

**Univerzita Palackého v Olomouci**

**Právnická fakulta**

**Ondřej Mráček**

**Povinnost zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2020**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Povinnost zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli* vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Havířově dne 30. 6. 2020.

.....

Ondřej Mráček

Rád bych poděkoval všem, kteří mi pomáhali a podporovali mě při psaní diplomové práce, zvláště mému vedoucímu **JUDr. Petru Bezouškovi, Ph.D.** za cenné rady a podněty, kterými přispěl k vytvoření této diplomové práce.

# Obsah

Úvod .....	7
1. Pracovněprávní odpovědnost .....	9
1.1. Pojem.....	9
1.2. Druhy .....	10
1.2.1. Subjektivní a objektivní odpovědnost.....	10
1.2.2. Individuální a kolektivní odpovědnost .....	10
1.2.3. Hmotná odpovědnost .....	11
1.2.4. Jiná než hmotná odpovědnost .....	12
1.2.5. Odpovědnost realizována jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu .	12
1.3. Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu .....	13
2. Prevence.....	15
2.1. Předcházení škodám.....	15
3. Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody.....	18
3.1. Charakteristika a předpoklady obecné povinnosti.....	18
3.1.1. Škoda .....	19
3.1.2. Porušení právní povinnosti .....	20
3.1.3. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním.....	23
3.1.4. Příčinná souvislost .....	24
3.1.5. Zavinění.....	26
4. Zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě škody .....	28
4.1. Nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....	28
4.2. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	30
4.2.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty.....	31
4.2.2. Škoda ve formě schodku na svěřených hodnotách .....	33
4.2.3. Zavinění.....	34
4.3. Ztráta svěřených věcí .....	35
4.3.1. Písemné potvrzení o převzetí svěřené věci .....	35

4.3.2. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci.....	36
4.3.3. Škoda v podobě ztráty svěřené věci.....	37
4.3.4. Zavinění.....	37
5. Rozsah a způsob náhrady škody.....	38
5.1. Náhrada škody u obecné povinnosti podle ust. § 250 ZPr.....	38
5.2. Náhrada škody u zvláštních povinností podle ust. § 251, ust. § 252 a ust. § 255 ZPr.....	40
5.2.1. Náhrada škody u nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	40
5.2.2. Náhrady škody při schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	40
5.2.3. Náhrady škody při ztrátě svěřených věcí.....	41
6. Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu.....	43
6.1. Duševní porucha, snížení ovládací a rozpoznávací způsobilosti, dobré mravy.....	43
6.2. Určení a projednání výše náhrady.....	44
6.3. Snížení výše náhrady.....	46
7. Subsidiárnost občanského zákoníku k zákoníku práce ve věci náhrady škody.....	47
Závěr.....	50
Seznam odborných zdrojů.....	52

## **Seznam použitých zkratk:**

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

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

OZ nebo občanský zákoník – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ust. – Ustanovení

# Úvod

Tématem diplomové práce je povinnost zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli. Cílem práce je analýza a zhodnocení platné právní úpravy náhrady škody zaměstnance vůči zaměstnavateli v zákoníku práce a také posouzení možnosti subsidiárního použití občanského zákoníku ve věci náhrady škody s poukázáním na nekomplexnost této právní úpravy v zákoníku práce.

Důvodem pro výběr tématu je především skutečnost, že se náhrada škody týká každého zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Jedná se tedy o téma, které bude vždy aktuální. Každý zaměstnanec má povinnost preventivně předcházet škodám, které by mohl způsobit zaměstnavateli, ať už k nim ve skutečnosti dojde, anebo ne. Je proto dle mého názoru přínosné poskytnout stávajícím i budoucím zaměstnancům nástroj k orientaci v povinnostech, které mají nebo mohou mít vůči svému zaměstnavateli v oblasti náhrady škody, a to včetně rozsahu a způsobu náhrady případné škody.

Pokud jde o základní pramen diplomové práce, vycházel jsem především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (*dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“*), a to především z jeho jedenácté části, která se zabývá náhradou majetkové a nemajetkové újmy. Vycházel jsem i z jiných právních předpisů souvisejících s náhradou škody, z monografií a především z bohaté judikatury. Jelikož současný zákoník práce z roku 2006 převzal až na pár odchylek celou právní úpravu náhrady škody původního zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) a nedošlo k zásadnějším změnám ani novelizacím, vychází se i dnes ze starší judikatury, která se vázala na původní zákoník práce. Proto je v této diplomové práci judikatura velice významným zdrojem a v rámci své práce na ni častokrát odkazuji.

Diplomová práce je strukturovaná do sedmi kapitol. První kapitola se zabývá pracovněprávní odpovědností, která je základním předpokladem pro vznik následující povinnosti k náhradě škody, a jejími druhy. Druhá kapitola se věnuje prevenci, a to přesněji předcházení škodám ze strany zaměstnance. Jádro diplomové práce tvoří kapitola třetí, která se zabývá obecnou povinností zaměstnance k náhradě škody. Kapitola čtvrtá se zaměřuje na zvláštní povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Je tvořena podkapitolami o náhradě škody za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, náhradě škody při schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a náhradě škody při ztrátě svěřených věcí. Pátá kapitola popisuje rozsah a způsob náhrady škody jak v rámci obecné povinnosti, tak i zvláštních povinností k náhradě škody zaměstnance vůči zaměstnavateli. Šestá kapitola se zabývá společnými ustanoveními o náhradě škody a je tvořena podkapitolami, které posuzují vliv duševní poruchy, způsobilosti zaměstnance posoudit a ovládnout své jednání a úmyslného jednání proti dobrým

mravům na náhradu škody. Dále je tvořena podkapitolami o určení a projednání výše škody a o moderačním právu soudu ve věci snížení výše náhrady. Poslední, sedmá kapitola je věnována občanskému zákoníku a jeho vztahu subsidiarity k zákoníku práce v oblasti náhrady škody. Obsahem této kapitoly je krátký vývoj vztahu občanského zákoníku se zákoníkem práce, použití občanského zákoníku u náhrady škody a zodpovězení výzkumné otázky, zda je náhrada škody upravena komplexně v zákoníku práce.



# 1. Pracovněprávní odpovědnost

Než se vůbec budu moct ve své diplomové práci zabývat jednotlivými povinnostmi zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli, je nutné popsat nejdůležitější předpoklad, kterým je pracovněprávní odpovědnost.

## 1.1. Pojem

Pracovněprávní odpovědnost lze definovat jako: „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární povinnosti.*“<sup>4</sup>

Jedná se tedy o určitou sankci za porušení primární povinnosti, která je vynutitelná státním donucením. Pokud by se nemohlo ke splnění sekundární povinnosti použít státního donucení, nebylo by možné mluvit o odpovědnosti právní. Právě vynutitelnost státním donucením je prvkem určujícím, zdali půjde o odpovědnost právní, či jinou<sup>2</sup>. Porušením primární povinnosti dochází ke zhoršení právního postavení odpovědného subjektu, který je následně povinen snášet nepříznivé následky stanovené právem. Tyto následky se projevují jako povinnost k dání něčeho, k jednání či opomenutí nebo snášení něčeho.<sup>3</sup> Nejčastěji je odpovědný subjekt povinen k dání něčeho, např. dání peněz u povinnosti k náhradě škody.

Pracovněprávní odpovědnost, jak již bylo zmíněno výše, představuje tudíž tzv. povinnost sekundární. Tato nová povinnost může vzniknout buď v důsledku porušení primární povinnosti, kdy primární povinnost nezanikne (případ vzniku povinnosti k náhradě škody, která však nepůsobí zánik porušené povinnosti), nebo v důsledku porušení primární povinnosti, při které však primární povinnost zanikne (např. okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, při kterém zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání od zaměstnavatele).<sup>4</sup>

Pro pracovněprávní odpovědnost je tedy typická její relativní samostatnost, která se vyznačuje tím, že sice nemůže vzniknout bez základního pracovněprávního vztahu, ale může existovat i nadále po jeho skončení. Navíc je silně ovlivněna zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance dle ust. § 1a odst. 1 písm. a) ZPr. Ta se projevuje např. v limitaci náhrady škody způsobené z nedbalosti, odpovědnosti zaměstnance za zavinění, nebo že zaměstnanec nenese riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 311.

<sup>2</sup> Může se jednat o odpovědnost morální, politickou apod.

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 312.

<sup>4</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 411.

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 313.

## 1.2. Druhy

Pracovní právo, stejně jako jiná právní odvětví (občanské právo, trestní právo apod.), rozlišuje několik druhů odpovědnosti. Jednotlivé druhy se stejně jako funkce odpovědnosti vzájemně doplňují a překrývají. O funkcích pracovněprávní odpovědnosti za škodu pojednávám blíže v podkapitole 1.3. V rámci této podkapitoly bych rád stručně vymezil a popsal základní druhy pracovněprávní odpovědnosti, se kterými se v rámci pracovního práva lze setkat.

### 1.2.1. Subjektivní a objektivní odpovědnost

Subjektivní odpovědnost neboli odpovědnost za zavinění nastává, když zaměstnanec způsobí škodu v rámci plnění svých pracovních povinností.<sup>6</sup> Zavinění může být ve formě úmyslu nebo alespoň nedbalosti. Blíže se zavinění věnuji v podkapitole 3.1.5. O subjektivní odpovědnost typicky jde v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ust. § 250, ust. § 252 a ust. § 255 ZPr.<sup>7</sup>

Druhým typem odpovědnosti je odpovědnost objektivní, tedy odpovědnost, u které není vyžadováno zavinění. Typickým případem objektivní odpovědnosti je škoda způsobená zaměstnanci, za kterou odpovídá zaměstnavatel, např. v důsledku pracovního úrazu.<sup>8</sup> V některých případech se však může zaměstnavatel takovéto odpovědnosti zprostit, např. způsobil-li si škodu zaměstnanec v opilosti nebo svým zaviněným jednáním porušil právní předpisy.<sup>9</sup>

### 1.2.2. Individuální a kolektivní odpovědnost

Rozlišení individuální a kolektivní odpovědnosti má význam především u zvláštní povinnosti k náhradě škody u schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dle ust. § 252 an. ZPr. I když se rozlišuje individuální a kolektivní odpovědnost, tak toto rozlišení má pouze relativní platnost, jelikož zde nejde o solidární odpovědnost a každý zaměstnanec stále odpovídá individuálně za škodu, kterou způsobí, a to buď podle míry svého zavinění dle ust. § 257 odst. 5 ZPr, nebo v případě schodku na svěřených hodnotách podle poměrů dosažených hrubých výdělků.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 314.

<sup>7</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 314.

<sup>9</sup> LOSERT, Filip. *Předpoklady zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem* [online]. [pravniprostor.cz, 1. prosince 2017 \[cit. 28. června 2020\]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/predpoklady-zprosteni-se-odpovednosti-zamestnavatele-za-skodu-nebo-nemajetkovou-ujmu-vzniklou-pracovnim-urazem>>.](http://pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/predpoklady-zprosteni-se-odpovednosti-zamestnavatele-za-skodu-nebo-nemajetkovou-ujmu-vzniklou-pracovnim-urazem)

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 314.

### 1.2.3. Hmotná odpovědnost

Hmotnou odpovědnost lze charakterizovat jako povinnost odpovědného subjektu něco dát, plnit, zaplatit. Je tedy založena na hmotném plnění. Patří sem zejména odpovědnost zaměstnance i zaměstnavatele za škodu a s tím spojená povinnost k náhradě škody.

Mezi hmotnou odpovědnost můžeme zařadit taktéž odpovědnost za prodlení, která nám vyplývá ze subsidiární působnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (*dále jen „OZ“ nebo „občanský zákoník“*)<sup>11</sup>. Tato odpovědnost vzniká v případě, kdy právo nebylo plněno řádně a včas. V prodlení se může ocitnout jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. U zaměstnavatele jde zejména o případy, kdy je zaměstnavatel v prodlení s plněním mzdy, platu, odměny nebo kdy zaměstnavatel nepřijme řádně a včas nabídnutý výkon práce od zaměstnance nebo mu k takovému výkonu práce neposkytne součinnost (např. pokud nepředá zaměstnanci zálohu na cestovní výdaje nebo mu neposkytne potřebné nástroje pro výkon práce). Zaměstnanec se dostane do prodlení, např. když nepřijme řádně a včas nabídnuté plnění od zaměstnavatele (např. je-li místem splatnosti mzdy nebo platu pracoviště a zaměstnanec se na dané místo nedostaví bez vážných důvodů) nebo se dostane do prodlení s peněžitým dluhem, který má vůči svému zaměstnavateli (např. při náhradě škody). Následkem prodlení vzniká právo žádat úroky z prodlení a v některých případech i možnost pracovní poměr vypovědět nebo okamžitě zrušit.<sup>12</sup>

Pracovní právo pracuje i s institutem smluvní pokuty, který má charakter odpovědnostního plnění. Jedná se o povinnost zaměstnance zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu,<sup>13</sup> pokud byla sjednána v konkurenční doložce. Tato povinnost zaměstnanci vyplývá z ust. § 310 odst. 3 ZPr a zaměstnanec je povinen ji zaplatit pouze v případě, kdy poruší závazek, že nebude po skončení pracovního poměru po určitou dobu vykonávat výdělečnou činnost, která by měla soutěžní povahu nebo by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.<sup>14</sup>

Jako poslední je zde skupina případů, kdy zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele z důvodů porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy dle ust. § 38 odst. 1 písm. a) ZPr. Patří sem zejména odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení na jinou práci, než jaká je stanovena v pracovní smlouvě. Pokud v takovém případě zaměstnanec odmítne danou práci vykonávat, stíhá zaměstnavatele dle ust. § 208 ZPr povinnost nahradit zaměstnanci mzdu. Dále může nastat i odpovědnost

---

<sup>11</sup> Prodlení dlužníka a věřitele je upraveno v ust. § 1968 an. OZ.

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 737 – 740.

<sup>13</sup> Jedná se o zvláštní typ utvrzení dluhu, který lze v pracovněprávních vztazích užít pouze v případech, kde to zákoník práce dovoluje (ust. § 346d odst. 7 ZPr).

