odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu.

V sedmé části diplomové práce vysvětlím téma náhrady škody, její rozsah, způsoby a výši náhrady škody. Osmá část porovná některá ustanovení v české a

slovenské právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

V poslední, deváté části uvedu několik návrhů de lege ferenda.

Celkovým cílem této diplomové práce je poskytnout ucelený pohled na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu a přispět k lepšímu porozumění právního rámce, který tuto oblast odpovědnosti upravuje.

1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce

1.1. Pojem

Pracovní právo je obvykle chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby – zaměstnance, užívá za odměnu jiný subjekt, jímž je zaměstnavatel. Tím může být fyzická osoba ale i právnická osoba. Jde tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jedná se o individuální právo. Hlavním cílem pracovního práva je zajistit v pracovních vztazích spravedlivé a vyvážené podmínky pro práci, tedy ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.

Cílem právní úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (ochranná funkce)².

1.2. Funkce pracovního práva

Jak jsem uvedl výše, pracovní právo má v zásadě 2 základní funkce, a to organizační a ochranná. Jako starší z těchto funkcí pracovního práva můžeme určit funkci ochrannou, což znamená ochrana zaměstnanců. Je to důvod, proč pracovní právo vzniklo a proč stále existuje. Mezi jeden z hlavních cílů pracovního práva se řadí ochrana práv a zájmů zaměstnanců. Pracovní právo má zajistit rovnováhu a ochranu mezi silnější stranou, tedy zaměstnavatelem, a slabší stranou, zaměstnancem, aby byla zajištěna spravedlnost a sociální stabilita v pracovních vztazích. To mimo jiné zahrnuje ochranu před diskriminací, nespravedlivým propuštěním z pracovního poměru, nekalými pracovními podmínkami a jinými formami zneužívání.

Další funkce pracovního práva, tedy funkce organizační, má za úkol upravovat podmínky pro pracovněprávní vztahy. Ochranná funkce pracovního práva spočívá ve vymezení rámce a podmínek, za nichž se realizuje pracovní proces, poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniků i zaměstnanců.

² HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2. S. 19.

Pracovní právo dále usměrňuje pracovní podmínky. Pracovní právo určuje tzv. minimální pracovní podmínky. Mezi tyto řadíme minimální mzdu za odvedenou práci, pracovní dobu, dobu odpočinku a dovolenou. Tyto tzv. minimální pracovní standardy a podmínky mají zaměstnancům zajistit vhodné a přiměřené pracovní podmínky.

V kolektivním pracovním právu je upraveno kolektivní vyjednávání. Pracovní právo se mimo jiné zabývá také kolektivním vyjednáváním mezi zaměstnavateli a odbory o uzavření kolektivní smlouvy. To může zahrnovat dohody o mzdových podmínkách, pracovních době a dalších aspektech pracovních vztahů.

Odpovědnost zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé jsou podle pracovního práva odpovědní za zajištění bezpečného pracovního prostředí a za dodržování pracovních předpisů. Tato odpovědnost by měla zahrnovat i ochranu zaměstnanců před diskriminací a obtěžováním.

Ochrana zaměstnaneckých práv. Pracovní právo chrání různá individuální práva zaměstnanců, včetně práva na mzdu, odpočinek, dovolenou, důstojnost, svobodu projevu a další.

Řešení pracovních sporů. Pracovní právo poskytuje mechanismy pro řešení pracovních sporů, a to buď soudní cestou, nebo alternativními formami řešení sporů, jako jsou rozhodčí řízení nebo mediace.

Celkově pracovní právo hraje klíčovou roli při vyvažování potřeb zaměstnavatelů a práv zaměstnanců a napomáhá k vytvoření spravedlivých a udržitelných pracovně právních vztahů.

1.3. Výklad pojmů

Zákoník práce – Základním právním předpisem v oblasti pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Platnost zákona nastala dne 07.06.2006 a účinnost je od 01.01.2007. Tento zákon především upravuje právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v rámci závislé práce nebo s ní související. Dle ustanovení § 2 zákoníku práce je závislou prací taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Definuje základní

práva a povinnosti stran pracovněprávních poměrů, zejména v pracovním poměru a dohodách o pracích mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Odpovědnost – má v právu užší význam než v běžném jazyce, kde se jím rozumí povinnost osoby pečovat o jinou osobu, o věc, případně o stav nebo o vztah tak, aby jim nevznikala újma. Nynější právní odpovědnost znamená toliko nutnost nést sankční následky svého jednání, nebo, výjimečně též cizího, je-li přičitatelné.³

Náhrada škody – škoda představuje jakoukoliv ztrátu na majetku. Nejedná se pouze o škodu vyčíslenou v penězích, ale i ušlý zisk

Zavinění – je jednání, kterým je někomu způsobena újma nebo které je jinak protiprávní. V českém trestním a přestupkovém právu rozlišujeme zavinění úmyslné a nedbalostní.

Zaměstnanec – je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁴

Zaměstnavatel – je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁵

Pojištění odpovědnosti – je jedna z forem pojištění, které poskytuje ochranu v případě vzniku pojistné události (vzniku škody na majetku)

Pracovněprávní poměr – základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniklý na základě pracovní smlouvy. Tato smlouva upravuje práva a povinnosti obou stran v rámci pracovního vztahu.

Škoda – poškození, ztráta nebo znehodnocení majetku nebo věcí, nebo budoucího zisku.

1.4. Zásady

Mohu říci, že zásady pracovního práva chápeme jako obecné zásady, které utvářejí, formulují, usměrňují a řídí pracovní vztahy mezi zaměstnavateli a

³ Encyklopedie o právu - <https://iuridictum.pecina.cz/w/Odpov%C4%9Bdnost>

⁴ Ustanovení § 6 z. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

⁵ Ustanovení § 7 z. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

zaměstnanci. Tyto zásady zajišťují spravedlivé, důstojné a bezpečné pracovní podmínky.

Můžu říci, že základní principy by měly sloužit jako významné teoretické vodítko při interpretaci a aplikaci dalších specifických ustanovení pracovního práva, stejně jako při uplatňování ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

Vždyť v samotném zákoníku práce je v ustanovení § 1a vyjádřeno, že základní principy pracovních vztahů určují smysl a účel jednotlivých ustanovení tohoto zákoníku. Jsou jimi zejména:

- a) Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
 - tato zásada zajišťuje zvláštní ochranu zaměstnanců v mnohdy nerovném pracovním postavení se zaměstnavatelem a aby nedocházelo k možnému zneužívání postavení zaměstnavatele
- b) Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce
 - tato zásada slouží k zajištění bezpečného pracovního prostředí. Pracovní prostředí by mělo být uzpůsobeno pro výkon zaměstnání tak, aby bylo možné zadanou práci splnit. Stejně tak by pracovní prostředí mělo splňovat bezpečnostní podmínky a zároveň by mělo předcházet možným pracovním úrazům
- c) Spravedlivé odměňování zaměstnance
 - zásada zajišťuje, že zaměstnanci budou za odvedenou práci spravedlivě odměněni.
- d) Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
 - zaměstnanec zadanou práci provádí efektivně, odpovědně a tak, aby respektoval oprávněné zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl být k zaměstnanci loajální, chránit jeho majetek a dodržovat předpisy. Tímto dochází k vyváženému vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- e) Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace
 - zajišťuje rovné postavení a zacházení se zaměstnanci bez ohledu na jejich pohlaví, věk, rasu, náboženské vyznání apod.

Ustanovení § 1a zákoníku práce bylo do zákoníku práce vloženo až provedenou novelizací. I to vypovídá o důležitosti výše uvedených základních zásad pracovního práva. Zákoník práce vyžaduje už ze svého smyslu a účelu, aby veškerá právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bylo v souladu s těmito základními zásadami, jinak by takové jednání bylo neplatné.⁶ Mimo tyto zásady uvedené v zákoníku práce, které jsou výčtem demonstrativním se v pracovním právu použijí další obecné právní zásady.

Zásada autonomie vůle. Jedná se o zásadu častěji používanou a v podstatě i vycházející ze soukromoprávních vztahů a znamená svobodu rozhodovat o své osobě. Tedy že účastníci řízení, zde tedy zaměstnanec a zaměstnavatel vstupují do pracovního vztahu na základě svobodné vůle.

Zásada, co není zakázáno, je dovoleno. Umožňuje zaměstnancům a zaměstnavatelům v pracovní smlouvě ujednat flexibilní pracovní vztahy. Tedy zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v pracovní smlouvě ujednat vše, na čem mají obě strany zájem, ovšem pouze za předpokladu, že to zákon nezakazuje. Zákoník práce uvádí ustanovení, od kterých se zaměstnanec ani zaměstnavatel při uzavřeném pracovním vztahu nemůže odchýlit, popřípadě pouze ve prospěch zaměstnance. Samozřejmostí považují zásadu zákazu nucené práce.

⁶ Ustanovení § 1a zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 580 odst. 1 občanského zákoníku

2. Vztah pracovního práva a občanského práva

Z historického hlediska lze říci, že pracovní právo je vyčleněné z práva občanského, převážně z důvodu potřeby ochrany zaměstnanců. Vztah mezi pracovním právem a právem občanským je založen na principu subsidiarity.

Princip subsidiarity je koncept, který zdůrazňuje, že rozhodování by se mělo odehrávat na nejnižší úrovni, která je schopná efektivně řešit konkrétní problém nebo úkol. V tomto případě se tedy jedná o skutečnost, kdy pracovní záležitosti řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V případě, že vyvstanou otázky, který tento zákon nezodpovídá, použije se jiný.

V základní rovině můžeme právo rozlišovat na právo soukromé a na právo veřejné, přičemž obecně lze pracovní právo zařadit spolu s právem občanským, obchodním, rodinným a mezinárodním právem soukromým mezi právo soukromé.⁷ To však nevylučuje, že v pracovním právu nalzáme i složky veřejnoprávní.

Přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyt účinnosti dne 1.1.2007 došlo k jednoznačnému vymezení subsidiarity. V ustanovení § 4 se uvádí, že pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁸ Předchozí zákoník práce byl na občanském zákoníku zcela nezávislý. Nový zákoník práce přinesl velikou změnu, byl s občanským zákoníkem propojen na principu delegované působnosti norem občanského práva v pracovněprávních vztazích.⁹ Tomuto delegování se na návrh skupiny poslanců věnoval Ústavní soud. Tento svým náležením sp. Zn. P1 ÚS 83/06 ze dne 12.03.2008 zrušil ustanovení § 4 zákoníku práce. Ústavní soud v nálezu uvádí: „*Ústavní soud námítkám navrhovatelů, které proti použití principu delegace uplatnili, přisvědčil. Obecná teorie práva sice rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly – princip*

⁷ GERLOCH, Aleš, *Teorie práva*. 5. vydání Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění do 31.12.2023.

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra, *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S.38.

subsidiarity a princip delegace. Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Metoda 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, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a stability pracovního poměru. V moderním demokratickém právním státě totiž není důležité pouze to, jakým způsobem jsou zákony schopny interpretovat soudy, ale i to, jak si tyto zákony bude vykládat občanská veřejnost, neboť zvýšená právní nejistota znamená postupnou erozi věrohodnosti právního státu.“¹⁰

¹⁰ Nález Ústavního soudu sp. Zn.: P1. ÚS 83/06 ze dne 12.03.2008, dostupný na www stránkách Ústavního soudu - https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=PI-83-06_1.