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 314.

zaměstnavatele za protiprávní rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy, pokud jeho pracovní poměr byl rozvázán neplatně a zaměstnanec bezprostředně oznámí zaměstnavateli, že trvá na pokračování pracovního poměru dle ust. § 69 ZPr. Nakonec je zde i odpovědnost zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy odpovídající délce výpovědní doby dle ust. § 56 odst. 2 ZPr.<sup>15</sup>

#### **1.2.4. Jiná než hmotná odpovědnost**

Odpovědnost v pracovním právu však nemusí vždy spočívat na hmotném plnění, ale může být představována i povinnostmi, které nemají hmotnou povahu. Spadá sem povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním z důvodu porušení pracovních povinností,<sup>16</sup> povinnost strpět odstoupení od pracovní smlouvy dle ust. § 34 odst. 3 ZPr z důvodů porušení povinnosti zaměstnance nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo se o takové překážce zaměstnavatel do týdne nedozví, a jako poslední povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené v případě neomluveného zameškání směny v práci dle ust. § 223 odst. 2 ZPr.<sup>17</sup>

Je však nutné podotknout, že i když se jedná o povinnosti, které nemají hmotnou povahu, tak dopady, které tyto povinnosti vyvolávají, hmotnou povahu mají. Z logiky věci – když je zaměstnanec povinen strpět rozvázání pracovního poměru, dojde tím k zásahu do jeho majetkové sféry, protože přijde o pravidelný příjem peněz.

#### **1.2.5. Odpovědnost realizována jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu**

Tato odpovědnost je odlišná od ostatních, které jsem již zmínil. Hlavním rozdílem je ukládání sankcí zaměstnanci nebo zaměstnavateli jiným orgánem.<sup>18</sup> Je však diskutabilní, zda se stále jedná o pracovněprávní odpovědnost, a ne již třeba o odpovědnost správněprávní, jelikož jde o dohled státních orgánů nad dodržováním povinností plynoucích z pracovních předpisů. O pracovněprávní odpovědnost však půjde v případě, kdy zaměstnavatel spáchá přestupek či správní delikt, ke kterému došlo z důvodu porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a jiných předpisů upravující pracovní podmínky a výkon práce, jako jsou např. zákon o zaměstnanosti nebo zákon o inspekci práce.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 413.

<sup>16</sup> Následkem je okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 a ust. § 56 ZPr nebo výpověď ze strany zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. g) a h) ZPr.

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 414.

<sup>18</sup> Jedná se o dozorové orgány, mezi které patří např. Inspekce práce, Úřad práce České republiky apod.

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 315.

### 1.3. Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu

K zabezpečení hlavního účelu, kterým je ochrana majetkových poměrů, využívá pracovněprávní odpovědnost funkce, které můžeme dělit na funkce obecné, kam spadá funkce preventivně výchovná, reparační (satisfakční) a sankční, a na funkce zvláštní, kde patří sociálně ochranná funkce.<sup>20</sup>

Jak uvádí Bělina, největší význam má funkce preventivní. Jde o snahu působit jak na zaměstnance, tak i na zaměstnavatele, aby dodržovali své povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů a předcházeli tím možným škodám. Optimální stav je totiž takový, aby ke škodě vůbec nedošlo. Vyjádření preventivní funkce v zákoníku práce můžeme najít v části jedenácté hlavě první.<sup>21</sup>

Reparační funkce pracovněprávní odpovědnosti se projevuje ve formě povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele nahradit vzniklou škodu. Tu lze nahradit buď uvedením v předešlý stav (*restitutio in integrum*) nebo náhradou v penězích (*restitutio in re*). Zvláštní součástí je pak i satisfakční funkce, která se však uplatní u náhrady újmy na zdraví.<sup>22</sup> Jedná se o vyjádření přenesení břemena škody ze škůdce na poškozeného. Rozsah reparační funkce je však podstatně omezen v případě, kdy dojde ke škodě způsobené zaměstnancem vůči zaměstnavateli. Toto omezení je způsobeno ochrannou funkcí pracovního práva, kdy je zaměstnanec v postavení slabší strany.<sup>23</sup>

Sankční nebo také represivní funkce je ideologicky založena na zájmu na potrestání škůdce, který svým jednáním porušil povinnost nebo který nezabránil škodné události.<sup>24</sup>

Jako poslední pracovněprávní odpovědnost obsahuje ještě zvláštní funkci, a to funkci sociálně ochrannou. Je výsledkem kompenzace ekonomické nerovnosti subjektů, kdy zaměstnanec je v rámci pracovněprávních vztahů ve slabším postavení vůči svému zaměstnavateli. Na základě této zvláštní funkce se dostává zaměstnanci silnějšího (či spíše rovnějšího) právního postavení, které se může projevovat např. limitací náhrady škody způsobené z nedbalosti na straně zaměstnance.<sup>25</sup>

---

<sup>20</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 687.

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 316.

<sup>22</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 415.

<sup>23</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 687 – 688.

<sup>24</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 415.

<sup>25</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 688.

Důležité je však zmínit, že všechny tyto funkce se vzájemně prolínají a doplňují. Fungují dohromady jako jeden celek a v praxi není dobře možné jejich oddělení.<sup>26</sup> Jako příklad vzájemného prolínání a doplňování mohu uvést ust. § 257 odst. 2 ZPr, kdy limitace výše náhrady škody je jednak projevem jak funkce sankční (zaměstnanec musí nahradit škodu a tím dojde ke zmenšení jeho majetku), tak funkce reparační (zaměstnanec je povinen odčinit to, co způsobil), i funkce preventivní (povinnost nahradit škodu slouží jako upozornění pro zaměstnance, aby se příště takovému jednání vyvaroval).

---

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 316.

## 2. Prevence

### 2.1. Předcházení škodám

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, prevenční funkce je jednou ze součástí pracovněprávní odpovědnosti. Cílem prevenční funkce je předcházet škodám, které by mohly vzniknout jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. V této kapitole se v souladu s mým tématem tedy zabývám pouze prevenční funkcí ve vztahu k zaměstnanci, nikoli zaměstnavateli.

Prevenci můžeme definovat jako: „*soubor práv, povinností a právních institutů, směřující k tomu, aby bylo odvráceno obroženi, respekt. porušení pracovněprávních vztahů.*“<sup>27</sup> V rámci náhrady škody je prevenční povinnost upravena v ust. § 248 a ust. § 249 ZPr, avšak nejedná se o jediná prevenční ustanovení, která v zákoníku práce můžeme najít.<sup>28</sup> Prevenci lze dělit na generální a speciální. Pokud má obecně bránit porušování práv a povinností, které mají účastníci pracovněprávních vztahů, jedná se o prevenci generální. O speciální prevenci jde v případech, kdy má zaměstnanec povinnost oznámit hrozící škodu nebo proti ní zakročit.<sup>29</sup>

Každý zaměstnanec má v pracovněprávních vztazích obecnou prevenční povinnost, která spočívá v tom, aby nedocházelo ke škodě, nemajetkové újmě nebo bezdůvodnému obohacení. Úpravu této povinnosti najdeme v ust. § 249 ZPr, které navazuje na ust. § 248 ZPr, kde jsou upraveny práva a povinnosti zaměstnavatele, které mají taktéž sloužit k efektivnímu předcházení škod. Pro maximální efektivitu je tedy nutné, aby došlo k součinnosti jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele.<sup>30</sup>

Základní povinností zaměstnance je počínat si při svém jednání tak, aby ke škodě, nemajetkové újmě nebo bezdůvodnému obohacení vůbec nedošlo. Jde o projev generální prevence, kdy se od zaměstnance v průběhu celého pracovního poměru vyžaduje určitý způsob chování. Tato povinnost ukládá, aby si zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním udržoval určitou míru pozornosti, kterou lze od něj podle konkrétní situace rozumně očekávat a požadovat. Nelze však po zaměstnanci požadovat, aby předvídal každou budoucí škodu, která má nastat – a tím zcela zamezil vzniku škody. Hlavním účelem je, aby došlo k zamezení škody na zdraví a majetku nebo alespoň ke snížení rizika jeho vzniku na co nejmenší úroveň. Dojde-li k nesplnění této povinnosti a následnému vzniku škody, může být zaměstnanec

---

<sup>27</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 675.

<sup>28</sup> Např. ustanovení o pracovní době a dobách odpočinků, o zvláštních pracovních podmínkách nebo ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP).

<sup>29</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 675.

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 545 – 546.

za splnění dalších předpokladů povinný k náhradě škody dle ust. § 250 ZPr a v případě vzniku bezdůvodného obohacení se postupuje dle ust. § 331 ZPr.<sup>31</sup> Ohledně obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody dle ust. § 250 ZPr blíže pojednávám v kapitole 3.

V případě, kdy škoda nebo nemajetková újma už hrozí, ne však bezprostředně, je zaměstnanec povinen oznámit hrozící škodu svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. V tomto případě se jedná o projev speciální prevence. Oznámení může být v jakékoliv formě, jelikož zvláštní nebo předepsaná forma není zákonem vyžadována. Může se tak jednat např. o zavolání telefonem či ústní sdělení. Důležité však je, že zaměstnanec má tuto svou obecnou prevenční povinnost za jakýchkoliv okolností, přičemž je povinen ji splnit co možná nejdříve. Tím se odlišuje od zakročovací povinnosti, které je zaměstnanec za určitých podmínek zbaven.<sup>32</sup>

Pokud však škoda již bezprostředně hrozí a je nutné k jejímu odvrácení zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. I v tomto případě se jedná o projev speciální prevence. Tuto povinnost nemá, pokud by odvrácením škody vystavil sebe, ostatní zaměstnance nebo osobu blízkou<sup>33</sup> vážnému ohrožení (typicky se bude jednat o způsobení vážné újmy na zdraví) nebo mu ve splnění brání důležitá okolnost (např. z důvodů, že zaměstnanec nemá dostatečné odborné znalosti, které jsou potřeba k odvrácení škody). Okolnosti, které vedou k vyloučení zakročovací povinnosti, se však musí posuzovat vždy v konkrétním případě a za konkrétních okolností. Zakročovací povinnost se dále uplatní pouze v případech škody hrozící přímo zaměstnavateli, nikoli třetím osobám.<sup>34</sup>

V případě, kdy dojde k porušení speciálních prevenčních norem, tj. k porušení oznamovací povinnosti ohledně hrozící škody nebo zakročovací povinnosti k odvrácení škody, bude zaměstnanec při splnění podmínek stanovených v ust. § 251 ZPr odpovídat za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.<sup>35</sup> O zvláštní povinnosti zaměstnance k náhradě škody za nesplnění povinnosti k odvrácení škody viz kapitola 4.1.

Nastane-li situace, kdy zaměstnanec plní svou zakročovací povinnost a dojde tím na jeho straně ke vzniku věcné škody, je zaměstnavatel podle ust. § 266 ZPr a za splnění předpokladů v něm stanovených povinen takovou škodu nahradit. Mezi tyto předpoklady patří jednání zaměstnance, který odvrací škodu hrozící zaměstnavateli nebo odvrací nebezpečí hrozící životu či zdraví jakékoli osoby. Dále by musela vzniknout škoda a být zde vztah příčinné souvislosti mezi

---

<sup>31</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 710 – 711.

<sup>32</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 765 – 766.

<sup>33</sup> Osobou blízkou se rozumí dle ust. § 22 OZ příbuzný v řadě přímé, sourozenec, manžel nebo partner, ale taky osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu žijí.

<sup>34</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 766.

<sup>35</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 712.



jednáním zaměstnance a vzniklou škodou. A jako poslední by si musel zaměstnanec počínat způsobem přiměřeným okolnostem a vzniklou škodu nesmí způsobit svým úmyslným jednáním. Ustanovení § 266 ZPr však cílí pouze na věcnou škodu, a pokud by došlo ke škodě na zdraví zaměstnance, je zaměstnavatel odpovědný podle ust. § 269 ZPr, tj. podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.<sup>36</sup>

Jako poslední povinnost v rámci prevence je povinnost oznamovací, která je upravena v ust. § 249 odst. 3 ZPr. Pokud zaměstnanec nemá vytvořené potřebné pracovní podmínky, je povinen toto ihned oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Nemusí jít o vedoucího zaměstnance, který je přímo nadřízený danému zaměstnanci, ale stačí jakémukoliv vedoucímu zaměstnanci. Forma oznámení opět není stanovena, záleží tedy na zaměstnanci, jakou formu si zvolí.<sup>37</sup> Stejně jako v případě základní povinnosti zaměstnance počínat si při svém jednání tak, aby nezpůsobil škodu, nemajetkovou újmu nebo bezdůvodné obohacení, i zde se jedná o projev generální prevence – a v případě porušení oznamovací povinnosti a naplnění ostatních předpokladů může být zaměstnanec povinen k náhradě škody dle ust. § 250 ZPr.

---

<sup>36</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 799.

<sup>37</sup> Tamtéž, s. 766.

### 3. Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody

#### 3.1. Charakteristika a předpoklady obecné povinnosti

Současný zákoník práce rozlišuje dvě skupiny povinností k náhradě škody ze strany zaměstnance vůči zaměstnavateli. Do první skupiny patří obecná povinnost k náhradě škody a zákon ji upravuje v ust. § 250 ZPr. Do druhé skupiny tzv. zvláštních povinností k náhradě škody patří povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení škody, povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a povinnost nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřených věcí.<sup>38</sup> Zvláštním povinností k náhradě škody se věnuji v následujících kapitolách diplomové práce.

Obecnou povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli k náhradě škody dle zákoníku práce můžeme definovat jako: „*povinnost subjektu pracovněprávního vztahu (zaměstnanec) poskytnou druhému subjektu (zaměstnavateli) náhradu škody, kterou mu způsobil porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“<sup>39</sup> Jelikož má obecná povinnost subsidiární charakter, bude se užívat i v případech, kdy nedošlo ke splnění všech předpokladů zvláštní povinnosti zaměstnance k náhradě škody.

Ke vzniku obecné povinnosti k náhradě škody musí být splněny všechny předpoklady uložené zákonem. Těmito předpoklady jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele;
- porušení právních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, anebo ke vzniku škody musí dojít úmyslným jednáním zaměstnance proti dobrým mravům;
- existence příčinné souvislosti mezi porušením pracovních povinností ze strany zaměstnance (případně úmyslným jednáním proti dobrým mravům) a vzniklou škodou;
- a zavinění ve formě úmyslu nebo nedbalosti.<sup>40</sup>

V případě, že by došlo ke kumulaci vícero škodných událostí, je potřeba zkoumat splnění předpokladů v každém případě zvlášť.<sup>41</sup>

Pokud jakýkoliv předpoklad chybí, nárok, a tedy ani povinnost k náhradě škody nevzniká. V případném řízení o náhradě škody musí totiž žalobce (poškozený zaměstnavatel) tvrdit a prokázat všechny předpoklady, které jsou potřebné pro vznik povinnosti k náhradě škody.<sup>42</sup>

<sup>38</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>39</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 402.

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 319.

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. srpna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1022.