3. Prameny pracovního práva

Prameny pracovního práva jsou právní normy, které určují práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s pracovněprávním vztahem. Tyto prameny jsou důležité pro utváření právního rámce, který upravuje pracovní podmínky a vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Zdroje práva, které tvoří pracovní právo, jsou podle právní teorie klasifikovány jako prameny formální a prameny materiální. I když se níže věnuji pouze pramenům ve formálním smyslu, je důležité odlišit je od pramenů v materiálním smyslu. Formální prameny práva jsou vnějšími formami právních norem, zatímco materiální prameny jsou zdroji obsahu těchto norem, jako je ekonomická situace, společenské podmínky, historický kontext nebo přírodní události¹¹.

Ve světě existují dvě hlavní právní tradice. Jedná se o kontinentální právo, využívané převážně v Evropě a anglosaské právo, využívané například ve Spojených státech amerických. V kontinentálním právu jsou hlavním zdrojem kodifikace, tedy psané zákoníky. V anglosaském právu se klade hlavní důraz na precedenčních právech, tedy na rozhodnutích soudů. V České republice máme tzv. kontinentální právo.

V kontinentálním evropském právu a v angloamerickém právu rozlišujeme tyto čtyři základní druhy pramenů práva:

- a) Normativní právní akty (právní předpisy),
- b) Právní obyčeje,
- c) Soudní precedenty,
- d) Normativní smlouvy.

Kromě těchto formálních pramenů se také přihlíží k závěrům právní vědy a soudní judikatuře¹².

¹¹ GALVAS, Milan a kol., *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 60.

¹² GERLOCH, Aleš, *Teorie práva*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2. S. 72.

Právní předpisy českého pracovního práva tvoří rámec pracovněprávních vztahů a určují tak práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů v České republice. Právní řád České republiky je založen na právu psaném a je tvořen zákony, zákonnými opatřeními Senátu a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy a nálezy Ústavního soudu, kterými Ústavní soud zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení¹³.

Jelikož Česká republika se od 01.05.2004 stala členem Evropské unie, uplatňuje se i evropské komunitární právo. Po schválení Lisabonské smlouvy¹⁴ se unijní právo stalo rozhodujícím faktorem pro české pracovní právo, zejména pro zákoník práce. V souladu se zásadou aplikace unijního práva před národním právem mají přednost normy evropského práva před národním právem. Soudy jsou na základě této zásady povinny uplatňovat přímo použitelné normy evropského práva před kolidujícími národními normami.

Obecně lze prameny českého pracovního práva rozdělit takto:

- a) Mezinárodní smlouvy
- b) Prameny unijního práva
- c) České právní normy
- d) Kolektivní smlouvy a dohody
- e) Soudní rozhodnutí a judikatura
- f) Pracovní řády

- a) Mezinárodní smlouvy

Povinností řídit se vyhlášenými a ratifikovanými mezinárodními smlouvami se zavázal Parlament České republiky, a to v článku 10 Ústavy ČR. Tento článek uvádí, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejich ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu, stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon,

¹³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 43.

¹⁴ Dostupné na <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/cs/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty>.

použije se mezinárodní smlouva.¹⁵ Na Českou republiku se v oblasti pracovního práva vztahuje několik mezinárodních právních předpisů uzavřených na mezinárodní úrovni a ratifikovaných Českou republikou. Tato ratifikace zavázala Českou republiku k dodržování stanovené normy a její principy a hodnoty v těchto normách zakotvených. Jedná se převážně o několik klíčových úmluv Mezinárodní organizace práce (Mop). Mop je jednou z nejvýznamnějších mezinárodních organizací, která je přidružena k Organizaci spojených národů (OSN). Mezinárodní organizace práce byla založena v roce 1919. Jedním ze zakládajících členů této organizace byla Československá republika. Samostatná Česká republika se jejím členem stala 26.04.1993. Mop vydává úmluvy, kdy mezi nejvýznamnější patří o Úmluva MOP č. 29 o nucené nebo povinné práci z roku 1930, Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva na organizaci z roku 1948, Úmluva MOP č. 98 o právu na organizaci a vyjednávání kolektivních smluv z roku 1949 a další.

b) Prameny unijního práva

Česká republika vstoupila do Evropské unie dne 1.05.2004. Tento proces měl významný vliv na pracovní právo. Mimo jiné členství České republiky v Evropské unii zavazuje k dodržování minimálních pracovně právních standardů. Mezi jeden z nejvýznamnějších kladných aspektů v pracovním právu patří volný pohyb pracovníku v rámci Evropské unie. Občané České republiky mohou tedy v rámci Evropské unie volně cestovat a pracovat v jiných zemích, které jsou také součástí, a to bez omezení. Naproti tomu mohou také občané těchto zemí volně pracovat u nás. V tomto kontextu lze jako jeden z nejvýznamnějších právních předpisů říci Lisabonskou smlouvu, a především její článek 45, kde je ukotven text zajišťující volný pohyb pracovníků v Unii.¹⁶ Samozřejmě Evropské právo je vystavěno na řadě právních předpisů. Ty jsou vyvíjeny s cílem zajistit jednotný rámec pracovních podmínek a ochrany zaměstnanců ve všech členských státech.

¹⁵ Ústava ČR – Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.

¹⁶ Smlouva o fungování Evropské unie (ve znění Lisabonské smlouvy), dostupná na webových stránkách - https://www.mkcr.cz/doc/cms_library/ls-konsolid-2196.pdf.

Jsou známy jako směrnice Evropské unie. Patří sem například směrnice o pracovní době (2003/88/ES), směrnice o rovnosti v odměňování (2006/54/ES), směrnice o dočasných pracovnících (2008/104/ES), směrnice o kolektivním propouštění (98/59/ES), směrnice o agenturní práci (2008/104/ES) a mnoho dalších.¹⁷

c) České právní normy

Nejvyšší právní sílu mají v České republice ústavní zákony. Samotný vrchol tvoří Ústava České republiky¹⁸ a Listina základních práv a svobod.¹⁹ Zejména článek 9, kde se uvádí, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Oblasti pracovního práva jsou dále uvedeny i v následujících článcích. Mezi klíčové právní předpisy v oblasti zaměstnávání pak patří zákoník práce. Současný zákoník práce číslo 262/2006 Sb., ze dne 21.04.2006 vešel v účinnost dne 1.1.2007.²⁰ Zákoník práce definuje pracovní vztahy, pracovní dobu, odměňování za provedenou práci, dovolenou a kolektivní vyjednávání. Jedná se tak o komplexní právní rámec upravující celé spektrum pracovního práva a poskytuje právní okruh pro bezpečné, spravedlivé a odpovídající pracovní podmínky zaměstnanců.

Samozřejmě existují i další právní předpisy týkající se oblasti pracovního práva. Nelze opomenout zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále zákon číslo 251/2005 Sb. o inspekci práce s účinností od 01.07.2005. Nejedná se samozřejmě o veškerý výčet právních předpisů, ale jedná se o ty nejzákladnější. Dále pak právní předpisy nižší právní síly, kterými jsou například nařízení vlády číslo 567/2006 o minimální mzdě, aktuálně novelizován nařízením 465/2022 ze dne 21.12.2022.

¹⁷ Dostupné na oficiální internetové stránce Evropské unie - <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

¹⁸ Ústava ČR – Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.

¹⁹ Listina základních práv a svobod – Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

d) Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy jsou zvláštním druhem jednání, a to i pro zaměstnance, kteří nejsou v kolektivní organizaci. Reprezentují klíčový nástroj pracovního práva, který upravuje vzájemné vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tyto právní dokumenty jsou vypracovány na kolektivní úrovni a mohou být sjednány buď mezi odbory a zaměstnavateli, nebo přímo mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy jsou zvláštním druhem právních úkonů, které se vyskytují výhradně v oblasti pracovního práva. Jejich odlišnost od ostatních smluv je v tom, že jsou závazné nejen pro smluvní strany, ale i pro zaměstnance, kteří se na uzavírání těchto smluv přímo nepodílejí. Tyto kolektivní smlouvy obecně vymezují práva zaměstnanců a nesmějí omezovat práva zaměstnanců garantovaná zákonem. Kromě toho mohou upravovat vztahy mezi zaměstnavateli a odbory, přičemž jediným subjektem, který může za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu, je odborová organizace.²¹

Zákoník práce upravuje kolektivní smlouvu na dva druhy, a to kolektivní smlouvu podnikovou a kolektivní smlouvu vyššího stupně.²² Podniková kolektivní smlouva je smlouva neboli dohoda mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců nebo odborovými organizacemi. Tato upravuje pracovní podmínky a vztahy v konkrétní firmě, podniku nebo organizaci. Je výsledkem jednání na úrovni konkrétního, daného pracoviště a zaměřuje se na určité charakteristické potřeby daného pracoviště.

Naproti tomu kolektivní smlouva vyššího stupně není omezena jen na daný podnik, nebo pracoviště. Kolektivní smlouva vyššího stupně se týká celého oboru, odvětví či většího množství podniků. Rozdíl je tedy v rozsahu působnosti.

²¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí, XIV.8.1 Kolektivní smlouva – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců (mpsv.cz).

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, ustanovení § 23.

e) Soudní rozhodnutí a judikatura

Dalším důležitým pramenem pracovního práva jsou soudní rozhodnutí. Soudní rozhodnutí vytvářejí a formují normy a výklady v oblasti pracovněprávních vztahů. Jedná se o specifickou a konkrétní aplikaci právních norem na konkrétní případy a vytvářejí precedenty pro budoucí případy s podobnými právními problémy. Výklady soudů podávají vysvětlení a aplikační mechanismus v právních otázkách. Soudní rozhodnutí jsou tedy také důležitým pramenem v pracovněprávních vztazích.

f) Pracovní řády

Pracovní řád je interní normativní dokument zpracovaný zaměstnavatelem, který vytváří v souladu se zákonnými ustanoveními pracovního práva. Vytvořit zaměstnavateli vnitřní předpis umožňuje zákoník práce, konkrétně v hlavě III. Jeho hlavním účelem je usměrňovat pracovní vztahy v rámci konkrétní organizace nebo podniku. Pracovní řád dopodrobna stanoví pravidla, postupy a očekávání týkající se chování, povinností a práv zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tímto v podstatě rozvádí ustanovení zákoníku práce. Podmínkou vydání pracovního řádu je jeho písemná podoba. Samozřejmostí je, že pracovní řád nesmí být v rozporu s obecnými právními předpisy, stejně tak jeho účinnost nesmí mít zpětné datum. Pracovní řád tedy představuje jeden z hlavních dokumentů, které upravují pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v daném podniku nebo organizaci. Dále by měl zajišťovat efektivní fungování mezilidských vztahů na daném pracovišti.

4. Odpovědnost a škoda

4.1. Obecný pojem odpovědnosti v pracovním právu

V zákoníku práce je odpovědnost zaměstnance za škodu upravena v části jedenácté „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“, a to hlavně v Hlavě I, která upravuje prevenci a Hlavě II, která upravuje odpovědnost zaměstnance za škodu. Zaměstnavatel je povinen působit preventivně a zajistit pro své zaměstnance bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Jedná se o jeden z nejdůležitějších prvků v oblasti ochrany zaměstnanců. Tuto povinnost můžeme rozdělit do několika částí. Jednak zaměstnavatel je povinen vzniklá rizika na pracovišti rozpoznat, provést opatření k jejich eliminaci a působit preventivně proti vznikům dalších rizik. To v sobě nese povinnost zajistit zaměstnancům různé vzdělávání a školení v dané oblasti. V neposlední řadě má dále povinnost pravidelně provádět kontroly a revize na pracovištích. To se netýká jen revize a kontroly strojů a přístrojů, nýbrž i pracovních postupů a opatření na bezpečnost a ochranu zdraví.