### 3.1.1. Škoda

Jako první předpoklad pro vznik obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody je potřeba, aby došlo ke vzniku samotné škody, a to na straně zaměstnavatele. Škodu lze definovat jako újmu na jmění. Jedná se tedy o újmu majetkovou, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem (tj. penězi).<sup>43</sup> Nelze tedy škodu ve smyslu pracovního práva považovat jako jakoukoliv majetkovou újmu nebo nepříznivý stav, který je v běžném životě jako škoda označován.<sup>44</sup> Musí jít o škodu, která vznikla v důsledku porušení právní povinnosti ze strany zaměstnance v rámci výkonu závislé práce. Nemůže se jednat o škodu, kdy např. zaměstnanec zničí vylitím kávy osobní mobil jiného zaměstnance. V takovém případě se nejedná o škodu ve smyslu pracovního práva.

Škodu v širším slova smyslu dělíme na skutečnou škodu, která spočívá v tom, že se existující hodnota určité věci či majetku zmenšila a takovou věc nebo majetek má poškozený ve svém vlastnictví nebo ve správě. O skutečnou škodu půjde i tehdy, pokud došlo k rozmožení pasiv poškozeného tím, že mu z protiprávního činu zaměstnance vznikl dluh. Vedle skutečné škody se hradí i ušlý zisk spočívající v tom, že poškozený nemohl svůj majetek, který spravuje nebo má ve svém vlastnictví, rozmnožit, k čemuž by za normálních okolností došlo. Jde o tzv. ztrátu očekávaného přínosu. Výše ušlého zisku se určuje dle okolností a možností, které poškozený měl a nemohl je v důsledku škodné události využít.<sup>45</sup> U ušlého zisku však nestačí pouhá pravděpodobnost zvýšení majetkového stavu, ale musí být poškozeným prokázáno, že nebýt dané škodné události, došlo by ke zvýšení majetkového stavu. Vymezení ušlého zisku musí být dále podloženo existujícími či dosažitelnými okolnostmi, ze kterých lze usoudit, že škodná událost opravdu zasáhla do průběhu děje vedoucího k zisku.<sup>46</sup>

Pokud tedy zaměstnanec způsobí škodu a bude mu prokázáno splnění všech dalších předpokladů pro obecnou povinnost k náhradě škody dle ust. § 250 ZPr, je zaměstnanec na základě ust. § 257 odst. 1 ZPr v takovém případě povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu, kterou způsobil, neodčiní uvedením v předešlý stav.<sup>47</sup> Dle mého názoru je správné, že zaměstnanec má právo volby ohledně výběru způsobu náhrady škody. Pro některé zaměstnance může být jednodušší opravit věc, kterou zničil, než zaplatit její cenu, pokud jsou např. v tíživé finanční situaci. Kdyby možnost volby měl zaměstnavatel nebo by způsob náhrady byl stanoven zákonem, mohlo by to mít nepříznivé následky pro zaměstnance a případně i celou jeho rodinu. Náhradu ušlého zisku však lze po zaměstnanci dle ust. § 257

<sup>43</sup> PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 2813.

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1022.

<sup>45</sup> PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 2894 – 2895.

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2012, sp. zn. 28 Cdo 5171/2008.

<sup>47</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

odst. 3 ZPr požadovat pouze tehdy, pokud takovou škodu způsobil úmyslně.<sup>48</sup> Není povinen nahradit tu část škody, kterou způsobil zaměstnavatel, případně jiný zaměstnanec nebo třetí osoba vně zaměstnavatele.<sup>49</sup>

Zaměstnanec bude povinen nahradit takovou poměrnou část škody, která odpovídá míře jeho zavinění a stran výše náhrady taky i faktu, zda škodu způsobil úmyslně, nebo pouze z nedbalosti.<sup>50</sup> Pokud je ke škodě zavázáno více zaměstnanců, jejich podíly k náhradě škody budou taktéž odpovídat míře jejich zavinění. Zaměstnavatel je povinen vymáhat náhradu škody po každém zaměstnanci zvlášť, jelikož nemůže mezi nimi vzniknout solidární odpovědnost k její náhradě.<sup>51</sup>

Ohledně problematiky rozsahu a způsobu náhrady škody u obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody pojednávám blíže v kapitole 5.1 mé diplomové práce.

### 3.1.2. Porušení právní povinnosti

Druhým a důležitým předpokladem ke vzniku obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody je porušení právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Porušení právní povinnosti musí být zaviněné. Postačuje však, aby k porušení došlo i z pouhé nedbalosti. „*Jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.*“<sup>52</sup> Zaměstnanec však může být povinný k náhradě škody podle občanského nebo jiného práva.

Porušením právní povinnosti dochází k objektivnímu rozporu mezi určitým jednáním zaměstnance (at' už konáním či opomenutím) a stanovenou právní povinností (pravidlem chování).<sup>53</sup> Tyto povinnosti jsou stanoveny zaměstnanci právním předpisem či pracovní smlouvou. Dále mohou být tyto povinnosti konkretizovány např. pracovním řádem, ten však nemůže zakládat nové povinnosti zaměstnanců. Jedná se o zvláštní vnitřní předpis, který blíže specifikuje v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce podle podmínek u daného zaměstnavatele.<sup>54</sup> Kritériem pro všechny tyto povinnosti je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.<sup>55</sup>

Základní povinnosti zaměstnance nám zákoník práce stanovuje v části třinácté, hlavně druhé. Rozumí se tím např. pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, využívat

---

<sup>48</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 1245/2013.

<sup>50</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 787.

<sup>51</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. května 1967, sp. zn. 4 Tz 38/67.

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 1040/2004.

<sup>53</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1024.

<sup>54</sup> LADISLAV, Jouza. *Vnitřní předpis – zákon zaměstnavatele* [online]. epravo.cz, 24. března 2016 [cit. 20. května 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vnitri-predpis-zakon-zamestnavatele-100622.html>>.

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 1040/2004.

pracovní dobu k vykonávání svěřené práce, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek.<sup>56</sup>

Jaké následky však nastanou, pokud zaměstnanec dostane pokyn, který není v souladu s právními předpisy, a zaměstnanec i přesto takový pokyn splní? Judikatura Nejvyššího soudu dovodila, že zaměstnanec takový pokyn není povinen splnit. Pokud však zaměstnanec pokyn splní, nelze protiprávní jednání zaměstnance považovat za jedinou příčinu vzniku škody, nýbrž zde dochází i k porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele, neboť nadřízený zaměstnanec vydal pokyn, který nebyl v souladu s právními předpisy. V tomto případě je proto nutné uvažovat o poměrném omezení povinnosti zaměstnance k náhradě škody.<sup>57</sup>

V případě, kdy zaměstnanec v rámci výkonu svého zaměstnání poruší právní povinnost vyplývající z pracovního poměru a vznikne tím škoda třetí osobě, je tato škoda přičítána tomu, kdo pomocníka při takové činnosti použil (tj. zaměstnavatel). Toto vyplývá z ust. § 2914 OZ, který řeší problematiku škody způsobené pomocníkem, ve kterém se za pomocníka považuje i zaměstnanec. Půjde pouze o takovou škodu, která bude způsobena při činnosti, ke které byl zaměstnanec povinen. Jedná-li však zaměstnanec ve vlastním zájmu a způsobí-li škodu, jde o exces a zaměstnavateli se způsobená škoda nebude přičítat.<sup>58</sup> K posouzení otázky, zda byla škoda způsobena zaměstnancem v rámci činnosti zaměstnavatele, je rozhodující její místní, časový a věcný (vnitřní, účelový) vztah k činnosti, při níž byla škoda způsobena, a k činnosti zaměstnavatele.<sup>59</sup>

S účinností OZ došlo k povolení možnosti přímé odpovědnosti pomocníka, a tedy i k samotnému připuštění přímé odpovědnosti zaměstnanců, čímž byla prolomena dřívější úprava, která přímou odpovědnost pomocníka zakazovala. U zaměstnance v rámci přímé odpovědnosti je však potřeba brát zřetel na jeho zvláštní chráněné postavení, které mu ZPr poskytuje v rámci rozsahu náhrady škody. Řešením této situace je připuštění přímé odpovědnosti zaměstnance vůči třetím osobám, avšak pouze v rozsahu, v jakém je odpovědný dle zákoníku práce. U nedbalostního způsobení škody se jedná o výši čtyřapůlnásobku průměrné měsíční mzdy a u škody způsobené úmyslně v jejím plném rozsahu.<sup>60</sup> K velice podobnému řešení problematiky přímé odpovědnosti zaměstnance došel ve své publikaci i docent Melzer, kdy nejlepším řešením je připuštění přímé odpovědnosti vůči třetím osobám, ovšem s ohledem na ochranu zaměstnance v rozsahu ZP.<sup>61</sup> S těmito názory se však neztotožňuje pan profesor Bělina, který uvádí, že: „*přímá*

<sup>56</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017.

<sup>58</sup> PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 2840.

<sup>59</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2005, sp. zn. 25 Cdo 482/2005.

<sup>60</sup> PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 2840.

<sup>61</sup> MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. §2894-3081*. Praha: Leges, 2018, s. 369 – 372.

*odpovědnost zaměstnance za škodu vůči třetím osobám podle občanského zákoníku by byla v přímém rozporu se základními zásadami a podmínkami výkonu závislé práce i s dosavadním chápáním pracovněprávních vztahů v historickém kontextu ČR.*<sup>62</sup> Dochází zde tedy ke střetu dvou protichůdných názorů, kde každý z nich nabízí jiné řešení situace, která se zde s účinností OZ objevila. Dle mého názoru je přijatelnější ta varianta, která umožňuje přímou odpovědnost zaměstnance, ale pouze v omezeném rozsahu, který je dán ZPr, jelikož zde dochází k vyvážení práv mezi poškozenou osobou a zaměstnancem, a to tak, že se rozšiřuje okruh subjektů, které mohou žádat po zaměstnanci náhradu škody (kromě zaměstnavatele nyní i poškozený), ale současně s tím je stále zaměstnanci poskytnuta ochrana dle ZPr a na jeho postavení a rozsahu odpovědnosti se nic nemění. Jasnější názor na tuto problematiku by mohla přinést až soudní judikatura.

Pokud se zaměstnanec odchýlí z povinností vyplývajících z pracovního poměru, v takovém případě je povinný k náhradě škody vůči třetí osobě on sám. Taková odpovědnost se poté řeší podle ustanovení OZ.<sup>63</sup>

Nesmíme opomenout ani ust. § 261 odst. 3 ZPr, které stanoví, že: „*Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.*“<sup>64</sup> Na rozdíl od obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody zde nestačí ke vzniku odpovědnosti pouze nedbalost, ale takové jednání zaměstnance musí být úmyslné. Dále není vyžadován předpoklad porušení právní povinnosti, nýbrž stačí jednání zaměstnance proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>65</sup> Definici pojmu dobrých mravů nenajdeme v žádném právním předpise, nýbrž pouze v rámci soudní judikatury, když tato jej definuje jako: „*souborně etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.*“<sup>66</sup> V podstatě se jedná o obecně uznávané mínění o tom, co je slušnost a jakými obecně nepsanými pravidly se mají vztahy mezi zaměstnanci (ale i všemi soukromými osobami) navzájem a mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídit. Pokud posuzujeme, zda určité jednání je nebo není v rozporu s dobrými mravy, musíme vždy přihlížet ke konkrétním okolnostem a aktuálnímu společenskému povědomí.<sup>67</sup>

---

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav. Škoda způsobena zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13 – 14, s. 487.

<sup>63</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 768 – 768.

<sup>64</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1060.

<sup>66</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 26. února 1998, sp. zn. II. US 249/97.

<sup>67</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo v praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 254 - 255.

### 3.1.3. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Jak už bylo zmíněno, povinnost k náhradě škody podle zákoníku práce může vzniknout pouze tehdy, pokud došlo ke škodě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>68</sup> Kdyby ke škodě došlo mimo rámec plnění takových povinností, mohla by mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniknout jiná povinnost k náhradě škody, např. občanskoprávní (při splnění všech předpokladů). Typicky se tomu tak děje při excesu, kdy dojde k vybočení z plnění pracovních povinností. Zásadním rozdílem mezi občanskoprávní a pracovněprávní povinností (odpovědností) je v postavení subjektů, kdy v občanskoprávní povinnosti jsou si subjekty zpravidla obecně právně rovny,<sup>69</sup> na rozdíl od pracovněprávní, ve které na ochranu zaměstnance, jako všeobecně slabší stranu pracovního poměru, vystupuje hned několik institutů posilujících jeho postavení, které se mimo jiné uplatní i v rámci náhrady škody.<sup>70</sup> Projevuje se to např. v možnosti zaměstnance zvolit si způsob náhrady škody, a to zda škodu odčiní uvedením v předchozí stav nebo ji nahradí v penězích, kdy u náhrady škody se dle občanského zákoníku primárně nahrazuje škoda uvedením v předešlý stav, a pokud to není dobře možné anebo žádá-li to poškozený (tj. míč volby je na straně poškozeného, nikoliv zaměstnance jako škůdce), pak až náhradou v penězích.<sup>71</sup>

Východiskem pro určení, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, a bude se tedy jednat o povinnost k náhradě škody podle zákoníku práce, není motiv či pohnutka zaměstnance, ale zda se objektivně jednalo z hlediska místního, časového nebo věcného o činnost konanou pro zaměstnavatele.<sup>72</sup> Nejdůležitější v tomto ohledu je věcný (vnitřní účelový) vztah, a to, zda činností, kterou byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec plnění pracovních úkolů.<sup>73</sup>

Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním nám vymezují ust. § 273 a ust. § 274 ZPr. Plnění pracovních úkolů se vymezuje jako: „*výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.*“<sup>74</sup> Dále je za plnění pracovních úkolů považována též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ostatních zaměstnanců nebo dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.<sup>75</sup>

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 3428/2008.

<sup>69</sup> Nejedná se o rovnost faktickou, ale právní. Samozřejmě i v občanském zákoníku se objevují výjimky, kde si strany nejsou právně rovny, např. ve věcech spotřebitele.

<sup>70</sup> BÉLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 317.

<sup>71</sup> PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 2893.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

<sup>73</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

<sup>74</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>75</sup> Tamtéž.

Zaměstnanec může vykonávat činnost pro zaměstnavatele i z vlastní iniciativy. Podmínkou však je, aby k výkonu takové činnosti zaměstnanec nepotřeboval mít žádné oprávnění nebo tak nečinil přes výslovný zákaz zaměstnavatele.<sup>76</sup>

Ohledně plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním soudní judikatura dovozuje, že musí jít vždy o souvislost přímou, nemůže se jednat o souvislost nepřímou.<sup>77</sup> Za činnosti v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se dle zákoníku práce rozumí úkony: „*potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.*“<sup>78</sup> Zákoník práce dále mezi úkony řadí ještě školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací. Mezi úkony však nemůžeme přiřadit stravování, cestu do zaměstnání a zpět, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které je vykonáváno mimo objekt zaměstnavatele. Co se týče cesty do zaměstnání a zpět podle ust. § 274a ZPr, rozumí se jím cesta z bydliště zaměstnance do místa vstupu do objektu zaměstnavatele.<sup>79</sup> Je-li však v objektu umístěno více zaměstnavatelů, tak pro posouzení toho, kdy cesta do zaměstnání končí, je rozhodující okamžik, kdy se zaměstnanec začal podrobovat pokynům zaměstnavatele ať už přímo, či zprostředkovaně subjektem, který zajišťuje v areálu ostrahu společně pro všechny zaměstnavatele.<sup>80</sup>

#### 3.1.4. Příčinná souvislost

Třetím důležitým předpokladem pro naplnění obecné povinnosti k náhradě škody je příčinná souvislost mezi zaviněným protiprávním jednáním, případně úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody. Jedná se o kategorii objektivní, jelikož je posuzována bez ohledu na vnitřní psychický vztah jednajících. Tím se liší od zavinění, které je subjektivním předpokladem závislým na psychickém vztahu jednajících ke vzniku škody.<sup>81</sup>

V rámci příčinné souvislosti se v právu vyvinuly dvě základní teorie. První je teorie podmínky (*conditio sine qua non*), která je založena na tom, že: „*jednání nebo opomenutí (dále jen jednání) je příčinnou škody poškozeného, jestliže by při neexistenci takového jednání škoda nevznikla.*“<sup>82</sup>

<sup>76</sup> KOCOUREK, Jirí, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo v praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 253.

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. ledna 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68.

<sup>78</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>79</sup> Tamtéž.

<sup>80</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

<sup>81</sup> MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. §2894-3081*. Praha: Leges, 2018, s. 177.

<sup>82</sup> EUROPEAN GROUP OF TORT LAW. *Principles of European Tort Law (PETL) – Czech Version* [online]. ectl.org, [cit. 21. května 2019]. Dostupné na <<http://www.egt.org/PETLCzech.html>>.



Pro soukromé právo se v rámci příčinné souvislosti ale uplatňuje zejména teorie adekvátnosti příčinné souvislosti, která je dána v případech, kdy škoda podle obvyklého průběhu věcí a zkušeností je adekvátním následkem určitého protiprávního jednání, tedy jde-li o následek předvídatelný.<sup>83</sup> Zda je následek předvídatelný, je třeba posoudit z pozice hypoteticky zkušeného, tzv. optimálního pozorovatele, což je myšlená osoba nadaná veškerou zkušeností své doby, jak dovozuje Ústavní soud ve svém nálezu.<sup>84</sup> Příkladem může být zaměstnanec, který v důsledku svého pochybení při upevnění stroje způsobí jeho spadnutí, čímž dojde k jeho rozbití nebo rozbití okolních strojů. V takovém případě je vzniklá škoda adekvátním a předvídatelným následkem toho, že zaměstnanec nesplnil svou povinnost řádného upevnění stroje, jelikož lze předpokládat, že pokud by zaměstnanec postupoval správně, k rozbití stroje by nedošlo a tím by se zamezilo vzniku škody. Zaměstnanec však nemůže předpokládat, že stroj, který obsluhuje, má skrytou vadu, kvůli které je stroj vadný – a v důsledku této vady dojde k požáru a ke vzplanutí továrny. V takovém případě odpovědný za škodu není.

Z hlediska posouzení příčinné souvislosti se jedná o otázku právní, nikoliv skutkovou. I když existovala judikatura, která zkoumání příčinné souvislosti považovala striktně za otázku skutkovou,<sup>85</sup> v současné době převažuje názor, že stanovení skutečností, které jsou pro posouzení příčinné souvislosti relevantní, je otázkou právní, a konkrétní naplnění těchto skutečností je otázkou skutkovou.<sup>86</sup> Při rozboru otázky příčinné souvislosti jde o to zjistit, jaká skutečnost vedla ke vzniku škody. Je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro vznik škody. Musí jít o příčinu podstatnou, důležitou a značnou, bez níž by ke vzniku škody vůbec nedošlo. Nemůže stačit pouze obecná úvaha o možných následcích jednání škůdce nebo připuštění možnosti vzniku škody v důsledku takového protiprávního jednání. Příčinná souvislost musí být postavena najisto.<sup>87</sup>

Co se týče přetržení příčinné souvislosti v důsledku skončení pracovního poměru, je judikaturou dovozeno, že skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není samo o sobě okolností pro přetržení příčinné souvislosti, jestliže v důsledku zaviněného porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance začala zaměstnavateli vznikat škoda. Věc se bude i nadále posuzovat podle obecné povinnosti k náhradě škody dle ust. § 250 odst. 1 ZPr.<sup>88</sup>

---

<sup>83</sup> PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 2834.

<sup>84</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 1. listopadu 2007, sp. zn. I. US 312/05.

<sup>85</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

<sup>86</sup> MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. §2894-3081*. Praha: Leges, 2018, s. 205

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. ledna 2013, sp. zn. 28 Cdo 2490/2012.

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.

### 3.1.5. Zavinění

Poslední předpoklad, který je potřeba naplnit u obecné povinnosti k náhradě škody, je zavinění.

Samotný pojem zavinění zákoník práce, případně občanský zákoník nedefinuje. Zavinění však dle soudní judikatury můžeme charakterizovat jako: „*psychický vztah jedajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání.*“<sup>89</sup> Zavinění je tvořeno dvěma složkami. První je složka vědění, která obsahuje vnímání, což je odraz předmětů a jevů pomocí smyslových orgánů, dále představa předmětů a jevů, které pachatel nemohl v daný okamžik vnímat, ale vnímal je dříve nebo k nim došel úsudkem na základě zkušeností. Druhá je složka volní. Ta nám představuje vůli pachatele k danému jednání. Složka volní obsahuje chtění nebo srozumění.<sup>90</sup> Z hlediska formy dělíme zavinění na úmyslné a nedbalostní. Definice pojmů úmysl a nedbalost najdeme v ust. § 15 a ust. § 16 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (*dále jen „TrZ“*). Úmysl můžeme dále dělit na úmysl přímý, kdy jedající věděl, že škodu může způsobit a chtěl ji způsobit, a na úmysl nepřímý, kdy jedající věděl, že může škodu způsobit, a pro případ, že se tak stane, je s ní srozuměn. Zavinění ve formě nedbalosti dělíme na nedbalost vědomou, kdy jedající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že jí nezpůsobí, a nedbalost nevědomou, kdy jedající nevěděl, že může škodu způsobit, ač to vzhledem k okolnostem vědět mohl nebo měl.<sup>91</sup>

Pokud se zaměstnavateli nepodaří jednoznačně prokázat, že zaměstnanec jednal zaviněně, nemůže po něm požadovat náhradu této škody a vzniklá škoda půjde k jeho tíži. K prokázání zavinění nepostačují pouhé domněnky, neověřené informace apod.<sup>92</sup> Podle ust. § 250 odst. 3 ZPr však zaměstnavatel není povinen prokazovat zavinění u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, a to jakkoliv se jedná o odpovědnosti subjektivní. Jedná se tedy o případ, kdy má zaměstnanec zvláštní povinnost k náhradě škody vůči zaměstnavateli a zavinění zaměstnance je zde presumováno. Zaměstnanec se může zprostit povinnosti k náhradě škody zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že by škoda vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.<sup>93</sup>

Hlavním důvodem k rozlišování forem zavinění je určování následného rozsahu náhrady škody, tj. výše škody, kterou bude muset zaměstnanec zaplatit nebo odčinit v případě, že bude mít povinnost k její náhradě. Pokud bude škoda způsobená úmyslně, neuplatní se

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

<sup>90</sup> JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 4. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 224 – 225.

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1027.

<sup>92</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo v praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 259.

<sup>93</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

např. maximální hranice požadované náhrady, což je podle ust. § 257 odst. 2 ZPr čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, který se škody dopustil. Zaměstnavatel může podle §257 odst. 3 ZPr požadovat i ušlý zisk apod.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## 4. Zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě škody

Zákoník práce vedle obecné povinnosti k náhradě škody upravuje také zvláštní povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Mezi takové povinnosti řadíme nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle ust. § 251 ZPr, což jsou případy, kdy zaměstnanec neupozornil na hrozící škodu nebo proti ní nezakročil, ačkoliv měl a zabránil by tím vzniku škody. Dále zde pak řadíme zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě za ztrátu svěřených věcí. V této kapitole všechny výše zmíněné povinnosti podrobně rozeberu a popíšu, za splnění jakých předpokladu se použijí.

### 4.1. Nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Na začátek je nutno podotknout, že nesplnění povinnosti k odvrácení škody má pouze podpůrný charakter a užívá se pouze tehdy, nedojde-li ke splnění podmínek obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody.<sup>95</sup> Jedná se o sankci za porušení prevenční povinnosti v ust. § 249 ZPr.

Podle ust. § 251 odst. 1 ZPr.: „*Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.*“<sup>96</sup> Jak už ze samotného ustanovení vyplývá, zaměstnanci se vedle obecné prevenční povinnosti ukládají ještě dvě zvláštní povinnosti. První je zvláštní povinnost oznamovací, kterou má zaměstnanec vůči svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Z literatury<sup>97</sup> je dovozeno, že je nepodstatné, zda škoda hrozí zaměstnavateli, ostatním zaměstnancům nebo jiným osobám (ať už fyzickým či právnickým) nebo jaký je rozsah škody, zda jde o škodu na zdraví nebo na majetku nebo kdo je za škodu odpovědný. Za všech okolností má zaměstnanec povinnost takovou škodu oznámit bezprostředně, jak se o ní dozví. Jako druhá je zde zvláštní povinnost zakročovací, která se uplatní v případě, kdy již nelze efektivně odvrátit škodu oznámením nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, a proto musí zaměstnanec sám zakročit k odvrácení škody.<sup>98</sup> Jak jsem již zmínil v kapitole 2.1 mé diplomové práce, zaměstnanec nemusí zakročit k odvrácení škody, pokud by se tím vystavil ohrožení nebo ohrozil ostatní zaměstnance či osoby blízké, nebo pokud k odvrácení škody nemá dostatečné odborné znalosti.

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

<sup>96</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>97</sup> Kromě citované monografie, taky např. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 972.

<sup>98</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 717 – 718.

K tomu, aby šlo o odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle ust. § 251 odst. 1 ZPr, musí dojít ke splnění několika předpokladů. Těmi jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele;
- porušení povinnosti upozornit na hrozící škodu (tj. porušení oznamovací povinnosti) nebo zakročit proti hrozící škodě (tj. porušení povinnosti zakročovací);
- existence příčinné souvislosti mezi vznikem škody a porušením povinnosti upozornit nebo zakročit proti hrozící škodě;
- zavinění alespoň ve formě vědomé nedbalosti;
- a skutečnost, že škodu nelze nahradit jinak.

K naplnění odpovědnosti podle tohoto ustanovení tedy nakonec musí být zjištěno, že škodu nelze nahradit jinak, například přímo škůdcem. Jsou-li však naplněny podmínky pro obecnou povinnost zaměstnance k náhradě škody dle ust. § 250 ZPr, je vyloučena odpovědnost za nesplnění povinnosti dle ust. § 251 odst. 1 ZPr.<sup>99</sup> Jako příklad povinnosti k náhradě škody dle ust. § 251 ZPr mohu uvést situaci, kdy zaměstnanec na pracovišti viděl vycházející dým z motoru u odstaveného nákladního vozidla a tuto skutečnost neoznámil svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci ani proti ní nijak nezakročil, v důsledku čehož došlo ke vznícení vozidla a jeho následnému shoření.

Nesmí se však opomenout ani na odst. 2 tohoto ustanovení, který stanovuje, kdy zaměstnanec není povinen nahradit škodu, kterou způsobil odvrácením škody. Půjde o situaci, kdy zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal a počínal si způsobem, který byl přiměřený k okolnostem. Toto ustanovení obsahuje zákoník práce z důvodu právní jistoty zaměstnance, že nebude sankciován za zákroky proti hrozícím škodám na majetku či zdraví, ač k nim byl dle zákona povinen, jednal-li přiměřeně.<sup>100</sup> Pokud by však zaměstnanec úmyslně vyvolal tento stav nebo by si počínal způsobem okolnostem nepřiměřeným, je stále odpovědný za škodu, kterou při odvrácení škody způsobil.<sup>101</sup>

Ohledně rozsahu a náhrady škody za nesplnění povinnosti k odvrácení škody pojednávám v kapitole 5.2.1.

Dle mého názoru odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody dle ust. § 251 ZPr není v praxi hojně využívána. Za prvé musí zaměstnavatel složitě prokázat, že škodu nelze uhradit jinak (např. po osobě, která škodu opravdu způsobil). Za druhé jsou kladeny na zaměstnavatele vysoké nároky, co se týče odůvodnění, že ze strany zaměstnance

---

<sup>99</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 972.

<sup>100</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 23. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.

<sup>101</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 973.

nedošlo k přiměřenému zakročení k odvrácení škody. Hlavně se jedná o případy, kdy při vzniku škody byl přítomen pouze samotný zaměstnanec a zaměstnavatel neměl v daném místě např. kamerový systém, který by zaznamenal danou situaci.

## **4.2. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

Druhou zvláštní povinností k náhradě škody je povinnost zaměstnance k náhradě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Tato povinnost je upravena v ust. § 252 až ust. § 254 ZPr, kdy jednotlivá ustanovení obsahují obsah a náležitosti dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“), následně podmínky odstoupení od dohody a jako poslední inventuru.<sup>102</sup> Nedojde-li k naplnění předpokladů pro vznik této zvláštní povinnosti k náhradě škody, bude však stále zaměstnanec povinný k náhradě škody podle ust. § 250 ZPr. Obecná povinnost k náhradě škody se zde tedy použije subsidiárně.