4.2. Škoda

Škoda je majetková újma, která je vyčíslena v penězích (skutečná škoda), jinou nebo další škodou je to, oč se majetek poškozeného nerozšířil (ušlí zisk). Obecně lze říct, že pojem škoda v obecném smyslu značí ztrátu majetku, jeho poškození či újmu na majetku, právech, zdraví nebo ztrátu dobré pověsti. Pojem škoda popisuje negativní dopad nebo nežádoucí výsledek, který může vzniknout z konkrétní události, činu nebo situace. Škoda často vyvolává potřebu nápravy nebo odškodnění, kdy ten, kdo škodu způsobil, je povinen jí nahradit tomu, komu jí způsobil. Částečně se pojmu škoda věnuje nový občanský zákoník. Konkrétně v ustanovení § 2894 a následujících. Je třeba však věnovat pozornost i soudní praxi a soudní judikatuře. Mimo samotnou škodu, tedy majetkovou újmu, rozlišujeme i tzv. nemajetkovou újmu, která zahrnuje bolest, ztížení společenského uplatnění a dušení útrapy.²³

²³ HULMÁK, Milan a kol., *Občanský zákoník VI, Závazkové právo. Zvláštní část*. 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8. Komentář k § 2958.

4.3. Příčinná souvislost

V právním kontextu se příčinná souvislost týká souvislosti mezi konkrétním jednáním nebo událostí (příčinou) a jakoukoli výslednou škodou či újmou (následkem). Příčinná souvislost je klíčový prvek v oblasti deliktů a odpovědnosti za škodu, kde musí být prokázáno, že určitá konkrétní událost skutečně způsobila škodu a že mezi nimi existuje nepřetržité a přímé spojení. Škoda by neměla nastat bez tohoto určitého spojení. Jedná se tedy o přímý vztah mezi jednáním osoby a vznikem škody. Vzhledem ke své složitosti vyžaduje každá konkrétní okolnost podrobnou analýzu a vyhodnocení důkazů v případech pochybností příčinné souvislosti. K naplnění podmínky příčinné souvislosti nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností ze strany zaměstnance. Je nezbytné prokázat tuto souvislost a opírat se o pevné a přesvědčivé důkazy.²⁴

4.4. Zavinění

V případě odpovědnosti za způsobenou škodu hraje pojem zavinění jednu z klíčových rolí. Pojem zavinění se vztahuje na odpovědnost za způsobenou škodu svým neoprávněným nebo nesprávným jednáním. Aby bylo možno právní odpovědnost uplatnit, je třeba jednoznačně prokázat zavinění za způsobenou škodu. Mezi vzniklou škodou a zaviněním jedné strany musí existovat příčinná souvislost mezi jejím jednáním a vzniklou škodou. Každý jednotlivý případ a vzniklá škoda je jedinečná. Při posuzování zavinění je tedy třeba vzít v potaz každou konkrétní okolnost každého jednotlivého případu. V neposlední řadě při posuzování odpovědnosti pachatele za vzniklou škodu je třeba vzít v úvahu i úmysl či jeho nedbalost.

Existují dvě základní formy zavinění, jedná se o zavinění úmyslné a zavinění nedbalostní. Rozdíl mezi těmito formami je v tom, zda je splněna složka vůle a vědomí dohromady, nebo jen některá z nich.

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 06.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 2681/2016.

Úmyslné zavinění – jedná se o případy, kdy pachatel jedná při způsobení škody jasně s vědomím, že danou škodu způsobí. Škodu tedy způsobit chce a jedná tak, aby škodu způsobil. Úmyslné zavinění ještě dělíme na zavinění ve formě přímého a nepřímého úmyslu.

Nedbalostní zavinění – naopak v tomto případě vznikne škoda, aniž by pachatel takovou škodu způsobit chtěl. Nejedná tedy záměrně, ale odhaluje nedostatek péče nebo opatrnosti, kterou by normálně rozumně opatrná osoba projevovala. I nedbalostní zavinění dále dělíme na zaviněné vědomé a nevědomé.

Rozdíl mezi nepřímým úmyslem a vědomým nedbalostním jednáním vysvětlil Nejvyšší soud: Zavinění ve formě nepřímého úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobil, s tím byl srozuměn. Na srozumění jednajícího se způsobením škody lze usoudit tehdy, jestliže jednající nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla zabránit škodnímu následku, který si představoval jako možný, nebo jestliže spoléhal jen na okolnosti, které nebyly reálně způsobilé takovému následku zamezit. Zavinění ve formě vědomé nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí. Pro účely rozlišení vědomé nedbalosti od nepřímého úmyslu je třeba hodnotit, zda důvody, pro které jednající spoléhá na to, že škodu nezpůsobí, mají charakter takových konkrétních okolností, které sice v posuzovaném případě nebyly způsobilé zabránit škodě, které by ale v jiné situaci a za jiných podmínek k tomu reálně způsobilé být mohly.²⁵

4.5. Odpovědnost v pracovním právu

Problematika odpovědnostních vztahů v pracovním právu, zejména v otázce odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobí zaměstnavateli, představuje významnou oblast tohoto právního odvětví. Tyto vztahy jsou považovány za odvozené, což znamená, že vznikají v důsledku určité události v rámci základního pracovního vztahu. Zákoník práce reguluje nejen odpovědnost zaměstnance za

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.09.2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013.

způsobenou škodu, ale i odpovědnost zaměstnavatele. Odpovědnostní vztah je vztah odvozený, může existovat pouze tehdy, pokud již existuje základní pracovní vztah.

Pracovněprávní odpovědnost představuje zvláštní kvalifikovaný druh závazku v pracovním právu, který vzniká jako důsledek porušení primární pracovní povinnosti. Pro pracovněprávní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním donucením. To znamená, že odpovědnost v právním slova smyslu je součástí státního donucení ke splnění porušené povinnosti, jde o splnění právní povinnosti pod nátlakem, popřípadě hrozbou státního donucení. Přitom ovšem za odpovědnost považujeme i případy, kdy je plněno pod hrozbou státního donucení dobrovolně²⁶.

Nelze ale tvrdit, že každé porušení povinností v pracovněprávním rámci vždy vyvolává pouze odpovědnost podle pracovního práva. Některá porušení mohou být také důvodem k trestní nebo občanskoprávní odpovědnosti²⁷.

Jako příklad mohu uvést situaci, kdy zaměstnanec v pracovní době vyráběl s použitím materiálu zaměstnavatele součástku potřebnou k opravě čerpadla do své studny. Při této činnosti však poškodil strojní zařízení zaměstnavatele. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu podle občanskoprávních předpisů, protože ke škodě nedošlo při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním. Škodu je povinen nahradit v plné výši²⁸.

Zákonodárce odpovědnost zaměstnance za škodu upravil v části jedenácté zákoníku práce, kterou nazval „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“. V této hlavě zákoník práce pojednává o prevenční povinnosti sdílené mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a také o různých typech zaměstnancovi odpovědnosti za škodu. Dle mého názoru zákoník práce tuto problematiku upravuje vcelku komplexně.

²⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 311.

²⁷ ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav, *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac, 1997. 183 s. ISBN 80-901938-4-6. S. 92.

²⁸ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019, 216 s., ISBN 978-80-7598-356-5, S 141.

Vycházím z toho, že zákoník práce upravuje otázky týkající se jak předpokladu vzniku odpovědnosti, tak i rozsah a způsob náhrady za vzniklou škodu.

Pracovněprávní odpovědnostní vztahy jsou odvozeny od základních pracovněprávních vztahů, jako je pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, jejichž vznik je předpokládán. Tyto vztahy mohou trvat i po skončení základního pracovněprávního vztahu. Jedná se tedy o relativně samostatné pracovněprávní vztahy.

5. Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost můžeme různě členit dle specifických kritérií a kategorií. Jak je již uvedeno výše, jedním z kritérií může být forma zavinění na způsobené škodě, a to buď zavinění úmyslné nebo nedbalostní. Dalším kritériem může být, kdo v pracovněprávním vztahu tuto odpovědnost má. Jedná se o odpovědnost zaměstnavatele nebo o odpovědnost zaměstnance.

Mezi základní druhy odpovědnosti zaměstnavatele patří odpovědnost za odpovídající pracovní podmínky, dále odpovědnost za vyplacení mzdy nebo odměny za odvedenou práci a v neposlední řadě odpovědnost za ochranu práv zaměstnanců. V tomto případě se jedná za právo na určitou pracovní dobu, sjednání pracovní smlouvy, právo na dovolenou a další.

Do základní odpovědnosti zaměstnance pak patří odpovědnost za splnění pracovních povinností dle řádně uzavřené pracovní smlouvy. Dále mezi odpovědnost zaměstnance můžeme řadit odpovědnost za správné, profesní jednání, tedy za dodržování etiky a profesionálního chování. Samozřejmě sem patří i odpovědnost za ochranu práv zaměstnavatele, tedy za dodržování různých obchodních tajemství, jedinečných pracovních postupů apod.

5.1. Charakteristické rysy odpovědnosti v pracovním právu

V pracovním právu je odpovědnost formována několika specifickými rysy. K jednomu z těchto specifických rysů patří ochranný rámeček. Tento zaměstnancům zaručuje, že nejsou a nebudou v pracovním prostředí zneužíváni. Mezi další specifický rys patří asymetrie neboli nerovnováha moci. Tedy zaměstnanci mají omezenou schopnost pracovní podmínky ovlivňovat. Odpovědnost za škodu má klíčovou roli v zajištění, tedy že zaměstnavatel, tak i zaměstnanec nesou odpovědnost za svá jednání. V tomto případě pozice zaměstnanců posilují kolektivní dohody a práva odborů. S ohledem na dynamiku pracovního prostředí musí být pracovní právo flexibilní, schopné se přizpůsobit novým výzvám.

5.2. Odpovědnostní vztah

Jak jsem již uvedl výše, odpovědnostní vztah je vztah odvozený a může existovat pouze tehdy, pokud již existuje základní pracovní vztah. Jedná se o právní rámec regulující závazky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vytváří soubor opatření pro spravedlivé a etické pracovní vztahy. Zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnanci vhodné pracovní podmínky, pracovní prostředí, ochranu zaměstnanců, dodržovat předpisy. Naproti tomu zaměstnanec se zavazuje plnit pracovní povinnosti řádně, loajálně k zaměstnavateli a v souladu s řádně uzavřenou pracovní smlouvou. V takovémto vztahu jsou samozřejmě zahrnuté i otázky týkající se odpovědnosti za škodu a kolektivní dohody. Zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou svým jednáním způsobil.

5.3. Plnění pracovních úkolů

Zaměstnanec na základě pracovní smlouvy plní pracovní úkoly, zároveň v souladu s pracovními předpisy. Zaměstnavatel poskytuje vhodné pracovní podmínky, spravedlivou odměnu za vykonanou práci zaměstnance.

5.4. Individuální a kolektivní odpovědnosti

Rozdíl mezi individuální a kolektivní odpovědností je ten, že v individuální odpovědnosti má zaměstnanec odpovědnost za splnění pracovních povinností dle řádně uzavřené pracovní smlouvy. Zaměstnavatel nese odpovědnost za vhodné pracovní podmínky, spravedlivou odměnu zaměstnanci za vykonanou práci a dodržování všeobecných právních předpisů.

Naproti tomu kolektivní odpovědnost znamená že se zaměstnanci mohou sdružovat v odborech na základě uzavřených kolektivních dohod a takto společně vyjednávat se zaměstnavatelem, což podporuje zaměstnance a jejich společnou solidaritu. Zaměstnavatelé zase k zaměstnancům přistupují s řádnou péčí, sociální zodpovědností atd, tedy že firemní kultura by neměla být založena pouze na ekonomickém zisku, ale pozitivním přínosu i pro zaměstnance.

5.5. Subjektivní a objektivní odpovědnosti

Subjektivní odpovědnost se vztahuje na jednotlivé, individuální činy každého zaměstnance v pracovním procesu. Za porušení pracovních povinností, ať již úmyslného či neúmyslného, nese tedy odpovědnost zaměstnanec. Na zaměstnance je v tomto případě kladen důraz na jeho schopnost dodržovat pracovní normy a zákony. Při způsobení škody se zkoumá, jakou mírou přispění zaměstnance škoda vznikla.

U objektivní odpovědnosti nese hlavní zodpovědnost zaměstnavatel. Zaměstnavatel nese odpovědnost za pracovní podmínky, bezpečnostní opatření, organizaci práce a dodržování předpisů.

Rozdíl mezi těmito dvěma formami odpovědnosti je, zda odpovědnost nese jedinec (individuální), nebo zda je odpovědnost vnímaná na základě vnějších faktorů (objektivní).

5.6. Jednotlivé druhy odpovědnosti v pracovním právu

Jak je uvedeno výše, v pracovním právu se uplatňuje jak subjektivní, tak i objektivní odpovědnost. Tento princip zásadně odlišuje pracovníprávní odpovědnost od občanskoprávní. Na rozdíl od občanskoprávní odpovědnosti, která vychází z principu rovnosti postavení subjektů, pracovníprávní odpovědnost preferuje zaměstnance před zaměstnavatelem. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je koncipována mnohem širší než odpovědnost zaměstnance.²⁹

Odpovědnost v českém pracovním právu lze dělit na:

- a) Hmotnou
- b) Jinou než hmotnou pracovníprávní odpovědnost

²⁹ ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav, *Nad pracovníprávními vztahy*. Praha: Orac. 1997, 183 s. ISBN 80-901938-4-6. S. 92.

- c) Odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

5.6.1. Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Hmotná odpovědnost v rámci pracovního práva se vztahuje k právní povinnosti zaměstnance či zaměstnavatele nahradit materiální škody, které v rámci pracovních vztahů vznikly. Tato odpovědnost může vzniknout z nedbalosti, porušení pracovních povinností nebo nesprávného jednání. Zaměstnanec může nést hmotnou odpovědnost za škody, jež způsobil v rámci pracovního výkonu během pracovní doby, zatímco zaměstnavatel může být odpovědný za škody vzniklé nedostatečným zajištěním bezpečnostních pracovních podmínek. Hmotná odpovědnost představuje významný právní aspekt, zajišťující finanční krytí případných materiálních škod či úrazů. Tomuto tématu se samostatně věnuji v následující kapitole.

V pracovním právu se můžeme setkat s odpovědností za prodlení. Tato odpovědnost se týká dodržování termínů a lhůt ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podporuje řádný chod v pracovních vztazích a jejich spravedlivý a efektivní průběh. V pracovním právu tato odpovědnost nemá tak veliký význam jako v ostatních odvětvích práva, např. obchodním nebo občanském. Odpovědnost za prodlení vychází ze subsidiární působnosti občanského zákoníku v rámci pracovněprávních vztahů³⁰.

Dále sem řadíme smluvní pokutu, která v pracovním právu představuje finanční sankci, která je většinou dohodnuta ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. U smluvní pokuty je důležité, aby její výše byla poměrná k povaze a závažnosti porušení pracovních povinností. Hmotná odpovědnost v tomto případě vzniká v důsledku porušení závazku nevykonávat po skončení pracovního poměru aktivity, které jsou konkurenční vůči podnikání zaměstnavatele³¹.

³⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 314.

³¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 314.

Jedním z dalších druhů hmotněprávní odpovědnosti je odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci. Jedná se o protiprávní přesun zaměstnance na jinou práci, než která byla obsahem pracovní smlouvy. Další odpovědností zaměstnavatele je odměnit zaměstnance za vykonanou práci odpovídajícím mzdovým či platovým ohodnocením. Zaměstnavatel je rovněž povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případě neoprávněného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance³².

5.6.2. Jiná než hmotná odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost nemusí vždy zahrnovat pouze hmotné aspekty. Taková odpovědnost může zahrnovat i povinnosti s nehmotným charakterem. Zde zaujímá významné místo například povinnost akceptovat jednostranné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v důsledku porušení pracovních povinností. Tato povinnost je spojena s právním uznáním ukončení pracovního vztahu než s hmotným odškodněním. Řadíme sem vždy případy, kdy dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru, dále výpověď dané zaměstnavatelem, jsou-li u zaměstnance dány důvody, u kterých by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, dále poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k vykonávané práci³³. O odpovědnostní vztah jde rovněž v případě odstoupení od pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec nesplní svou povinnost nastoupit do práce ve stanovený den a nepřekáže mu v tom žádná pracovní překážka, anebo se zaměstnavatel o této překážce nedozví do týdne, vzniká nová odpovědnostní povinnost pro zaměstnance. Tato povinnost spočívá v tolerování možnosti, že zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupí. Odpovědnost zaměstnance se také projevuje v

³² HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2. S. 409.

³³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 315.

případě neomluvené nepřítomnosti v práci, kdy v důsledku porušení primární povinnosti vzniká nová odpovědnostní povinnost. Zaměstnanec je povinen akceptovat krácení dovolené za každou zameškanou směnu v rozmezí jednoho až tří dnů.³⁴

5.6.3. Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

Nakonec vyjma výše uvedených forem hmotné a nehmotné odpovědnosti jde také o pracovněprávní odpovědnost v případech, kdy jsou zaměstnavateli nebo zaměstnancům ukládány sankce jiným orgánem. Nicméně je otázkou, zda v takovémto odpovědnostním vztahu dochází k pracovněprávní odpovědnosti, nebo by bylo vhodné jej zařadit spíše do jiného odvětví práva, konkrétně správního práva. Jako příklad může sloužit odpovědnost zaměstnavatele za správní delikt nebo přestupek, který narušuje povinnosti stanovené pracovněprávními předpisy. Orgány, které mohou ukládat sankce, jsou především úřad práce nebo inspekci práce. Správní dohled nad pracovněprávními vztahy však vykonávají i další subjekty, mimo jiné Úřad pro ochranu osobních údajů, Ministerstvo práce a sociálních věcí, technická inspekce ČR a další.³⁵

³⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo. 7.*, doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 315.

³⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo. 7.*, doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 315.

6. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

V jedenácté části zákoníku práce je upravena náhrada majetkové a nemajetkové újmy. Konkrétně v hlavě I je upravena prevence a v hlavě II poté povinnosti zaměstnance k náhradě škody. V této kapitole pojednávám o tématu mé diplomové práce. V případě, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnanci škodu, prvotně by se měl celou situaci snažit řešit v souladu s interními postupy zaměstnavatele. Výsledkem by měla být náhrada způsobené škody a nalezení vhodného řešení k předcházení dalšího možného způsobení škody. Jak jsem již uvedl výše, musí se vždy jednat o způsobenou škodu zaměstnance zaměstnavateli zaviněně. Dále při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.³⁶ Zjednodušeně tedy zaměstnanec odpovídá za škodu výhradně v případě, že tuto škodu zavinil porušením právní povinnosti nebo v důsledku svého úmyslného jednání proti dobrým mravům.

Zaměstnanec k plnění pracovního úkolu musí vykonat většinou několik úkonů, které jsou v přímé souvislosti s tímto plněním. Tyto úkony mohou započít již před samotným pracovním úkonem. Cesta do zaměstnání a ze zaměstnání, stravování v době přestávky však k nim nepatří.

Odpovědnost za škodu plní v pracovním vztazích i několik funkcí, kterými jsou:

- a) Preventivní funkce – zahrnuje opatření a mechanismy, které mají za cíl předejít vzniku škody nebo minimalizovat riziko jejího vzniku. Tato funkce spočívá v tom, že existence odpovědnosti za škodu motivuje zaměstnance a stejně tak i zaměstnavatele k opatrnějšímu a zodpovědnějšímu chování a předcházení vzniku škod. Tato funkce zároveň přispívá k vytváření bezpečnějšího a zodpovědnějšího pracovního prostředí, čímž dochází k minimalizování rizik vzniku škody a ochrany zájmů všech zúčastněných stran.

³⁶ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2. S. 413.

- b) Reparační funkce – tato funkce se zaměřuje na tzv. obnovu poškozených poměru nebo nahrazení škody, která vznikla v důsledku porušení právní povinnosti. Jedná se o zajištění nápravy poškozené strany prostřednictvím finanční kompenzace, opravy nebo náhrady poškozeného majetku či jiných opatření, které mají za cíl obnovit stav před vznikem škody. Zajišťuje, že poškozená strana má právo na náhradu za škodu a že viník této škody je povinen ji poskytnout.
- c) Sankční funkce – uplatňuje postih či sankci vůči osobám, které porušily své právní povinnosti a tím způsobily škody. Jsou určeny k potrestání viníka za jeho jednání a k prevenci budoucích porušení právních povinností. Cílem této funkce je zajištění dodržování právních norem a ochrana zájmů poškozených stran.

Rozlišujeme tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli:

- a) obecná odpovědnost,
- b) zvláštní odpovědnost.

Zvláštní odpovědnost dále členíme na:

1. odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody
2. odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
3. odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

V odborné literatuře se u některých autorů setkáváme s konceptem rozdělení specifických forem odpovědnosti do dvou kategorií – odpovědnost zpřísněnou a odpovědnost zmírněnou. Tato kategorizace slouží k odlišení situací, kde jsou nároky na odpovědnost postaveny na pevnějším základu, od případů, kde jsou nároky odpovědnosti uvolněny.³⁷

³⁷ KALENSKÁ, M. a kol., *Československé pracovní právo*, 2. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Panorama, 1988, 444 s. hlava XXI. (autorka hlavy M. Kalenská), S. 303 a násl.

6.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

V ustanovení § 250 Zákoníku práce zákonodárce reguluje problematiku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tato odpovědnost zaměstnanci vzniká, když zaviněně poruší své pracovní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

K vzniku této odpovědnosti jsou nezbytné kumulativně následující předpoklady: porušení pracovních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance. Není-li splněn některý z těchto předpokladů, povinnost k náhradě škody nevznikne.

V případě, že dojde k zahájení soudního řízení o náhradu škody, poté nese břemeno tvrzení a důkazní břemeno týkající se všech uvedených předpokladů zaměstnavatel. Zavinění v tomto kontextu musí být explicitně prokázáno a nelze ho předpokládat, jak je tomu u některých jiných druhů odpovědnosti.

V rámci obecné pracovněprávní odpovědnosti, kterou nese zaměstnanec vůči zaměstnavateli, je podstatné porozumět povaze a limitům této odpovědnosti. Zaměstnanec je zavázán nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, přičemž tato povinnost je závazná finančně, ledaže je možné škodu odčinit obnovením předešlého stavu, což by mohlo zahrnovat například samostatnou odbornou opravu poškozeného zařízení či nápravu jiných vad či poruch.

Zákoník práce však stanoví limity výše náhrady škody, kterou může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat. Tato částka nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance, jaký dosahoval před porušením povinnosti, která vedla k způsobení škody. To platí s výjimkou případů, kdy byla škoda zaviněna stavem opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek. V těchto situacích je zaměstnanec povinen nahradit celý rozsah skutečné škody, aniž by se uplatňovalo výše zmíněné omezení.

Nelze též opomenout, že v případech úmyslného zavinění, zaměstnavatel může požadovat nejen náhradu veškeré skutečné škody, ale má také nárok na

kompensaci dalších potenciálních ztrát, jako například ušlého zisku či jiných nepřímých následků. Tímto způsobem zákoník práce reflektuje zásadu odpovědnosti zaměstnance za jeho jednání v pracovním kontextu a nastavuje hranice náhrad škodových nároků v souladu s principy právního řádu.