Předmětem zvláštní povinnosti k náhradě škody dle ust. § 252 ZPr je uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Mezi svěřené hodnoty můžeme řadit např. hotovost, ceny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Znakem svěřených hodnot je tedy to, že jsou předmětem obratu či oběhu. Nemůžeme proto pod tyto hodnoty podřadit např. psací stoly a židle v kanceláři, obrazy či notebooky. Jelikož zákon uvádí pouze demonstrativní výčet, mezi svěřené hodnoty patří jakákoliv hodnota, která má stejný charakteristický znak, a to že musí být předmětem oběhu či obratu.<sup>103</sup>

Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnance nahradit schodek jsou:

- uzavřená dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty;
- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách;
- a zavinění, které se presumuje.

Zaměstnanec je tedy povinný k náhradě škody, pokud došlo k uzavření platné dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se zaměstnavatelem a že na hodnotách, které mu byly svěřeny k vyúčtování, došlo ke schodku. Na rozdíl od obecné povinnosti k náhradě škody se zde presumuje zavinění zaměstnance a zaměstnavatel proto nemusí na základě ust. § 250 odst. 3 ZPr prokazovat zavinění zaměstnance. Zaměstnanec se však může ve smyslu ust. § 252 odst. 5 ZPr zprostit povinnosti k náhradě škody na svěřených hodnotách, a to buď zcela nebo zčásti, pokud

---

<sup>102</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>103</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 23. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.

prokáže, že schodek vznikl bez jeho zavinění.<sup>104</sup> Zaměstnavatel prokazuje pouze, že došlo ke schodku na svěřených hodnotách a že byla uzavřena platná dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

#### 4.2.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

První z předpokladů pro vznik povinnosti je uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. K tomu, aby taková dohoda byla platná, musí existovat pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zaměstnanec musí být v době podpisu starší 18 let. Pokud je zaměstnanec omezen ve svéprávnosti soudem a právní jednání za něj činí jeho právní zástupce, nemůže právní zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty za zaměstnance, a to bez ohledu na jeho věk. Tento zákaz vyplývá z ust. § 252 odst. 3 ZPr. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být uzavřena buď samostatně, nebo jako součást pracovní smlouvy.<sup>105</sup> Není vyloučeno ani uzavření na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>106</sup> Forma je na základě ust. § 252 odst. 4 ZPr písemná a nedodržení formy má za následek neplatnost takové smlouvy. Tato vada však může být dodatečně zhojena. Je však nutné věnovat zvýšenou pozornost datu, od kterého se dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavírá. V momentě, kdy dojde ke zhojení vady, je zaměstnanec odpovědný za schodek v plné výši za dobu od uzavření dohody, nikoliv až od dodatečného zhojení vady.<sup>107</sup> Jelikož se u dohody vyžaduje písemná forma, vyžaduje se její podpis. Vlastnoruční podpis však nelze nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele) a dohoda opatřená pouze takovým podpisovým razítkem by byla neplatná. Jedná se o neplatnost relativní, ke které se přihlíží až tehdy, když zaměstnanec namítne její neplatnost.<sup>108</sup> Ke stejnému názoru však již dříve došla i samotná judikatura.<sup>109</sup>

Obsahem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je převzít odpovědnost za hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny již při uzavírání dohody, ale taky za všechny následující hodnoty, které zaměstnanci za trvání pracovního poměru ještě svěřeny budou. Musí se však vždy jednat pouze o hodnoty způsobilé být předmětem dohody.<sup>110</sup>

---

<sup>104</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 974.

<sup>105</sup> Tamtéž, s. 975.

<sup>106</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31. května 1968, sp. zn. 6 Cz 38/68.

<sup>107</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 24. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.

<sup>108</sup> PUTNA, Mojmir. *Dohody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce* [online]. DAUČ.cz, 11. dubna 2007 [cit. 28. června 2020]. Dostupné na <<https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28774&well=danarionline>>.

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. června 1980, sp. zn. Cz 56/79.

<sup>110</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 720.

Odpovědnost za svěřené hodnoty na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty si nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou. Tato dohoda je platná po celou dobu pracovního poměru od jejího uzavření až do skončení pracovního poměru, případně do odstoupení od dohody. Zaměstnanec je tedy odpovědný za schodek na jakémkoliv pracovišti a pracovním místě, v jakémkoliv kolektivu společně zavázaných zaměstnanců, popřípadě kam bude během pracovního poměru převeden nebo přeložen.<sup>111</sup>

Vedle individuální odpovědnosti, která je založena na dohodě s jedním zaměstnancem, může dojít také ke vzniku společné odpovědnosti za svěřené hodnoty. I když pojem „společná odpovědnost“ byl nahrazen formulací „hodnoty svěřené společně více zaměstnancům“, v rámci mé diplomové práce budu stále používat pojem „společná odpovědnost“ pro jednodušší odlišení.<sup>112</sup> K založení společné odpovědnosti je potřeba, aby se zaměstnanec zavázal v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty, že pokud bude vykonávat práci na pracovišti se společnou odpovědností více zaměstnanců, tak bude za svěřené hodnoty odpovídat společně s ostatními zaměstnanci. V rámci společné odpovědnosti však zaměstnanci vznikají na rozdíl od individuální odpovědnosti odlišná práva a povinnosti týkající se rozsahu povinnosti k náhradě škody a inventury.<sup>113</sup> Zaměstnavatel tedy může se zaměstnancem uzavřít buď dohodu o individuální odpovědnosti, dohodu o společné odpovědnosti nebo individuální dohodu s doložkou o společné odpovědnosti. Pro zaměstnavatele je nejvhodnější uzavřít individuální dohodu s každým zaměstnancem s doložkou o společné odpovědnosti, a to z důvodu, že není třeba uvádět do dohody jména ostatních zaměstnanců, a nebude se tedy muset dohoda měnit při každém příchodu či odchodu zaměstnance z kolektivu, který je zavázán společně k odpovědnosti.<sup>114</sup>

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, jak již bylo zmíněno výše, je platná po celou dobu od jejího uzavření až do skončení pracovního poměru, ledaže by zaměstnanec odstoupil od takové dohody. V takovém případě dohoda končí dnem, kdy bylo odstoupení doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení uveden den pozdější. Odstoupení musí mít písemnou formu. Dle ust. § 253 odst. 1 ZPr může zaměstnanec odstoupit od smlouvy: *„vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které*

<sup>111</sup> POKORNÝ, Milan. *Nejvyšší soud o občanském řízení ve některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu: 1964 – 1969*. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1980, s. 75 – 76.

<sup>112</sup> Ke změně došlo zákonem č. 205/2015, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, se zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

<sup>113</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 975.

<sup>114</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše, MARELOVÁ, Lucie. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovníprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013, s. 99.



brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.<sup>415</sup> Z dikce zákona tedy vyplývá, že zaměstnanec musí nejprve splnit svou prevenční povinnost oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, že nejsou vytvořeny potřebné pracovní podmínky, a poskytnout čas, aby zaměstnavatel odstranil nedostatky. Pokud je neodstraní, tak teprve potom může zaměstnanec odstoupit od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

#### 4.2.2. Škoda ve formě schodku na svěřených hodnotách

Druhý z předpokladů pro vznik povinnosti k náhradě škody je vznik škody na majetku zaměstnavatele ve formě schodku na svěřených hodnotách. Zákoník práce nijak nedefinuje pojem schodek. Lze jej však definovat jako: „rozdíel mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, tj. mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než stav účetní.“<sup>416</sup> Nejobvyklejší způsob, jak bývá zjištěn schodek, je inventarizací majetku a závazků, avšak zaměstnavatel může schodek prokázat i jinými prostředky, jako je např.: „porovnáním účetního stavu vyplývajícím z dokladu, jímž zaměstnanec převzal určité „hodnoty svěřené k vyúčtování“ na jedné straně, a na straně druhé z dokladů (botovostí, cenin, výdajových dokladů), jimiž zaměstnanec dokládá „fyzický stav“ v době vyúčtování.“<sup>417</sup> Není tedy podstatné, jakým způsobem je zjištěn schodek na svěřených hodnotách, ale že schodek nastal, tj. že chybí hodnoty, které se zaměstnanec zavázal vyúčtovat.

Inventarizace je upravena v ust. § 29 a ust. § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákon o účetnictví“). Zákon o účetnictví v ust. § 29 definuje inventarizaci jako prostředek ke zjištění skutečného stavu veškerého majetku a závazků a ověření, zda zjištěný skutečný stav majetku a závazků odpovídá stavu v účetnictví.<sup>118</sup> Zákon v ust. § 254 odst. 1 ZPr uvádí, kdy je zaměstnavatel povinen provést inventuru. Provést inventuru je povinen při uzavírání a zániku dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, v případě skončení pracovního poměru a v případě změn pracovního poměru, jako je převedení, přeložení nebo výkon jiné práce na straně zaměstnance. U společně odpovědnosti má zaměstnavatel povinnost provést inventuru stejně jako u individuální odpovědnosti, avšak s několika rozdíly. Povinnost provést inventuru má zaměstnavatel jen tehdy, pokud se uvedené skutečnosti, jako je převedení, přeložení, zánik dohody atd. týkají všech společně zavázaných zaměstnanců. Nad to je zaměstnavateli uložena povinnost provést inventuru při změně

<sup>115</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>116</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 26. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011.

<sup>118</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a dále je zaměstnavatel povinen provést inventuru na žádost zaměstnance, pokud dojde ke změně v jejich kolektivu nebo při odstoupení jednoho z nich. Dojde-li k situaci, kdy zaměstnanec, který odchází z kolektivu např. z důvodu ukončení pracovního poměru, nepožádal o provedení inventury, bude odpovídat za případný schodek zjištěný nejbližší inventurou. To samé platí i pro zaměstnance, který je zařazen na jiné pracoviště mezi zaměstnance se společnou odpovědností a neodstoupil-li z tohoto důvodu od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.<sup>119</sup>

Při provádění inventury, při které dochází ke zjišťování skutečného stavu majetku pomocí počítání, měření, vážení či dalšími obdobnými způsoby, se tyto informace zaznamenávají do inventurních soupisů. Jedná se o průkazní účetní záznamy, které musí obsahovat náležitosti uvedené v ust. § 30 odst. 7 zákona o účetnictví.<sup>120</sup> Nejdůležitější náležitostí je však podpis osoby odpovědné za provedení inventarizace. Z absence podpisu na inventurním soupisu je totiž nutné vyvodit, že je celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela, neprůkazná.<sup>121</sup> Je-li inventarizace neprůkazná, musí zaměstnavatel prokázat schodek jinými důkazními prostředky (jak jsem již zmínil výše), aby mohl po zaměstnanci požadovat náhradu škody za schodek na svěřených hodnotách.<sup>122</sup>

#### 4.2.3. Zavinění

Posledním předpokladem je zavinění, které se však na rozdíl od obecné povinnosti k náhradě škody v tomto případě u zaměstnance presumuje, a to z důvodu ochrany majetku zaměstnavatele. Ustanovení § 252 odst. 5 ZPr však zakládá vyvratitelnou právní domněnku, kdy se zaměstnanec může zprostit povinnosti nahradit škodu.<sup>123</sup> Té se zaměstnanec zprostit, pokud prokáže nejen existenci skutečností, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, ale prokáže i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku.<sup>124</sup>

Dle mého názoru nejobvyklejším důvodem ke zproštění odpovědnosti za schodek je nevytvoření přiměřených pracovních podmínek, které by umožňovaly zaměstnancům řádně pečovat o svěřené hodnoty. Musí zde prokazatelně dojít k zanedbání povinností ze strany zaměstnavatele, kterým bylo znemožněno hospodařit a starat se o svěřené hodnoty. Dle judikatury se může jednat o např. nedostatečné obsazení prodejny pracovními silami nebo nedostatek skladovacích prostor.<sup>125</sup>

---

<sup>119</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 988 – 989.

<sup>120</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>121</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010.

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002.

<sup>123</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 321.

<sup>124</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. června 1998, sp. zn. 16 Co 131/98.

<sup>125</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. listopadu 1961, sp. zn. 10 Co 523/60.

Ke zproštění odpovědnosti také může dojít v případě, kdy je schodek zaviněný třetí osobou, např. odcizením svěřených hodnot. Samotné odcizení však ještě nemá za následek zánik povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Zaměstnanec musí prokázat, že došlo k odcizení zčásti nebo zcela bez jeho zavinění, např. pokud došlo ke vloupání a pachatel vytvořil takovou situaci, která zaměstnanci bránila nakládat se svěřenými hodnotami a opatrovat je.<sup>126</sup>

Jestliže však zaměstnanec umožnil vznik schodku v důsledku porušení svých pracovních povinností, např. že neuložil peníze do trezoru, i když k tomu byl povinen, nebude se moci zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.<sup>127</sup>

### **4.3. Ztráta svěřených věcí**

Poslední zvláštní povinností k náhradě škody je povinnost zaměstnance k náhradě za ztrátu svěřených věcí, která je upravena v ust. § 255 a ust. § 256 ZPr. Stejně jako u povinnosti k náhradě škody dle ust. § 252 ZPr an., i zde platí subsidiárnost obecné povinnosti k náhradě škody, pokud nedojde k naplnění předpokladů pro vznik této povinnosti.

Předpokladem vzniku povinnosti zaměstnance k náhradě za ztrátu svěřených věcí je:

- písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí nebo dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí;
- škoda v podobě ztráty svěřené věci;
- a zavinění, které se presumuje.

Struktura povinnosti k náhradě škody za ztrátu svěřených věcí se o mnoho neliší od povinnosti k náhradě škody za schodek. Je zde však několik rozdílů, a to především ve formě vzniku závazku a předmětu samotné odpovědnosti zaměstnance. Na rozdíl od svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle ust. § 252 ZPr an., je zde zaměstnanec povinen k náhradě škody pouze za ztrátu jednotlivých předmětů, které mu byly zaměstnavatelem v rámci výkonu práce svěřeny. Co se týče prokazování, i zde zaměstnavatel musí prokázat, že existuje buď písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí, případně dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, a že vznikla škoda v podobě ztráty svěřené věci. Zavinění zaměstnavatel u zaměstnance prokazovat nemusí, jelikož se zde stejně jako u schodku na svěřených hodnotách presumuje. Zaměstnanec se však může za určitých okolností zprostit povinnosti k náhradě škody.<sup>128</sup> O tom však blíže v kapitole 4.3.4.