V případě společné odpovědnosti zaměstnanců za způsobenou škodu stanoví právní rámec princip poměrného přispívání každého zaměstnance na základě míry jeho zavinění. Jde o tzv. dělenou odpovědnost. Každý zaměstnanec je tak povinen nést odpovědnost za svůj podíl na vzniklé škodě, což se odvíjí od míry jeho zavinění při konkrétní události nebo situaci.

V případě, kdy je škoda způsobena nejen chybou zaměstnance, ale také nějakým porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele, může dojít k omezení povinnosti zaměstnance nahradit vzniklou škodu. V takových situacích, kde je zaměstnavatel též zodpovědný za vzniklou škodu, se povinnost zaměstnance snižuje na poměrný podíl, který odpovídá míře jeho zavinění. Zaměstnanec tak není povinen hradit celý rozsah škody, ale pouze tu část, která odpovídá jeho konkrétnímu podílu na vzniku nežádoucí události.

Tímto způsobem se zákonodárce snaží zachovat spravedlnost a proporcionálnost v případech, kdy je vzniklá škoda důsledkem kombinace chyb ze strany zaměstnanců i zaměstnavatele. Princip poměrné odpovědnosti reflektuje potřebu vyváženého přístupu k určování rozsahu odpovědnosti každé strany zapojené do pracovního kontextu, čímž přispívá k spravedlivému vyrovnání škodových nároků v souladu s právními normami.

6.2. Zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

6.2.1. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnanci jsou povinni plnit určité pracovní úkoly a povinnosti. V případě, že zaměstnanec některé z těchto úkolů či povinností nedodrží, zejména, pokud toto porušení vede ke vzniku škody pro zaměstnavatele, může vyvolat u zaměstnance odpovědnost, mít tak určité právní důsledky a vést k odpovědnosti za tuto škodu. Zaměstnanec má zejména povinnost jednat s péčí řádného zaměstnance a dodržovat stanovené pracovní postupy a pravidla.

Na případnou hrozící škodu je zaměstnanec povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Je-li k odvrácení škody třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Zakročit však nemusí, bráni-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance nebo osoby blízké.³⁸

Je nutno zdůraznit, že se jedná o zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, přičemž tento druh odpovědnosti vzniká přímo na základě zákona a jeho aplikace má přednost před obecnou odpovědností zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.³⁹ Podobně je tomu tak u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědností zaměstnance za ztrátu svěřených věcí.⁴⁰

Podle § 251 zákoníku práce na zaměstnanci, který vědomě ani neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, ani nezakročil proti hrozící škodě (tj. nesplnil prevenční povinnost), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu

³⁸ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2. S. 415.

³⁹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal, *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r. o., 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0. S. 136.

⁴⁰ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*. Wolters Kluwer ČR, Praha 2012, s. 121.

vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody a v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak.⁴¹

Pro splnění všech prvků odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je nezbytné, aby byly kumulativně splněny následující předpoklady:

- škoda musí vzniknout na straně zaměstnavatele. Odpovědnost zaměstnance se uplatní teprve v okamžiku, kdy dojde k reálné škodě, která může být jak materiální, tak i nemateriální povahy,
- nesplnění preventivní povinnosti včasného upozornění na potenciální nebezpečí a případného zásahu proti němu. Každý zaměstnanec má povinnost dodržovat pravidla a normy platné v pracovním prostředí a vykonávat svou práci s odpovídající péčí a zodpovědností,
- zásadní je též příčinná souvislost mezi vznikem škody a nesplněním preventivní povinnosti, respektive jejím vykonáním by bylo možné předejít nebo zabránit bezprostřednímu vzniku škody. Je však nezbytné prokázat, že nesplnění povinnosti zaměstnance přímo vedlo k vzniku škody,
- zavinění zaměstnance musí být minimálně v podobě vědomé nedbalosti, v případě pouze nevědomé nedbalosti by odpovědnost zaměstnance za škodu nevznikla
- skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak. Např. pokud nelze identifikovat přímého pachatele nebo v případě, že omezená odpovědnost přímého pachatele nedokáže pokrýt celý rozsah skutečné škody.

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti může být také předmětem právních sporů a soudních řízení, přičemž soud musí posoudit všechny relevantní faktory a určit rozsah odpovědnosti. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce, která představuje sankci za porušení právní povinnosti zaměstnance stanovené v § 249 zákoníku práce, jsou vznik škody, porušení povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročit, příčinná souvislost mezi vznikem

⁴¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 319.

škody a porušením povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročít, zavinění alespoň ve formě vědomé nedbalosti a skutečnost, že škodu není možné uhradit jinak. Jsou-li splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvedené v ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce, je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení téže škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce.⁴²

Účelem této právní úpravy je zajistit, že ve smyslu obecné povinnosti k náhradě škody je škoda přímo zaviněná konkrétním jednáním zaměstnance, na rozdíl v případě tohoto speciálního uspořádání není zaměstnanec přímým škůdcem, ale pouze osobou, která nedodrží povinnost vyplývající z pracovního vztahu. Zaměstnanec tak není povinen uhradit skutečnou škodu, ale spíše přispívá k její nápravě. Výše náhrady škody však v tomto případě nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnanec není přímým škůdcem (pachatelem)⁴³.

Jako vhodný příklad této odpovědnosti lze uvést:

Účtující číšník viděl, že skupinka opilých hostů odchází bez zaplacení útraty:

- a) číšníkovi se nechtělo za nimi běžet a hosty nechal odejít. V případě, že toto zjistí zaměstnavatel, může požadovat, aby se číšník podílel na náhradě vzniklé škody.
- b) číšník se pokoušel odcházející hosty zadržet a ti jej fyzicky napadli a bez zaplacení odešli. V tomto případě číšník svou povinnost splnil, a i když vznikla nezaplacením útraty zaměstnavateli škoda, nelze na číšníkovi požadovat, aby se na její úhradě podílel⁴⁴.

⁴² Nález Ústavního soudu ze dne 12.03.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ISSN: 0036522X – Roč. 67, (2015), č. 3, s. 254-261.

⁴³ HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva Hofmannová, Dana Roučková, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce s komentářem*, vydal: Anag, spol. s r. o., podle stavu k 2. 2. 2021, 1344 stran, ISBN: 978-80-7554-306-6, S 428.

⁴⁴ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. 216 s, ISBN 978-80-7598-356-5, S 143.

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

V případě, že zaměstnanec může nakládat nebo má v držení majetek patřící zaměstnavateli, nese obecně odpovědnost za případnou škodu, která by mohla vzniknout zaměstnavateli v důsledku tohoto majetku. Nicméně v mnoha případech není obecná odpovědnost zaměstnance dostatečná, zvláště pokud se jedná o hodnoty, které vyžadují zvýšenou opatrnost při zacházení (např. cenné předměty). V těchto situacích je vhodné jasně určit, nejlépe doslovně, který zaměstnanec má odpovědnost za ten konkrétní majetek zaměstnavatele. Takové určení umožňuje zaměstnavateli lépe monitorovat stav svého majetku a minimalizovat rizika jeho ztráty, neoprávněného použití nebo poškození. Na straně zaměstnance se v tomto případě jedná o zvýšenou odpovědnost za věci, které jsou v majetku zaměstnavatele.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je zvláštní druh odpovědnosti. Zákonodárce jej upravil v zákoníku práce v ustanovení § 252, až § 254.

V ustanovení § 252 zákoníku práce jsou tyto hodnoty uvedeny. Jedná se o hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Jedná se o výčet demonstrativní. Z charakteristiky hodnot vyplívá, že se jedná o předměty určené k oběhu nebo k obratu. Proto nelze za předmět dohody o odpovědnosti považovat základní prostředky, drobné předměty, vybavení kanceláře, kancelářské potřeby ani jiné menší předměty, natož např. motorová vozidla⁴⁵. Pokud tedy nějaká věc nebo předmět nesplňuje výše uvedenou charakteristiku, tedy neslouží k oběhu nebo obratu, nemůže být předmětem dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování. Nicméně mohou být předmětem jiné dohody, např. dohody za ztrátu svěřených věcí. Předmětem dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování nemohou být tedy věci, které zaměstnanec běžně používá k plnění svých pracovních úkolů, jako jsou pracovní nástroje nebo

⁴⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010 ze dne 06.09.2011.

spotřební materiál. Takové předměty by mohly být součástí dohody o odpovědnosti pouze v případě, že jsou určeny k prodeji, výdeji nebo přepravě jiným osobám. Dohoda může být také uzavřena ohledně věcí, které jsou zaměstnanci svěřeny za účelem poskytnutí dalším osobám.

Naopak předmětem v uzavřené dohodě o hmotné odpovědnosti může být zlatý materiál (šperky, prsteny, náušnice apod.), které slouží zaměstnanci k plnění pracovních úkolů. Typicky k provádění technologických postupů jako je lití šperků⁴⁶.

Zákon v případě svěřených věcí nevyžaduje, aby svěřené hodnoty byly ve vlastnictví zaměstnavatele, postačí, aby s nimi měl zaměstnanec možnost disponovat a aby byly předmětem obratu či oběhu⁴⁷.

Předpokladem vzniku této odpovědnosti je:

1. vznik škody (ve formě schodku na svěřených hodnotách)
2. písemná dohoda o odpovědnosti
3. zavinění zaměstnance, které je v tomto případě presumováno (předpokládáno)⁴⁸.

Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti je samozřejmě uzavření pracovněprávního vztahu, a to mezi zaměstnavatelem na jedné straně a zaměstnancem na druhé straně.

6.2.2.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Mezi hlavní předpoklady odpovědnosti řadíme uzavření písemné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování, tedy o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Tato zvláštní odpovědnost se liší od běžného modelu odpovědnosti zaměstnance za škodu jednak v předpokladu jasně zavinění na straně zaměstnance a dále v rozsahu náhrady škody, který je předem stanoven. Zaměstnavatel má v tomto případě výhodu, neboť není povinen

⁴⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010 ze dne 16.06.2011.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.03.2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017.

⁴⁸ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2. S. 416.

dokazovat zavinění zaměstnance při vzniku škody, jak je tomu u standardní odpovědnosti. Zavinění na straně zaměstnance je v tomto případě předpokládáno.

Tato dohoda lze uzavřít pouze se zaměstnancem, který je starší 18 let. V případě, že by zaměstnanec nebyl starší 18 let a taková dohoda by byla uzavřena, byla by taková dohoda z právního hlediska neplatná. Zaměstnavatel by se tedy nemohl domáhat na zaměstnanci úhrady škody v plné výši. Dohodu o hmotné odpovědnosti může pracovník platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil. Občan dovršuje osmnáct let věku počátkem toho dne, kterým svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil⁴⁹. V případě, že za zaměstnance mladšího 18 let věku uzavře tuto dohodu o odpovědnosti např. zákonný zástupce, nebo nabyt zaměstnanec plnoletost jiným způsobem (uzavřením manželství apod.), je tato dohoda neplatná.