#### **4.3.1. Písemné potvrzení o převzetí svěřené věci**

Aby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikl odpovědnostní vztah za svěřené věci, musí dojít k převzetí věci na základě písemného potvrzení. Jedná se o jednostranný právní úkon,

---

<sup>126</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

<sup>128</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 990 – 991.

ve kterém zaměstnanec stvrzuje svým podpisem<sup>129</sup>, že převzal danou věc. V písemném potvrzení musí být přesně označeno, jaká věc je svěřena zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.<sup>130</sup> O jaké věci se může jednat, nám zákon demonstrativně vyjmenovává v ust. § 255 odst. 1 ZPr. Jedná se především o nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci, které zaměstnanec výlučně užívá v rámci výkonu své práce a je schopen zajistit jejich ochranu. Nepůjde o svěřené věci, které využívají i ostatní zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.<sup>131</sup> Mezi takové věci můžeme řadit např. výrobní linky nebo zemědělská vozidla jako traktory, kombajny atd., kde se předpokládá, že stejnou věc bude využívat několik zaměstnanců. Opačně je tomu např. u pracovního mobilu či notebooku.

#### 4.3.2. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci

Pokud dochází k převzetí věci, jejíž hodnota přesahuje 50 000 Kč, musí dojít k uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci (dále jen „dohoda“). Dohoda musí být uzavřena pro každou věc, která bude zaměstnanci svěřena a jejíž cena přesahuje 50 000 Kč, zvláště.<sup>132</sup> Na rozdíl od písemného potvrzení tuto dohodu lze (obdobně jako dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty) uzavřít pouze se zaměstnancem, který již dosáhl věku 18 let a který není omezen ve svéprávnosti. Pro platnost dohody se opět vyžaduje písemná forma.<sup>133</sup>

Jelikož se jedná o dvoustranné právní jednání, tak zákon upravuje v ust. § 256 ZPr i podmínky pro odstoupení. Zaměstnanec může odstoupit od dohody, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil pracovní podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě, např. neposkytl-li zaměstnavatel uzamykatelný box pro odkládání nářadí. Odstoupení vyžaduje písemnou formu. Odstoupení má tedy podobné znaky, jako u odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, avšak s tím rozdílem, že zde nemusí zaměstnanec vyzývat zaměstnavatele k napravení situace, ale může rovnou od dohody odstoupit.<sup>134</sup>

Závazek z dohody zaniká též dnem skončení pracovního poměru, dnem doručení odstoupení od dohody, není-li uveden v odstoupení den pozdější – a dále taky závazek zaniká vrácením svěřené věci nebo úhradou škody za ztrátu svěřené věci.<sup>135</sup>

---

<sup>129</sup> Opis z výstrojních lístků nepostačuje k potvrzení o převzetí svěřené věci viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. února 1965, sp. zn. 2 Cz 135/64.

<sup>130</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 783.

<sup>131</sup> POKORNÝ, Milan. *Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím: sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR: 1970 – 1983. Část první*. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1986, s. 952.

<sup>132</sup> Před rokem 2012 vyvstávala otázka, zda stačí pouze jedno uzavření dohody (jako tomu je u dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty) a následně by ke svěřování věcí, jejichž cena přesahuje 50 000 Kč, stačilo pouze písemné potvrzení. Tento výkladový problém však byl novelou s účinností od 1. 1. 2012 odstraněn.

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 991.

<sup>134</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 785.

<sup>135</sup> Tamtéž.

#### 4.3.3. Škoda v podobě ztráty svěřené věci

Ke vzniku škody je potřeba, aby došlo ke ztrátě svěřené věci. Dojde-li k poškození svěřené věci v důsledku porušení pracovních povinností, je v takovém případě zaměstnanec pouze povinný k náhradě škody podle ust. § 250 ZPr.<sup>136</sup> Zaměstnavatel musí prokázat, že svěřenou věc již zaměstnanec nemá ve své moci. Do té doby může žádat pouze o vydání takové věci. K tomu slouží zaměstnavateli žaloba na vydání věci podle ust. § 1040 OZ.<sup>137</sup>

#### 4.3.4. Zavinění

Zavinění zaměstnance, jak už bylo řečeno výše, se i v tomto případě presumuje. Zaměstnanec se však může zprostit povinnosti k náhradě škody, pokud prokáže, že ke ztrátě věci, která mu byla svěřena na základě písemného potvrzení, případně dohody o odpovědnosti za svěřené věci, došlo zčásti nebo zcela bez jeho zavinění.<sup>138</sup> Ke zproštění postačí, pokud zaměstnanec prokáže, že např. měl věci, které se ztratily, uložené v uzamčené skřínce nebo že se o věci nemohl z důvodu pracovního úrazu postarat.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 727.

<sup>137</sup> Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. března 1975, sp. zn. Cpj 34/74.

<sup>138</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 992.

<sup>139</sup> Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61.

## 5. Rozsah a způsob náhrady škody

V kapitolách 3 a 4 mé diplomové práce jsem popsal jednotlivé povinnosti zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli a vymezil předpoklady, za kterých ke vzniku takových povinností dojde, a to včetně situací, kdy se povinnosti může zaměstnanec zčásti nebo zcela zprostit. V následující kapitole se tudíž zabývám rozsahem a způsobem náhrady škody, pokud se prokáže, že zaměstnanec je povinen k její náhradě. Pojem škoda a jeho dělení jsem již podrobně popsal v kapitole 3.1.1.

### 5.1. Náhrada škody u obecné povinnosti podle ust. § 250 ZPr

Dojde-li k naplnění všech předpokladů obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody, které jsem podrobně rozepsal v kapitole 3 mé diplomové práce, má zaměstnavatel nárok na náhradu škody, kterou svým jednáním zaměstnanec způsobil.

Způsob náhrady škody je upraven v ust. § 257 odst. 1 ZPr, kdy zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.<sup>140</sup> Skutečnou škodou se v případě zničení věci rozumí cena pořízení nové věci po odečtení částky odpovídající opotřebení věci (pokud ji nelze vrátit do předešlého stavu). Pokud dojde pouze k poškození věci a lze tuto věc obnovit do předešlého stavu, tak se skutečnou škodou rozumí pouze částka představující náklady na její opravu.<sup>141</sup> O uvedení v předešlý stav může jít tehdy, když zaměstnanec např. vrátí ukradenou věc, opraví rozbitou věc nebo ji nahradí stejným kusem se stejnými vlastnostmi. Z dikce zákona je jasně řečeno, že volba způsobu náhrady škody je ponechána na zaměstnanci, který si sám zhodnotí, zda je pro něj lepší danou věc opravit, znovu koupit nebo jednoduše zaplatit škodu v penězích. Primárně se hradí pouze skutečná škoda. Ušlý zisk je povinen zaměstnanec nahradit, jen pokud způsobil škodu úmyslně.<sup>142</sup>

Výše náhrady škody se liší v závislosti na zavinění zaměstnance. Jestliže zaměstnanec způsobil škodu z nedbalosti, je zde stanovena zákonná limitace výše škody. Ta je upravena v ust. § 257 odst. 2 ZPr a jedná se o čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterou byla způsobena škoda. Smyslem limitace je zabránit, aby nedošlo k neúměrnému finančnímu zatížení zaměstnance tak, že by nebyl schopen plnit základní životní potřeby sebe a své rodiny. Jedná se o projev ochrany zaměstnance jakožto slabší strany.<sup>143</sup> Je-li proto uzavřena dohoda o náhradě škody, která převyšuje tuto částku, je, co se týče oné části převyšující čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku, relativně neplatná.<sup>144</sup> V případě, kdy

<sup>140</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>141</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 29. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.

<sup>142</sup> Ust. § 257 odst. 3 ZPr.

<sup>143</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 787.

<sup>144</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 773/2014.

je škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek, je zaměstnanec odpovědný v plné výši škody a stanovený limit se neuplatní. A pokud dojde k úmyslnému způsobení škody, hradí ještě podle ust. § 257 odst. 3 ZPr zaměstnanec i ušlý zisk.<sup>145</sup> Jedná se tak o jedinou situaci, kdy lze po zaměstnanci ušlý zisk požadovat.

K náhradě škody může být kromě zaměstnance povinen i jiný zaměstnanec či zaměstnanci nebo i samotný zaměstnavatel. Úpravu tzv. spoluzavinění najdeme v ust. § 257 odst. 4 a odst. 5 ZPr. Dojde-li tedy k situaci, kdy je po zaměstnanci požadována náhrada škody a ten bude tvrdit, že se na vzniku škody podílely i jiné osoby, např. jiní zaměstnanci nebo sám zaměstnavatel, musí se zjistit, zda nedošlo ke splnění předpokladů pro náhradu škody i u těchto osob. U zaměstnavatele postačuje, aby bylo prokázáno, že je zde příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením některých z jeho právních povinností. V takovém případě ve smyslu ust. § 250 odst. 2 ZPr a ust. § 257 odst. 4 ZPr se poměrně omezí povinnost zaměstnance k náhradě škody a zaměstnanec je povinen nahradit poměrnou část škody podle míry jeho zavinění. Je-li se zaměstnancem zavázáno k náhradě škody více zaměstnanců, jsou povinni k náhradě škody podle míry svého zavinění.<sup>146</sup> Nutno však dodat, že se jedná o dělenou, nikoli solidární odpovědnost, a proto náhradu škody musí zaměstnavatel požadovat po každém zaměstnanci zvlášť.<sup>147</sup>

V případě souběhu úmyslného a nedbalostního jednání při vzniku škody se liší názory na to, kdo je povinen nahradit škodu. Někteří autoři zastávají názor, že je povinen k náhradě škody pouze zaměstnanec, který jednal úmyslně, jelikož je dle ust. § 257 odst. 2 ZPr povinný k náhradě celé škody.<sup>148</sup> Většina autorů se však přiklání k názoru, že nelze, aby zaměstnanec, který způsobil škodu z nedbalosti tím, že svým nedbalostním jednáním umožnil způsobení škody, byl zcela zproštěn povinnosti k náhradě škody.<sup>149</sup> Já osobně se přikláním k názoru, že by zaměstnanec měl být povinen k náhradě škody, i když k jejímu vzniku přispěl pouze nedbalostním jednáním, protože si myslím, že by měl být sankcionován každý, kdo ke škodě přispěl, nehledě na formu zavinění.

---

<sup>145</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 787.

<sup>146</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 995 – 996.

<sup>147</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soud ČSSR ze dne 30. května 1967, sp. zn. 4 Tz 38/67.

<sup>148</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.

<sup>149</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 996., dále také srov. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 787.

## **5.2. Náhrada škody u zvláštních povinností podle ust. § 251, ust. § 252 a ust. § 255 ZPr**

### **5.2.1. Náhrada škody u nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

Poruší-li zaměstnanec oznamovací nebo zakročovací povinnost, která je mu dána na základě ust. § 249 ZPr, je povinný k náhradě škody, která v důsledku nesplnění povinnosti vznikne. Musí se však přihlídnout ke všem okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a také k významu škody pro zaměstnavatele. I zde je výše náhrady škody podle ust. § 258 ZPr limitována, a to pouze na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Pokud dojde k dohodě na částce vyšší, než je tento limit, je, co se týče převyšující částky, relativně neplatná.<sup>150</sup>

### **5.2.2. Náhrady škody při schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

Dojde-li k naplnění všech předpokladů pro vznik povinnosti k náhradě škody při schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zaměstnanec povinen nahradit takto vzniklou škodu v plné výši na základě ust. § 259 ZPr. Co se týče rozsahu náhrady škody, je nutné rozlišovat, zda došlo ke vzniku škody jednáním jednoho zaměstnance, nebo je-li ke škodě zavázáno více zaměstnanců. Na toto myslí ust. § 260 ZPr, které upravuje společnou odpovědnost za schodek.<sup>151</sup>

Pokud škodu na svěřených hodnotách způsobí jeden zaměstnanec, je povinný k náhradě škody v plné výši. Jinak je tomu však v případně společné odpovědnosti. I zde platí, že zaměstnanci společně musí nahradit schodek v plné výši, je však nutné stanovit podíly mezi zaměstnanci. Základním předpokladem pro rozvrhnutí schodku mezi jednotlivé zaměstnance je jejich hrubý výdělek za dobu od předchozí inventury do doby zjištění vzniku schodku. Jedná se pouze o hrubé výdělky za výkon práce, což znamená, že se zde nezapočítávají náhrady mzdy nebo platu. Mezi náhrady patří např. náhrada za dovolenou, náhrada za překážky v práci atd. Rozvrhnutí schodku se tedy mění v závislosti na tom, kdy byl zaměstnanec přítomen na pracovišti a mohl se podílet s ostatními zaměstnanci na výkonu práce, při němž vznikl schodek.<sup>152</sup>

Jelikož jsou hrubé výdělky vyúčtovány zpravidla měsíčně, započítává se do schodku hrubý výdělek za kalendářní měsíc, v němž byla provedena předchozí inventura, ale ne hrubý výdělek za měsíc, kdy byl schodek zjištěn. Pokud byl zaměstnanec zařazen na pracoviště až po provedené předchozí inventuře, započítává se mu hrubý výdělek pouze od doby zařazení až do vzniku schodku. Podílel-li se na schodku i vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce, hrubý výdělek podle

<sup>150</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 788.

<sup>151</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>152</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 998.



ust. § 260 odst. 1 ZPr se započítává ve dvojnásobné výši.<sup>153</sup> Dvojnásobná výše je stanovena dle mého názoru kvůli větší odpovědnosti vedoucího zaměstnance, kvůli které by měl také nést větší podíl na vzniku schodku. U zástupce se však nemusí dvojnásobná výše uplatnit, a to navzdory tomu, že byl v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty označen jako zástupce. Je tomu tak v případě, kdy k ustanovení do této funkce nedošlo.<sup>154</sup> I když je v ust. § 259 ZPr jasně stanoveno, že se škoda musí nahradit v plné výši, ust. § 260 odst. 2 ZPr stanoví, že podíl jednotlivých zaměstnanců na náhradě škody nesmí být vyšší než částka rovnající se jejich hrubému průměrnému výdělku. Výjimku tvoří vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce, a to podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků.<sup>155</sup> Není-li tedy určenými podíly uhrazena plná výše škody, je zbytek uhrazen pouze vedoucím zaměstnancem a jeho zástupcem. I zde jsou tedy obyčejní zaměstnanci chráněni před vysokými náhradami, i když se na první pohled jeví, že tomu tak není.<sup>156</sup>

Ust. § 260 odst. 3 ZPr nicméně pamatuje i na situace, kdy je schodek nebo jeho část zaviněna pouze některým ze spoluodpovědných zaměstnanců ať už nedbalostně, nebo úmyslně. Jedná se o výsledek obrany ostatních spoluodpovědných zaměstnanců, kteří prokázali, že schodek zcela nebo částečně nezavinili. V takovém případě nejdříve nahradí škodu zaměstnanec podle míry svého zavinění, o tuto částku se pak sníží celková výše schodku. Zbytek schodku se pak nahradí podíly určenými způsobem, který jsem vysvětlil výše. Je nutno podotknout, že je povinen k náhradě zbytku schodku i ten zaměstnanec, který hradil škodu podle míry svého zavinění, jelikož se stále jedná o schodek společně odpovědných zaměstnanců.<sup>157</sup>

Nakonec je však nutné ještě uvést, že pokud nedojde k naplnění všech předpokladů pro náhradu škody, uplatní se obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody podle ust. § 250 ZPr.