Dohoda musí být uzavřena v písemné formě a obě strany, tedy zaměstnavatel a zaměstnanec se na jejím obsahu musí shodnout. Dohoda o odpovědnosti může být součástí pracovní smlouvy. Dohoda musí být jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele vlastnoručně podepsána. V případě, že by zaměstnavatel svůj podpis nahradil např. razítkem, vedlo by to k neplatnosti takové dohody. V případě, že k dohodě během trvání pracovního poměru se doplní další dodatky, i tyto dodatky musí mít písemnou formu a být vlastnoručně podepsány, jinak by tyto dodatky byly neplatné. Náležitosti takové dohody jsou minimálně řádné označení stran dohody, tzn. konkrétní označení zaměstnavatele a konkrétní označení zaměstnance, tedy účastníky dohody. Mimo jiné dále uvedení datumu, kdy zaměstnanec uvedenou dohodu podepisuje a od jakého data nabývá účinnosti. Dále pak uvedení, že zaměstnanec přebírá odpovědnost k ochraně mu svěřených hodnot k vyúčtování.

Není překážkou platnosti takovéto dohody, není-li v písemné formě dohody uvedena funkce zaměstnance, stejně tak konkrétní pracoviště zaměstnance, se

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 45/87 ze dne 23.12.1987.

kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost⁵⁰.

Dohoda platí od jejího uzavření, popřípadě data pozdějšího, je-li v dohodě uvedeno, až do skončení pracovního poměru, pokud od ní zaměstnanec neodstoupí. Podpisy na takové dohodě musí být vlastnoruční.

Dohoda o hmotné odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na ty hodnoty, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody. Dohodu o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti (tj. hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Okolnost, že hodnoty svěřené zaměstnanci nejsou vymezeny přímo v dohodě o hmotné odpovědnosti, proto není na újmu platnosti dohody o hmotné odpovědnosti⁵¹.

6.2.2.2. Odstoupení od dohody

Obecně lze říci, že dohoda o odpovědnosti končí dnem, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem končí pracovní poměr. V tomto případě není podstatné, z jakého důvodu k ukončení pracovního poměru došlo. K ukončení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Skončení pracovního poměru může být jak uplynutím doby určité, výpovědí ve zkušební době či dohodou.

Je možné od dohody odstoupit i dalšími způsoby. Jedním z těchto způsobů je dobrovolné odstoupení od dohody ze strany zaměstnance. V tomto případě se den odstoupení od dohody považuje dnem, kterým byla zaměstnavateli žádost o odstoupení od dohody doručena. Může nastat situace, kdy je v žádosti o odstoupení od smlouvy uvedeno pozdější datum, než je žádost zaměstnavateli

⁵⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.02.2003, sp. Zn. 21 Cdo 263/2002.

⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.03.1999, sp. Zn. 21 Cdo 1901/98, publikováno jako 30/2000 Sb.

doručena. V tomto případě platí jako datum odstoupení od smlouvy datum pozdější, které je v žádosti uvedeno.

Odstoupit od dohody o odpovědnosti může zaměstnanec v případě, kdy zaměstnavatel neodstraní nedostatky v pracovních podmínkách, které brání řádné péči o svěřené hodnoty, nebo závady a nedostatky neodstraní do lhůty stanovené zákonem⁵². Zaměstnavatel má povinnost odstranit závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami ve lhůtě 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění ze strany zaměstnance. Dále pak může od dohody zaměstnanec odstoupit v případě, že byl přeřazen na jinou práci či jiné pracoviště.

Vyžaduje se, aby dohoda o ukončení odpovědnosti na svěřených hodnotách, které je zaměstnavatel povinen vyúčtovat měla písemnou formu. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručitou dohodu o ukončení odpovědnosti písemně potvrdit.

Ukončit dohodu o odpovědnosti také zaměstnanec a zaměstnavatel můžou na základě vzájemné dohody, a to ke sjednanému dni.

V ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnanec je povinen řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele⁵³. Pokud zaměstnanec tyto povinnosti poruší, nemůže se zbavit své odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli. Typický případ, kdy zaměstnanec, např. číšník, opustí prodejnu, aniž by dostatečně prodejnu zabezpečil proti neoprávněnému vniknutí (zamčení dveří, uvedení do provozu bezpečnostní zařízení) a tím umožní odcizení svěřených hodnot. Tímto zanedbáním zaměstnanec vytvořil podmínky pro vznik schodku. Pokud nedbalostní porušení povinností zaměstnance je tak rozsáhlé, že bez něj by k vniku schodku nedošlo, pak není možné ani částečně

⁵² HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva Hofmannová, Dana Roučková, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce s komentářem*, vydal: Anag, spol. s r. o., podle stavu k 2. 2. 2021, 1344 stran, ISBN: 978-80-7554-306-6, S 431.

⁵³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, ustanovení § 301.

osvobození se od této odpovědnosti. Takto konkrétní případ je však vždy třeba individuálně posoudit.

6.2.2.3. Individuální a kolektivní odpovědnost dohody za svěřené hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena s jedním zaměstnancem nebo, a to je v praxi mnohem častější, může být se zaměstnancem současně ujednáno, že bude na pracovišti s více zaměstnanci, kteří také uzavřeli dohodou o hmotné odpovědnosti, odpovídat za schodek společně⁵⁴.

V praxi může nastat situace, kdy na pracovišti, kde byl zjištěn schodek, pracovali zaměstnanci, kteří měli uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, avšak v této dohodě nebyla doložka o společné hmotné odpovědnosti. To však neznamená, že jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti jsou neplatné. Každý zaměstnanec stále nese odpovědnost za schodek na hodnotách, které měl vyúčtovat⁵⁵.

Typickým příkladem je prodejna zboží. V prodejně pracují čtyři zaměstnanci. Všichni mají podepsanou dohodu o odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování s doložkou společné odpovědnosti a při inventarizaci byl v prodejně zjištěn schodek. Z hlediska odpovědnosti za schodek mají v tomto případě všichni zaměstnanci stejné postavení a odpovídají tak za vzniklou škodu stejně⁵⁶. V případě, že by na pracovišti měli dohodu uzavřenou jen někteří zaměstnanci, odpovídali by za vzniklou škodu jen ti, kteří tuto dohodu uzavřenou měli. Tato odpovědnost za schodek by byl v takovém případě sniženy o podíly zaměstnanců, kteří dohodu o společné odpovědnosti uzavřenou neměli. Na zaměstnance, kteří dohodu uzavřenou neměli, by se vztahovalo ustanovení o obecné odpovědnosti⁵⁷.

Dále může nastat situace, že společnou odpovědnost mají uzavřeni pouze někteří zaměstnanci. V takovém případě, tedy že pokud na pracovišti s více zaměstnanci,

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 320.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009 ze dne 10.08.2010.

⁵⁶ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. 216 s. ISBN 978-80-7598-356-5, S. 144.

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav, *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, S. 932.

kteří uzavřeli dohodou o hmotné odpovědnosti, nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými. Znamená to jen, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci, ale že budou odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců⁵⁸.

6.2.2.4. Schodek a inventura

Schodkem, někdy též označováno jako „manko“, je škoda vzniklá zaměstnavateli na svěřených hodnotách. Jedná se o rozdíl mezi hodnotou uvedenou v účetní evidenci a skutečným stavem svěřených hodnot. Samozřejmostí je, že skutečný stav je nižší oproti stavu evidovaným v účetnictví. Není rozhodující, v které době a jakým způsobem ke schodku došlo.

Zaměstnavatel při uzavírání dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se zaměstnancem je povinen provést inventuru. Takovou inventuru je povinen provést i při zániku této dohody o odpovědnosti. Dále pak při výkonu jiné práce a při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru⁵⁹.

Nedodržení této povinnosti však neznamena neplatnost dohody. Zaměstnavatel je pak povinen prokázat stav hodnot, které byly zaměstnanci svěřeny a zjistit, zda došlo ke škodě jinými dostupnými prostředky, což může mít za následek důkazní nouzi ze strany zaměstnavatele.

Problematika inventury je upravena v zákoně číslo 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 01.01.1992. Konkrétně v části páté, nazvané inventarizace majetku a závazků.

Žádné zákonné ustanovení nevyžaduje, aby byl při fyzické inventuře přítomen zaměstnanec odpovědný za svěřené věci. Nepřítomnost tohoto zaměstnance nemá automaticky za následek neplatnost takového inventarizace. Podepsání

⁵⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22.11.2022 čp. zn. 21 Cdo 132/2021.

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, ustanovení § 254 odst. 1.

inventarizace osobou odpovědnou za jeho provedení je jediným důkazem, že fyzická inventura byla provedena a jaký byl její výsledek. Pokud by takový podpis chyběl, může to vést k situaci, že celá inventarizace bude považována za neprůkaznou⁶⁰.

Výsledkem inventury může být vrovnaný stav, schodek či přebytek, protože zaměstnanec je povinen zachovávat bilanční rovnováhu. Schodkem není škoda, která vznikla poškozením věcí určených k oběhu nebo jejich znehodnocením. Za poškození nebo zničení věci odpovídá zaměstnanec podle principů obecné povinnosti k úhradě škody. Za schodek nelze také považovat škodu, která vznikla nesprávným přeceněním zboží. O schodek rovněž nejde v případě omylů v účetní evidenci (na rozdíl od pokladního manka, kdy chybí peníze)⁶¹.

6.3. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Obdobný charakter jako odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, má i odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení⁶².

Zákoník práce před svojí novelizací používal do 31.12.2011 pojem „předměty“ avšak zákonem č. 365/2011 Sb. došlo ke změně tohoto pojmu na „věci“⁶³.

I u této odpovědnosti se jedná o zvláštní druh odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli. Tato odpovědnost, kdy zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu na svěřených věcech, se od obecné odpovědnosti liší v rozsahu náhrady způsobené škody, kterou je zaměstnanec povinen uhradit.

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000.

⁶¹ ROUČKOVÁ, Dana, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce k 30.07.2020 se stručným souhrnným komentářem*, 2020, Nakladatelství ANAG, stran 182, ISBN 978-80-7554-278-6, S. 128.

⁶² ROUČKOVÁ, Dana, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce k 30.07.2020 se stručným souhrnným komentářem*, 2020, Nakladatelství ANAG, stran 182, ISBN 978-80-7554-278-6, S. 129.

⁶³ Zákon číslo 365/2011 Sb. ze dne 06.11.2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Zákonodárce tuto oblasti odpovědnosti upravil v ustanovení § 255 a § 256 zákoníku práce. Předpokladem vzniku tohoto druhu odpovědnosti jsou obdobné jako u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování. Jedná se o:

- 1) vznik škody, a to ve formě ztráty svěřených věcí
- 2) písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí
- 3) zavinění zaměstnance, které je presumováno⁶⁴

6.3.1. Vznik škody na svěřených věcech

Ve smyslu zákoníku práce se za svěřené věci dají považovat drobné věci jako například kalkulačka, notebook, mobilní telefon, pracovní oblečení a další předměty, které zaměstnanec používá pro svou práci a je schopen je chránit. Tyto předměty jsou obvykle menší a zaměstnavateli by bylo obtížné je každodenně zaměstnanci vydávat. Zaměstnanec takto svěřené věci může bez větších obtíží sám ochránit, např. uzamknout do přidělené skříňky. Zaměstnanec musí mít možnost se svěřenými věcmi nakládat a mít je ve své dispozici. Takovouto věc může mít svěřenou jenom jeden zaměstnanec, který za ztrátu odpovídá v plném rozsahu. Naopak objekty jako auta, nábytek nebo stroje na pracovišti nejsou považovány za svěřené věci.

Jako příklad můžu uvést situaci, kdy zaměstnanec převzal na základě písemného potvrzení od zaměstnavatele notebook, který si po skončení pracovní doby vždy odnášel domů. Cestou se zastavil v restauraci, kde notebook odložil na židli a při odchodu zapomněl. Po návratu do restaurace jej už nenašel. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu vzniklou ztrátou notebooku a je povinen ji v plné výši nahradit v penězích nebo opatřit jiný srovnatelný přístroj⁶⁵.

Naopak předměty, které jsou zaměstnancům svěřovány za tím účelem, aby je propůjčovali dalším osobám, např. hostům, jako jsou příbory a nádobí v pohostinství a ložní prádlo v hotelích, nemají povahu výše zmíněných předmětů. Nejsou pracovníku svěřeny k tomu, aby jich sám při výkonu svého zaměstnání

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 321.

⁶⁵ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. 216 s. ISBN 978-80-7598-356-5, S. 145.

používal, nýbrž dostávají se do rukou i jiných osob, které s nimi nakládají, je používají, a to ať již hostů nebo spoluzaměstnanců odpovědného pracovníka. Odpovědnost za tyto věci tu tedy nepřichází v úvahu, a to i v případě, že by pracovník převzal tyto předměty na písemné potvrzení⁶⁶.

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění⁶⁷. V tomto případě je však toto tvrzení povinen prokázat zaměstnanec. Typicky při odcizení svěřené věci při vloupání apod. Povinnosti náhrady vzniklé škody se zaměstnanec zproští i pro případ objektivních událostí, kterou může být povodeň, požár apod.

6.3.2. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci

Je třeba rozlišit, zda se jedná o věc, jejíž hodnota je nižší jak 50 000,- Kč anebo zda je její hodnota vyšší. V případě, že hodnota svěřené věci je nižší jak 50 000,- Kč, postačí zaměstnavateli svěřit zaměstnanci věc na základě písemného potvrzení o svěření věci. Jedná se o částku, kterou je ohodnocena jen jedna svěřená věc. Hodnoty věcí tedy nelze sčítat tak, aby celková hodnota věcí přesáhla částku 50 000,- Kč.

V případě, že je zaměstnanci svěřována věc, jejíž hodnota převyšuje 50 000,- Kč⁶⁸, může mu být tato věc svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Písemnou dohodu je však možné sjednat, na rozdíl od svěření věci na písemné potvrzení, až v den, kdy fyzická osoba dosáhne věci 18 let. Absence písemné formy způsobuje její neplatnost, tedy není-li dohoda o

⁶⁶ Závěr občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu z 25.03.1964, sp. zn. Cpj 154/63, Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu, uveřejněno pod pořadovým číslem: 40/1964, dostupné ze stránek počítačového programu ASPI, <https://www.aspi.cz/products/lawText/4/181349/1/2/stanovisko-rc-c-cpj-154-63-drobne-a-kratkodobe-predmety-odpovednost-za-ztratu>.

⁶⁷ HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2. S. 417.

⁶⁸ Vláda ČR může svým nařízením tuto částku změnit, viz. § 255 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění.

odpovědnosti uzavřena písemně, resp. pokud smluvní strany vadu spočívající v absenci písemné formy dodatečně neodstraní, je neplatná⁶⁹.

I zde platí, že za zaměstnance mladšího 18 let nemůže zmíněnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřít jeho zákonný zástupce. V takovém případě by byla dohoda neplatná.

Tato dohoda by měla mít minimální náležitosti, kterými jsou řádné označení stran dohody, tzn. konkrétní označení zaměstnavatele a konkrétní označení zaměstnance, tedy účastníky dohody. Mimo jiné uvedené datum, kdy zaměstnanec svěřenou věc přebírá. Dále je třeba každou konkrétní svěřenou věc jednoznačně identifikovat. Popsat tak, aby věci navzájem od sebe byly odlišeny. To lze například přilepením inventarizační nálepky či podobným vhodným způsobem a uvedením ceny svěřené věci. V takové dohodě je uveden i závazek zaměstnance, že za ztrátu svěřené věci odpovídá a v případě její ztráty uhradí škodu způsobenou zaměstnavateli.

Na každou další svěřenou věc, jejíž hodnota převyšuje 50 000,- Kč, by měl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít novou, svým způsobem jedinečnou dohodu.

Dohoda za ztrátu svěřených věcí nemůže být nahrazena ve vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovním řádu či jiném, interním předpise zaměstnavatele.

6.3.3. Odstoupení od dohody

Zaměstnanec může od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí odstoupit z vlastní vůle, a to v případě, kdy mu zaměstnavatel nevytvořil dostatečné podmínky, aby mohl zaměstnanec zajistit ochranu takto svěřených věcí proti jejich ztrátě, např. přidělením uzamykatelné skříňky. Odstoupení od dohody musí mít písemnou formu. V tomto případě by taková dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zanikla dnem, kdy bylo písemné odstoupení od takové dohody

⁶⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva Hofmannová, Dana Roučková, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce s komentářem*, vydal: Anag, spol. s r. o., podle stavu k 2. 2. 2021, 1344 stran, ISBN: 978-80-7554-306-6, S 434.

zaměstnavateli doručeno, popřípadě, je-li v písemném odstoupení určen jiný, pozdější termín, dohoda by zanikla v tento pozdější termín.

Dále pak dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká v den ukončení pracovního poměru.

Povinnost zaměstnance nahradit zaměstnanci škodu, kterou způsobil ztrátou svěřené věci nezaniká v případě ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec je stejně tak povinen zaměstnavateli vrátit svěřenou věc, kterou má stále ve svém držení i po skončení pracovního poměru⁷⁰. Vracená věc by měla odpovídat stavu běžného užívání a opotřebení.

Je logické, že dohoda o odpovědnosti za svěřené věci dále zaniká, když zaměstnanec vrátí zaměstnavateli svěřenou věc během trvání pracovního poměru a dále v případě, kdy zaměstnanec nahradí škodu způsobenou ztrátou svěřené věci zaměstnavateli.

Zaměstnavatel má právo požadovat vrácení věci, dokud není ze strany zaměstnance prokázáno, že došlo ke ztrátě svěřené věci. Teprve poté, co je jasné, že zaměstnanec věc nemá, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu škodu. Zaměstnavatel může vyzvat zaměstnance k okamžitému vrácení svěřených věcí. V případě, že zaměstnanec nerespektuje tento pokyn zaměstnavatele, dle Nejvyššího soudu ČR, nedodání svěřené věci na žádost zaměstnavatele může vést k ukončení pracovního poměru, a to i okamžitému zrušení.⁷¹

V praxi může nastat situace, kdy zaměstnanec nechce se zaměstnavatelem uzavřít dohodu za ztrátu svěřených věcí. Důvodů může mít několik. V takovém případě by se postupovalo dle ustanovení § 250 zákoníku práce, kde jsou uvedeny obecné povinnosti zaměstnance nahradit způsobenou škodu zaměstnavateli. V případě, že by zaměstnavatel na uzavření dohody za ztrátu svěřených věcí trval, a zaměstnanec by i nadále dohodu odmítl uzavřít, v takovém případě by se mohl

⁷⁰ PICHRT, Jan a kol., *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 729.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 2832/2005, dostupný na <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2832-2005>.

zaměstnanec dopustit porušení svých pracovních povinností, které mohou dále vést až k ukončení pracovního poměru.

Pro zajímavost uvádím statistiku soudních sporů, týkající se dohody o ztrátě svěřených věcí. V roce 2002 bylo v celé České republice vedeno celkem 528 soudních sporů z důvodu náhrady škody za ztrátu svěřených předmětů. V roce 2007 to bylo již 620 případů⁷².

⁷² Dostupné ze stránek Ministerstva spravedlnosti, <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.

7. Náhrada škody

Pokud zaměstnanec při výkonu práce trpí duševní poruchou, může být z povinnosti nahradit škodu, kterou způsobil, odpovědný pouze za předpokladu, že je schopen kontrolovat a ovládat své jednání a posoudit jeho následky. V případě, že by jedna z těchto schopností zaměstnance chyběla, není povinen nahradit vzniklou škodu. V tomto případě však existuje výjimka. Jedná se o případy, kdy se zaměstnanec do stavu, kdy není schopen ovládat své jednání nebo posoudit jeho následky, dostane vlastní vinou, tedy z nedbalosti nebo úmyslně. Tato výjimka se vztahuje zejména na situace, kdy zaměstnanec požil neúměrné množství alkoholu, omamných, psychotropních nebo jiných návykových látek. V takovém případě je zaměstnanec povinen nahradit škodu, kterou v tomto stavu způsobil, i když nebyl schopen kontrolovat své jednání nebo posoudit jeho následky.

Výše požadované náhrady škody se projednává s dotčeným zaměstnancem, kterému musí být oznámena písemně, obvykle do jednoho měsíce od zjištění, že škoda vznikla a zaměstnanec je povinen ji nahradit. Nedodržení této lhůty nese pro zaměstnavatele pouze pořádkové důsledky, nikoliv negativní následky v promlčecí nebo prekluzivní rovině.

V případě škody dosahující nejméně 1 000 Kč je projednávána s odborovou organizací, je-li ustanovena.

Zaměstnavatel může vytvořit škodní komisi, která posuzuje způsobené škody, určuje jejich výši a doporučuje rozsah náhrady po zaměstnancích. Zákon však nevyžaduje povinnost zřídit škodní komisi a je tedy na zaměstnavateli, zda jí zřídí.

Zaměstnanec a zaměstnavatel by měli uzavřít písemnou dohodu o způsobu náhrady škody. Zákoník práce tuto dohodu předpokládá. Takováto dohoda by měla obsahovat minimální výši nároku a uznání zaměstnancovy povinnosti nahradit škodu. Tento obsah dohody je projednáván s odborovou organizací.

Zákoník práce stanoví limity, do nichž je zaměstnanec povinen náhradu škody hradit. Soud může v případě hodných zvláštního zřetele snížit výši náhrady škody,

ačkoli zaměstnanec musí v soudním řízení prokázat existenci důvodů k této úpravě. Soud není povinen aktivně pátrat po těchto důvodech.

7.1. Rozsah náhrady škody

Zákonodárce tuto problematiku uvedl v hlavě II., 4 díle zákoníku práce s názvem Rozsah a způsob náhrady škody a díle 5 zákoníku práce s názvem Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podle zákoníku práce je charakterizována tím, že se jedná zásadně o odpovědnost za zavinění, a to v řadě případů navíc s omezeným rozsahem odpovědnosti. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí⁷³.

Zaměstnanec má povinnost zaměstnavateli uhradit škodu, kterou způsobil a která vznikla v důsledku zaměstnancova zaviněného porušení pracovních povinností. Tato povinnost vychází z ustanovení zákoníku práce a je aplikována podle stanovených podmínek uvedených v zákoníku práce. Jak je v zákoníku práce uvedeno, rozlišujeme mezi obecnou povinností zaměstnance nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu a dále mezi třemi specifickými povinnostmi, jež jsou:

- 1) Povinnost nahradit škodu vzniklou nesplněním povinnosti k odvrácení škody
- 2) Povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách
- 3) Povinnost nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřených věcí.

Zaměstnanec je však povinen zaměstnavateli uhradit pouze takovou škodu, kterou zavinil porušením své právní povinnosti nebo takovou škodu, která vznikla úmyslným jednáním zaměstnance proti dobrým mravům.

Co se týče stanovení výše náhrady škody, je zodpovědný za tuto úlohu zaměstnavatel. Jeho postup však nesmí být libovolný, ale musí být založen na

⁷³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 319.

reálných faktech, přičemž výše škody musí být fakticky vyčíslena tak, aby odpovídala skutečným nákladům. V situaci, kdy škodu způsobí vedoucí zaměstnanec, který zastává postavení statutárního orgánu zaměstnavatele nebo jeho zástupce, buď samostatně nebo ve spolupráci s podřízeným zaměstnancem, je stanovení výše náhrady škody určen ten, kdo ustanovil statutárního orgánu nebo jeho zástupce do pracovního místa. Tím zákoník práce vyjadřuje zásadu, že nikdo by neměl být "soudcem ve vlastní věci". Výši náhrady škody by měl vždy stanovit odlišný orgán nebo jiná osoba od toho, kdo škodu přímo způsobil. Jestliže zaměstnanec uzná svůj závazek nahradit škodu ve stanovené výši a zaměstnavatel s ním dohodne způsob vyrovnání této škody, musí být tato dohoda uzavřena písemně, v opačném případě je neplatná⁷⁴.