### 5.2.3. Náhrady škody při ztrátě svěřených věcí

Stejně jako u náhrady škody při schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat na základě ust. § 252 ZPr, i zde u náhrady škody při ztrátě svěřených věcí se uplatní ust. § 259 ZPr a zaměstnanec je povinen nahradit škodu v plné výši.<sup>158</sup>

Zaměstnanec hradí pouze skutečnou škodu, která spočívá ve ztrátě svěřené věci, nikoli i ušlý zisk.<sup>159</sup> Částka vychází z ceny, kterou měla věc při zakoupení, a je snížena o částku vzniklou opotřebením věci. „Pokud zaměstnavatel nabyl věc za zvýhodněných podmínek (například mobilní telefon za 1 Kč), k takovému ujednání se nepřiblíží, protože je součástí dalších smluvních podmínek, a v úvahu se

<sup>153</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 999.

<sup>154</sup> Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61.

<sup>155</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>156</sup> Viz. předmětné ust. § 259 ZPr.

<sup>157</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 999.

<sup>158</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>159</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. prosince 1960, sp. zn. 2 Cz 121/60.

*bere skutečná cena věci.*<sup>160</sup> Zaměstnanec tedy musí nahradit částku, která odpovídá skutečné ceně věci, nikoliv pořizovací ceně věci. Vezmu-li příklad s mobilním telefonem pořízeným za 1 Kč, tak pokud by byl zaměstnanec povinen pouze k náhradě škody, která by odpovídala pořizovací ceně, nikoli ze skutečné ceny věci, došlo by v daném případě k obcházení samotné podstaty odpovědnosti za škodu, a to především její sankční funkce.

Nedojde-li však k naplnění všech předpokladů pro náhradu škody, uplatní se obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody podle ust. § 250 ZPr – dojde-li např. pouze k poškození věci.

---

<sup>160</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 784.

## 6. Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu

Jedná se o ustanovení, která upravuje zákoník práce v části jedenácté, hlavě druhé, dílu pátém a týká se jednak určení, projednání, snížení výše náhrady, ale taky případů, kdy a zda je zaměstnanec povinen k náhradě škody, pokud je stížen duševní poruchou nebo je snížena jeho ovládací a rozpoznávací způsobilost anebo jednal v rozporu s dobrými mravy. Tato ustanovení se uplatní jak u obecné povinnosti, tak i u všech zvláštních povinností k náhradě škod.

### 6.1. Duševní porucha, snížení ovládací a rozpoznávací způsobilosti, dobré mravy

Prvním společným ust. je § 261 ZPr. Toto ustanovení upravuje případy, kdy je zaměstnanec stížen duševní poruchou, jedná úmyslně proti dobrým mravům nebo se vlastní vinou uvede do stavu, při kterém není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky. Všechny tyto případy určitým způsobem ovlivňují pracovněprávní odpovědnost za škodu a následnou povinnost k její náhradě. Ust. § 261 obsahuje celkem tři modifikace.

V ust. § 261 odst. 1 ZPr je stanovena první modifikace, dle které: „*zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.*“<sup>161</sup> Zaměstnanec je tedy povinen nahradit škodu pouze tehdy, pokud je při své duševní poruše stále schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.<sup>162</sup> Vymizí-li alespoň jedna z těchto složek, zaměstnanec povinen k náhradě není. Není přitom důležité, zda se jedná o duševní poruchu trvalou nebo přechodnou anebo zda byl zaměstnanec v důvodu této duševní poruchy omezen ve svéprávnosti. Posuzuje se pouze skutečný stav zaměstnance v době způsobení škody a zda v danou chvíli byl schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.<sup>163</sup> Jako příklad mohu uvést situaci, kdy zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, měl zrovna v době způsobení škody tzv. světlý okamžik, ve kterém byl schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. V takovém případě je dle mého názoru povinen k náhradě škody.

Další modifikace je stanovena v ust. § 261 odst. 2 ZPr, kdy zaměstnanec je povinen k náhradě škody, uvede-li se vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky.<sup>164</sup> Jedním z předpokladů povinnosti k náhradě škody je, aby byl zaměstnanec schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, tj. aby byl deliktně

<sup>161</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>162</sup> Jedná se o složku rozumovou a složku volní, které jsou předpokladem pro vznik deliktní způsobilosti. Deliktní způsobilost je způsobilost svým zaviněným protiprávním jednáním založit svou odpovědnost a odpovídat za jeho nepříznivé následky. U osoby mladší 15 let se posuzuje individuálně podle konkrétních okolností. U osoby starší 18 let se presumuje, že je deliktně způsobilá, pokud se neprokáže opak.

<sup>163</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 791.

<sup>164</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

způsobilý. Zákoník práce však v tomto ustanovení přiznává deliktní způsobilost i zaměstnanci, který sice není schopen ovládnout své jednání nebo rozpoznat jeho následky, ale do takového stavu se přivedl vlastním zaviněním ať už úmyslně nebo z nedbalosti.<sup>165</sup> Pokud se však zaměstnanec dostane do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání a rozpoznat jeho následky z důvodu, že si vezme léky, o kterých nemůže vědět, že mu takovýto stav navodí (např. kvůli přehnané reakci na složku obsaženou v léku, o níž zaměstnanec netuší ani tušit nemohl), není povinen k náhradě škody.

Poslední modifikace je upravena v ust. § 261 odst. 3 a řeší případy, kdy je zaměstnanec povinen k náhradě škody, pokud ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Pojem dobré mravy jsem již definoval v kapitole 3.1.2. Předpokladem ke vzniku povinnosti nahradit škodu podle ust. § 261 odst. 3 je:

- vznik škody;
- jednání proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- příčinná souvislost mezi jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody;
- a zavinění ve formě úmyslu.

Hlavním rozdílem oproti obecné povinnosti k náhradě škody dle ust. § 250 ZPr je tedy ten, že je vyžadováno namísto porušení právních povinností úmyslné jednání proti dobrým mravům. Sankcionuje se tedy i takové jednání, které je obecně vnímáno jako nemravné, ačkoliv povinnosti upravující toto jednání nejsou vyjádřeny v žádném právním předpise.<sup>166</sup> Dle mého názoru se jedná o pojistku pro případ, že by zaměstnanec chtěl určitým způsobem šikanovat svého zaměstnavatele, ačkoliv by svým jednáním neporušoval žádné povinnosti stanovené předpisy.

## 6.2. Určení a projednání výše náhrady

Co se týče určení výše náhrady, kterou způsobil zaměstnanec, spadá tato pravomoc na základě ust. § 262 ZPr do rukou zaměstnavatele. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, co je na jejich pracovní místo ustanovil.<sup>167</sup> Toto ustanovení není nijak určující pro posouzení povinnosti k náhradě škody. Stanoví pouze, kdo určuje výši škody.<sup>168</sup>

Projednání škody upravuje ust. § 263 ZPr. Podle odst. 1 musí zaměstnavatel projednat se zaměstnancem výši náhrady škody a oznámit mu jeho povinnost k náhradě, a to zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy byla zjištěna škoda. Pokud škoda přesahuje částku 1 000 Kč,

<sup>165</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1001.

<sup>166</sup> Tamtéž.

<sup>167</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>168</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 736.

je povinen ji zaměstnavatel projednat i s odborovou organizací, pokud je u něj zřízena. Nedodržení lhůty jednoho měsíce pro zaměstnavatele však nemá žádný vliv na právo k náhradě škody. Dokud však zaměstnavatel nevyrozumí zaměstnance o škodě a jeho povinnosti ji nahradit, není zaměstnanec v prodlení. V případě nevyrozumění pak splatnost takové pohledávky nastává až poté, co byla zaměstnanci doručena žaloba na zaplacení částky náhrad škody.<sup>169</sup>

Dojde-li k oznámení a projednání výše škody, má zaměstnanec několik možností. Jednou z nich je odmítnout nahradit škodu nebo její část, v takovém případě může zaměstnavatel požadovat náhradu škody pouze cestou žaloby u civilního soudu. Druhou možností je uhrazení celé škody nebo uznání nároku zaměstnavatele a uzavření dohody o způsobu náhrady škody. Uznání závazku (dluhu) musí být písemné a dluh musí být uznán co do právního důvodu a výše. Zákoník práce zmiňuje uznání dluhu pouze v ust. § 263 a ust. § 328, a proto se subsidiárně použije i úprava občanského zákoníku.<sup>170</sup> Samotná dohoda musí mít písemnou formu a lze v ní stanovit např. splátkový kalendář, lhůtu pro plnění atd.<sup>171</sup> Důsledkem uznání závazku (dluhu) dojde k prodloužení promlčecí lhůty pro soudní uplatnění práva na náhradu škody na 10 let.<sup>172</sup>

Je nutné rozlišovat uznání dluhu a dohodu o způsobu náhrady škody od dohody o narovnání. Pokud by uzavřel zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu ještě před uznáním závazku k náhradě škody a před přistoupením na dohodu o způsobu náhrady škody, ve které si vyjasnili svá rozdílná stanoviska ohledně odpovědnosti, odstranili mezi sebou pochybnosti a docílili vzájemných ústupků, jedná se o dohodu o narovnání. V takovém případě zaniká původní závazek, který je nahrazen novým, jehož právní důvod však již nespočívá v odpovědnosti za škodu.<sup>173</sup>

Zaměstnavatel kromě výše zmíněných možností má i jiné možnosti, jak může být uspokojen a zajištěn jeho nárok na náhradu škody. Další právní možnosti mu poskytuje především občanský zákoník. Patří sem zejména:

- dohoda o srážkách ze mzdy podle ust. § 2045 an. OZ (dříve upraveno v ust. § 327 ZPr);
- zástavní právo podle ust. § 1309 an. OZ (za splnění podmínek v ust. § 346d odst. 1 ZPr);
- ručení podle ust. § 2018 an. OZ;
- jistota podle ust. § 2010 an. OZ.<sup>174</sup>

<sup>169</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 793.

<sup>170</sup> Ust. § 2053 a ust. § 2054 OZ.

<sup>171</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 794.

<sup>172</sup> Ust. § 639 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>173</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003.

<sup>174</sup> JOUZA, Ladislav. *Právní zajištění povinnosti zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 23. ledna 2020 [cit. 1. dubna 2020]. Dostupné na < <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-zajisteni-povinnosti-zamestnancu-110543.html>>.

Občanský zákoník tedy přinesl větší míru možností, jak se může zaměstnavatel efektivně bránit a ochraňovat svůj majetek před škodami, které mu zaměstnanec způsobil.

### 6.3. Snížení výše náhrady

V případě, kdy dojde k povinnosti zaměstnance nahradit škodu, soud musí vždy i bez návrhu, tj. ex offio zkoumat, zda jsou splněny předpoklady pro snížení výše škody podle ust. § 264 ZPr.<sup>175</sup> Aby mohl soud přiměřeně snížit výši náhrady, musí zde existovat důvody zvláštního zřetele hodné.<sup>176</sup> Tento pojem není v žádném právním předpise definován, a je tedy soudu ponechán prostor pro to, aby vybral ze širokého nevymezeného okruhu okolností ty, které jsou hodné zvláštního zřetele – a na základě těchto případně přiměřeně snížit výši náhrady škody. Ke snížení náhrady může soud přistoupit až tehdy, co je zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá. Pro aplikaci moderačního práva tedy nelze brát znova v úvahu např. porušení povinností ze strany zaměstnavatele, zavinění jiných zaměstnanců nebo částečné vyvinění u schodku na svěřených hodnotách nebo u ztráty svěřených věcí. Co však může být důvodem hodným zvláštního zřetele, je např. charakter škody, osobní a majetkové poměry zaměstnance či význam neuhrazení škody pro zaměstnavatele.<sup>177</sup>

Na závěr bych chtěl zmínit, že moderační právo je potřeba aplikovat ve vztahu k celkové výši škody, tedy ještě před zákonnou limitací u škody způsobené z nedbalosti nebo u nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Tento požadavek vyplývá z toho, že snížení musí být přiměřené výši skutečné škody, a ne k limitu, který se na ni vztahuje.<sup>178</sup>

---

<sup>175</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.

<sup>176</sup> Ust. § 264 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. října 2011, sp. zn. 211 Cdo 2511/2010.

<sup>178</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 795.

## 7. Subsidiárnost občanského zákoníku k zákoníku práce ve věci náhrady škody

V poslední kapitole mé diplomové práce se zaměřuji na vztah občanského zákoníku k zákoníku práce, a to především v oblasti náhrady škody zaměstnancem. V této kapitole stručně shrnuji vývoj vztahů těchto dvou zákoníků včetně důležité změny, která se v minulosti uskutečnila. Následně zodpovídám otázku, zda je náhrada škody zaměstnancem vůči zaměstnavateli upravena komplexně v zákoníku práce, nebo ne.

Když v roce 2006 vyšel zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je platný a účinný dodnes, byl v ust. § 4 upraven vztah k občanskému zákoníku.<sup>179</sup> Tento vztah byl založen na principu delegace. Princip delegace znamenal, že se na pracovněprávní vztahy uplatní jen ta ustanovení občanského zákoníku, která zákoník práce výslovně uvedl. Tento princip byl však kritizován až do té míry, že byl skupinou poslanců podán návrh k Ústavnímu soudu na zrušení předmětného ustanovení. V návrhu bylo namítáno, že princip delegace spolu s ostatními zákazy odchýlit se od úpravy zákoníku práce zakládá právní nejistotu a přináší mnohé aplikační problémy, odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá důvěru v právo. Hlavním problémem principu delegace byl ten, že pokud vzniklou situaci zákoník práce neupravoval nebo neodkazoval na úpravu jinak, tak nebylo možné danou situaci vyložit a dospět k právnímu rozhodnutí. Ústavní soud proto ve svém nálezu<sup>180</sup> mimo jiné předmětné ust. § 4 ZPr zrušil. V odůvodnění neshledal princip delegace za souladný s principy právního státu. Zdůraznil, že občanský zákoník je subsidiárně platný vůči ostatním soukromoprávním odvětvím, což také odpovídá historickému vývoji soukromého práva, které původně nebylo rozděleno. Ústavní soud tedy došel k závěru, že vztah občanského zákoníku k zákoníku práce musí být založen na principu subsidiarity a ustanovení občanského zákoníku by se měla uplatnit všude tam, kde zákoník práce nemá svou speciální úpravu.<sup>181</sup>

Princip subsidiarity však byl výslovně zakotven až novelou z roku 2011, a to do ust. § 4 ZPr, který je ve stejné podobě zachován až do dneška. Ust. § 4 ZPr nyní stanoví, 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.*“<sup>182</sup> I když byl princip subsidiarity zakotven přímo do právního předpisu, současně s ním bylo i stanoveno, že se tento princip uplatní pouze tehdy, nestanoví-li zákoník práce odlišný postup a pokud bude použít občanského

<sup>179</sup> Tehdy ještě šlo o zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, který byl poté zrušen a nahrazen stávajícím zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>180</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>181</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 42 – 43.