7.2. Způsob náhrady škody

Obecná povinnost nahradit škodu platí pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou v pracovním poměru nebo vykonávají práci na základě dohod mimo pracovní poměr, to jest dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce.

V rámci obecné povinnosti musí zaměstnanec náhradu škody uhradit zaměstnavateli ve formě peněz, s výjimkou situací, kdy je možné škodu odčinit uvedením v předchozí stav, například vlastní odbornou opravou poškození zařízení.

V praxi víceméně převládá způsob náhrady vzniklé škody v penězích, což je dle mého hlediska praktičtější a zároveň pohodlnější pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. O tom, jaký způsob náhrady škody bude zvolen, rozhoduje prvotně zaměstnanec, je však nutné, aby zvolený způsob nahradil celou vzniklou škodu zaměstnavateli⁷⁵.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 321.

⁷⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš, *Pracovní právo pro praxi*, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80*7400-616-6. S. 268-269.

7.3. Výše náhrady škody

Zákoník práce omezuje maximální částku, kterou zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci jako náhradu za způsobenou škodu. Tato částka nesmí přesáhnout čtyřpůlnásobek průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance před dobou, kdy došlo k porušení povinnosti, které vedlo ke škodě, i když ta nastane až v pozdějším období. Toto omezení však neplatí v případech, kdy škoda byla způsobena v opilosti nebo po užití jiných návykových látek. V těchto případech je zaměstnanec povinen nahradit celou skutečnou škodu. Taková opatření chrání zaměstnance před nepřiměřenými finančními závazky v případech náhodných nebo nezáměrných chyb.

Výjimka z tohoto omezení nastává v případech, kdy zaměstnanec jednal při způsobení škody zaměstnavateli úmyslně. V takovýchto případech má zaměstnavatel právo po zaměstnanci požadovat náhradu nejen za celou skutečnou škodu, ale také za další škody, jako je ušlý zisk či jiné finanční ztráty, které mu byly způsobeny v příčinné souvislosti z úmyslného jednání zaměstnance.

8. Srovnání české a slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Porovnáním české a slovenské právní úpravy v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli ukazuje několik podobností i rozdílů. Základní principy odpovědnosti jsou obecně podobné v obou zemích. Oba právní základy vycházejí ze stejné předlohy, tedy ze zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, což je dáno naší společnou minulostí. V současné době je na Slovensku účinný zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

Jako konkrétní příklad srovnání české a slovenské právní úpravy v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvádím následující: Předpokládejme situaci, kdy zaměstnanec způsobí škodu zaměstnavateli v důsledku nedbalosti při výkonu svých pracovních povinností. V České republice zákoník práce omezuje maximální částku, kterou zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci jako náhradu za způsobenou škodu. Tato částka nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance před dobou, kdy došlo k porušení povinnosti, pokud škoda nebyla způsobena opilostí nebo jiným narušením pracovní schopnosti.

Na Slovensku by se stejná situace řídila slovenským zákoníkem práce, který také stanovuje maximální částku, kterou zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci. Limitace náhrady škody se ale odlišuje čtyřnásobkem (štvornásobek) průměrného hrubého měsíčního výdělku pracovníka⁷⁶.

Tento příklad ilustruje, jak se právní úprava v obou zemích může podobat, ale i lišit v detailech, jako je definice zavinění, výše náhrady škody a další podmínky.

⁷⁶ Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce Slovenské republiky, ustanovení § 186, odst. 2.

9. De lege ferenda

V zákoníku práce je téma odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dle mého názoru dobře zpracovaná, v zákoně uvedena systematicky a logicky, v praxi funkční a zároveň předvídatelná. Drobné změny bych uvítal v rozšíření možností pojistné ochrany zaměstnanců. Již při uzavírání pracovní smlouvy, tedy na samém počátku pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bych uvítal doporučení zaměstnavatele informovat o možnosti pojistné ochrany zaměstnanců. Pojištění může pokrýt škodu způsobenou zaměstnancem v rámci jeho pracovních povinností, což by pomohlo chránit zaměstnance před finančními následky způsobených škod. Pojištění nemusí poskytovat finanční krytí jen na způsobenou škodu, ale i na případné náklady spojené s vedením právních sporů, náklady na právní zastoupení apod. To je však již otázka trhu a jeho pojistných produktech, kterých již nyní existují v České republice několik desítek.

Dále dle mého názoru mírně zastaralým závazkem je povinnost uvedená v ustanovení § 263 odst. 3 zákoníku práce, kdy výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací u částek převyšujících 1000,- Kč. Tuto částku v současné době považuji za neúměrně nízkou a její navýšení na minimálně 10000,- Kč by velmi ulehčilo práci jak zaměstnavateli, tak dle mého názoru i odborovým organizacím. Vždyť již od 01.10.2020, kdy vešla v účinnost novela trestního zákoníku, jsou zvýšeny limity hranice výše škody v trestních věcech, kdy nejnižší hranice je zvýšena z částky 5000,- Kč na částku 10000,- Kč⁷⁷.

⁷⁷ Ustanovení § 138 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Závěr

Problematika odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli zůstává stále aktuálním tématem a její správná analýza, pochopení a aplikování udržují rovnováhu mezi ochranou zaměstnance a zájmy zaměstnavatele v pracovním prostředí.

V České republice je téma odpovědnosti zaměstnance za škodu zpracováno vcelku podrobně a právní úprava na toto téma je, lze říci celkem stabilní a předvídatelná. To poskytuje právní jistotu jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům. Současná právní úprava je dostačující, i když drobné úpravy by nebyly na škodu.

Ve své práci jsem analyzoval tuto oblast pracovního práva, a to nejen platnou právní úpravou, ale i soudní judikaturou, která přispívá k lepšímu porozumění tématu.

Samozřejmě v pracovních vztazích by bylo nejlepší, kdyby ke škodám a následným sporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nedocházelo. Tato ideální situace je však možná jen v ideálním světě, v reálném však dle mého názoru není možná. Zájemem zaměstnanců i zaměstnavatelů by mělo být těmito situacím co nejvíce předcházet a minimalizovat je. V tomto případě by bylo vhodné co nejvíce posílit téma preventivních opatření, které případným škodám předchází. Nicméně současná právní úprava v zákoníku práce případné škodní situace dobře vystihuje a přispívá k co nejmenším krizovým situacím mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při řešení způsobených škod. Jelikož zákoník práce v některých případech způsobené škody uvádí maximální výši úhrady ze strany zaměstnance, větší důraz bych kladl na pojištění odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu. Tímto by vznikla i na straně zaměstnavatele větší důvěra v zaměstnávání osob a úhradě vzniklých škod na pracovišti. Pojistných produktů je na českém trhu několik.

Tématu je třeba i nadále věnovat trvalou pozornost a sledovat nejen aktuální právní předpisy, ale i výklad soudní judikatury a samozřejmě i mezinárodního

vývoje v oblasti pracovního práva. Tímto lze poté správně reagovat na stále nově přicházející výzvy a potřeby pracovního trhu.

Seznam použité literatury

Bibliografie

1. HŮRKA, Petr et al., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN: 978-80-7380-316-2
2. ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav, *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac. 1997, 183 s. ISBN 80-901938-4-6
3. ŠTANGOVÁ, Věra, *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6
4. ROUČKOVÁ, Dana, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce k 30.07.2020 se stručným souhrnným komentářem, 2020*, Nakladatelství ANAG, stran 182, ISBN 978-80-7554-278-6
5. KALENSKÁ, M. a kol., *Československé pracovní právo, 2. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: Panorama, 1988, 444 s
6. BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8
7. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš, *Pracovní právo pro praxi, 1. vydání*, Praha: C.H.Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80*7400-616-6
8. HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva Hofmannová, Dana Roučková, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce s komentářem*, vydal: Anag, spol. s r. o., podle stavu k 2. 2. 2021, 1344 stran, ISBN: 978-80-7554-306-6
9. HULMÁK, Milan a kol., *Občanský zákoník VI, Závazkové právo. Zvláštní část. 1. vydání*, Praha: C.H.Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8
10. GERLOCH, Aleš, *Teorie práva. 5. vydání*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2
11. GALVAS, Milan a kol., *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8
12. HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady, 5. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019, 216 s., ISBN 978-80-7598-356-5

13. HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*. Wolters Kluwer ČR, Praha 2012
14. HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK Michal, *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r. o., 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0
15. HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva Hofmannová, Dana Roučková, Zdeněk Schmied, *Zákoník práce s komentářem*, vydal: Anag, spol. s r. o., podle stavu k 2. 2. 2021, 1344 stran, ISBN: 978-80-7554-306-6
16. BĚLINA, Miroslav, *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2
17. PICHRT, Jan a kol., *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0

Elektronické zdroje

1. Encyklopedie o právu - <https://iuridictum.pecina.cz/w/Odpov%C4%9Bdnost>
2. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců - <https://ppropo.mpsv.cz/III2Zamestnanec>
3. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců - <https://ppropo.mpsv.cz/III1Zamestnavatel>
4. Lisabonská smlouva, dostupné na <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/cs/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty>
5. Smlouva o fungování Evropské unie (ve znění Lisabonské smlouvy), dostupná na webových stránkách - https://www.mkcr.cz/doc/cms_library/lis-konsolid-2196.pdf
6. Směrnice o agenturní práci (2008/104/ES), dostupné na oficiální internetové stránce Evropské unie - <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
7. Ministerstvo práce a sociálních věcí, XIV.8.1 Kolektivní smlouva – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců (mpsv.cz) – dostupné na <https://ppropo.mpsv.cz/XIV81Kolektivnismlouva>

8. Počítačový program ASPI, <https://www.aspi.cz/>
9. Přehled soudních sporů v ČR, dostupné ze stránek Ministerstva spravedlnosti, <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.

Seznam použitých právních předpisů

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
2. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
3. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
4. Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník (nový)
5. Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník
6. Zákon č. 365/2011 Sb. ze dne 06.11.2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
7. Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád
8. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce Slovenské republiky
9. Nařízení vlády č. 396/2023 Sb. O minimální mzdě
10. Nařízení vlády č. 264/2022 Sb. O platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
11. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
12. Smlouva o Evropské unii
13. Smlouva o fungování Evropské unie
14. Směrnice Evropské unie
15. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Seznam použité judikatury

1. Nález Ústavního soudu sp. Zn.: P1. ÚS 83/06 ze dne 12.03.2008
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 06.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 2681/2016

3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.09.2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013
4. Nález Ústavního soudu ze dne 12.03.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ISSN: 0036522X – Roč. 67, (2015), č. 3, s. 254-261
5. Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010 ze dne 06.09.2011
6. Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010 ze dne 16.06.2011
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.03.2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 45/87 ze dne 23.12.1987
9. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.02.2003, sp. Zn. 21 Cdo 263/2002
10. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.03.1999, sp. Zn. 21 Cdo 1901/98, publikováno jako 30/2000 Sb.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009 ze dne 10.08.2010
12. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22.11.2022 čp. zn. 21 Cdo 132/2021
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000
14. Závěr občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu z 25.03.1964, sp. zn. Cpj 154/63, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu, uveřejněno pod pořadovým číslem: 40/1964
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 2832/2005