<sup>182</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

zákoníku v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto hodnoty jsou upraveny v ust. § 1a ZPr. Dále zákoník přímo aplikaci některých ustanovení občanského zákoníku výslovně zakazuje nebo omezuje.<sup>183</sup> Některá z těchto omezení se promítají i do náhrady škody. Kupříkladu v rámci zajištění nároku na náhradu škody má zaměstnavatel možnost využít institut zástavního práva podle ust. § 1309 an. OZ, kdy se zástavní právo použije pouze za splnění podmínek v ust. § 346d odst. 1 ZPr.

V souvislosti se zakotvením principu subsidiarity vyvstala proto otázka, zda je náhrada škody zaměstnance vůči zaměstnavateli upravena komplexně v zákoníku práce, nebo je zde prostor pro použití občanského zákoníku. Jelikož dlouhou dobu princip subsidiarity v zákoníku práce nebyl, dalo by se logicky vyvozovat, že úprava je opravdu komplexní a že zákoník myslí na všechny případy. K tomuto názoru se přiklání autoři některých publikací a někdy i samotná judikatura.

Profesor Bělina ve své části publikace např. píše, že: „*pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu je komplexní samostatnou úpravou, a tudíž prakticky nevytváří prostor pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku.*“<sup>184</sup> Stejný názor zastává Zdeněk Novotný, který píše, že: „*odlišnost závislé práce, jejímž předmětem je osobní výkon práce za mzdu podle pokynů zaměstnavatele, od vztahů občanskoprávních nachází svůj výraz rovněž ve zcela samostatné úpravě odpovědnosti za škodu vzniklou v souvislosti s individuálními pracovněprávními vztahy. Právní úpravu odpovědnosti za škodu v občanském zákoníku (povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy) proto nelze použít ani podpůrně (subsidiárně).*“<sup>185</sup> V judikatuře stejné tvrzení zastává i v jednom z rozsudků Nejvyšší soud, když se vyslovil, že: „*zákoník práce obsahuje komplexní pracovněprávní úpravu náhrady škody (část jedenáctá, § 248 až 275, a část čtrnáctá, hlava I, díl 1, § 365 až 393), která má kogentní úpravu, a nelze se proto od ní odchýlit.*“<sup>186</sup> Všechny výše zmíněné úryvky tedy shodně tvrdí, že se v případě náhrady škody neuplatní subsidiarita občanského zákoníku, přitom samotný zákoník práce nikde žádnou výjimku z principu subsidiarity pro oblast náhrady škody nestanovuje. Dle mého názoru se tedy i zde musí posuzovat, zda se mohou naskytnout okolnosti odůvodňující subsidiární použití občanského zákoníku.

Na problematiku komplexní úpravy náhrady škody upozornil Petr Bezouška, který ve svém článku uvádí několik případů, které vyvrací názor, že úprava náhrady škody je v zákoníku práce upravena komplexně. V článku mimo jiné uvedl příklad, kdy zaměstnanec, který má

---

<sup>183</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 17.

<sup>184</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 316.

<sup>185</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 957.

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016.



pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy, tudíž došlo zde ke vzniku pracovněprávních vztahů, způsobil škodu svému zaměstnavateli porušením povinnosti, která vyplývala z pracovní smlouvy. Zaměstnanec v tomto případě porušil svou povinnost, když vedle svého pracovního úvazku bez souhlasu zaměstnavatele vykonával výdělečnou činnost, která byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jelikož povinnost dodržovat zákaz konkurenční činnosti, který vyplývá z ust. § 304 ZPr, nelze podřadit pod plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, není tedy náhrada škody podle ust. § 250 ZPr možná, a to z důvodu, že nejsou naplněny všechny zákonné předpoklady. V důsledku toho je proto potřeba subsidiárně použít občanský zákoník, protože zákoník práce jinou možnost řešení v tomto konkrétním případě nezná a ani na žádnou neodkazuje. Jelikož v konkrétním případě došlo k porušení smluvní povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, může zaměstnavatel požadovat náhradu škody podle ust. § 2913 OZ.<sup>187</sup>

I judikatura došla k podobnému závěru. Lze zmínit např. usnesení Nejvyššího soudu, kde je konstatováno že: *„odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem při činnosti, která vybočuje z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, nepředstavuje nárok z pracovněprávních vztahů a řídí se právní úpravou obsaženou především v občanském zákoníku.“* V daném případě soud řešil situaci, kdy se zaměstnanec dopouštěl konkurenčního jednání, ke kterému se zavázal, že nebude vykonávat. Nejvyšší soud dospěl k názoru, že konkurenční jednání, kterého se zaměstnanec dopustil, nesouviselo s plněním pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, a proto je potřeba uplatnit subsidiárně občanský zákoník.<sup>188</sup>

Je tedy v zákoníku práce upravena náhrada škody opravdu komplexně a není potřeba užití občanského zákoníku? Dle mého názoru a výše uvedeného nejde mluvit o úplné komplexnosti, i když se o to zákoník práce pokouší. Na tuto problematiku však jsou rozdílné názory jak ze strany autorů, tak samotných soudů.

---

<sup>187</sup> BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439 – 444.

<sup>188</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 3428/2008.

## Závěr

Cílem diplomové práce byla analýza a zhodnocení platné právní úpravy náhrady škody zaměstnance vůči zaměstnavateli v zákoníku práce a posouzení možnosti subsidiárního použití občanského zákoníku v této oblasti. Právní předpis, který upravuje náhradu škody zaměstnance vůči zaměstnavateli a je současně i základním pramenem této práce, je zákoník práce.

V této diplomové práci jsem jako první charakterizoval pracovněprávní odpovědnost, která je základem pro případný vznik povinnosti k náhradě škody. Následně jsem popsal a vymezil předpoklady pro uplatnění různých typů povinnosti zaměstnance (jak obecných, tak zvláštních) k náhradě škody vůči zaměstnavateli včetně rozsahu a způsobu náhrady. V závěru své práce jsem se zaměřil na vztah občanského zákoníku k zákoníku práce a zabýval jsem se jeho subsidiárním použitím na institut náhrady škody.

V úvodu práce jsem si mimo jiné stanovil za cíl poukázat i na možnost nekomplexnosti právní úpravy zákoníku práce a v souvislosti s tím odpovědět na mou výzkumnou otázku: „*Je náhrada škody komplexně upravena v zákoníku práce?*“ Na základě provedené analýzy právní úpravy a jejího zhodnocení jsem došel k závěru, že moje myšlenka o nekomplexnosti právní úpravy v zákoníku práce byla správná. Zákoník práce sice upravuje náhradu škody v širokém rozsahu a dle mého názoru i poskytuje řešení na drtivou většinu případů, kdy zaměstnanec způsobí škodu zaměstnavateli, avšak jsou zde určité případy, na které nepamatuje, když mezi tyto může patřit např. škoda způsobena zaměstnavateli bez souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jsem tedy toho názoru, že úprava náhrady škody v zákoníku práce není dokonale komplexní a občanský zákoník se užije subsidiárně všude tam, kde je to možné, povolené a kde to odpovídá zásadám spravedlivého uplatňování práva. Je nicméně nutno konstatovat, že tento názor je v (především pracovněprávní) teorii menšinový. Většina autorů je totiž stále přesvědčena o tom, že úprava náhrady škody v zákoníku práce je řešena komplexně, bez možnosti subsidiárního použití občanského zákoníku. Dle mého názoru za to možná může i fakt, že subsidiarita občanského zákoníku, která je vyjádřena v ust. § 4 ZPr, nebyla vždy v českém právním prostředí přítomným institutem a zakotvena je teprve krátce, což by odůvodňovalo představu o komplexnosti úpravy náhrady škody v zákoníku práce.

Co se týká budoucího vývoje právní úpravy v oblasti náhrady škody, domnívám se, že bude docházet k postupnému sblížování zákoníku práce k občanskému zákoníku. Prvním impulsem vedoucím ke sblížování těchto dvou předpisů, který mě k tomuto závěru vede,

je zákon č. 205/2015 Sb.,<sup>189</sup> který novelizoval zákoník práce v oblasti náhrady škody tak, že přizpůsobil některé pojmy k terminologii občanského zákoníku. Lze tak s jistou dávkou odvahy očekávat, že tento trend by mohl (a snad i měl) pokračovat i v budoucnu.

---

<sup>189</sup> Celým názvem zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, se zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

## Seznam odborných zdrojů

### Monografie:

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 512 s.
2. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
3. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
4. JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 4. vydání. Praha: Leges, 2014. 976 s.
5. KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo v praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 332 s.
6. NĚŠČÁKOVÁ, Libuše, MARELOVÁ, Lucie. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. 248 s.
7. POKORNÝ, Milan. *Nejvyšší soud o občanském řízení ve některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu: 1964 – 1969*. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1980. 439 s.
8. POKORNÝ, Milan. *Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím: sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR: 1970 – 1983. Část první*. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1986. 1241 s.

### Komentáře:

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1536 s.
3. HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 1296 s.
4. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 880 s.
5. MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. §2894-3081*. Praha: Leges, 2018. 1728 s.
6. PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 3053 s.
7. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1157 s.

8. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1168 s.

### **Odborné články:**

1. BĚLINA, Miroslav. Škoda způsobena zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13 – 14, s. 487.
2. BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439 – 444.

### **Právní předpisy:**

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
3. Zákon č. 563/1991 o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

### **Judikáty:**

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.
2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. prosince 1960, sp. zn. 2 Cz 121/60.
3. Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61.
4. Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. listopadu 1961, sp. zn. 10 Co 523/60.
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. února 1965, sp. zn. 2 Cz 135/64.
6. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. května 1967, sp. zn. 4 Tz 38/67.
7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31. května 1968, sp. zn. 6 Cz 38/68.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. ledna 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68.
9. Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70.
10. Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. března 1975, sp. zn. Cpj 34/74.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. června 1980, sp. zn. Cz 56/79.
12. Nález Ústavního soudu ze dne 26. února 1998, sp. zn. II. US 249/97.
13. Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. června 1998, sp. zn. 16 Co 131/98.
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. srpna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002.

18. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.
19. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003.
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 1040/2004.
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.
22. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2005, sp. zn. 25 Cdo 482/2005.
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.
24. Nález Ústavního soudu ze dne 1. listopadu 2007, sp. zn. I. US 312/05.
25. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 3428/2008.
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. října 2011, sp. zn. 211 Cdo 2511/2010.
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010.
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011.
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2012, sp. zn. 28 Cdo 5171/2008.
31. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. ledna 2013, sp. zn. 28 Cdo 2490/2012.
32. Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 18. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 1245/2013.
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 773/2014.
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016.
36. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017.

### **Elektronické zdroje:**

1. EUROPEAN GROUP OF TORT LAW. *Principles of European Tort Law (PETL) – Czech Version* [online]. egtl.org, [cit. 21. května 2019]. Dostupné na <<http://www.egtl.org/PETLCzech.html>>.
2. HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019* [online]. codexis.cz, [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <[www.codexis.cz](http://www.codexis.cz)>.
3. JOUZA, Ladislav. *Právní zajištění povinností zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 23. ledna 2020 [cit. 1. dubna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-zajisteni-povinnosti-zamestnancu-110543.html>>.
4. LADISLAV, Jouza. *Vnitřní předpis – zákon zaměstnavatele* [online]. epravo.cz, 24. března 2016 [cit. 20. května 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vnitri-predpis-zakon-zamestnavatele-100622.html>>.

5. LOSERT, Filip. *Předpoklady zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem* [online]. pravniprostor.cz, 1. prosince 2017 [cit. 28. června 2020]. Dostupné na < <https://www.prapniiprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/predpoklady-zprosteni-se-odpovednosti-zamestnavatele-za-skodu-nebo-nemajetkovou-ujmu-vzniklou-pracovnim-urazem>>.
6. PUTNA, Mojmír. *Dobody o hmotné odpovědnosti podle nového zákoníku práce* [online]. DAUČ.cz, 11. dubna 2007 [cit. 28. června 2020]. Dostupné na <<https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28774&well=danarionline>>.

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá povinností zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli. Cílem práce je analýza a zhodnocení platné právní úpravy v oblasti náhrady škody v zákoníku práce. Cílem je taktéž posoudit možnost subsidiárního použití občanského zákoníku ve věci náhrady škody a poukázat na nekomplexnost právní úpravy v zákoníku práce. Diplomová práce se skládá ze sedmi kapitol. První kapitola se věnuje pracovněprávní odpovědnosti. Druhá kapitola se věnuje prevenci v oblasti náhrady škody. Třetí kapitola se zabývá obecnou povinností k náhradě škody a čtvrtá kapitola zvláštními povinnostmi zaměstnance k náhradě škody. Pátá kapitola se zaměřuje na způsob a rozsah náhrady škody. Šestá kapitola je zaměřena na společná ustanovení o náhradě škody. Poslední kapitola je věnována subsidiárnosti občanského zákoníku k zákoníku práce a jeho použití v oblasti náhrady škody.

## **Abstract**

The diploma thesis deals with employee's liability for damages to the employer. The aim of the thesis is the analysis and evaluation of the valid legal arrangement in the field of compensation for damages in the Labour Code. In addition, the aim is to assess the possibility of subsidiary application of the civil law in the matter of compensation for damages and to point out the non-complexity of the legal arrangement in the Labour Code. The thesis consists of seven chapters. The first chapter deals with labour liability. The second chapter deals with prevention in the field of compensation for damages. The third chapter concentrates on general obligation to compensate for damages and the fourth chapter focuses on special obligations of an employee to compensate for damages. The fifth chapter focuses on the method and extent of compensation for damages. The sixth chapter concentrates on common provisions of compensation for damages. The last chapter is devoted to subsidiarity of the Civil Code to the Labour Code and its application in the field of damages.

## **Klíčová slova**

Pracovní právo, zaměstnanec, zaměstnavatel, náhrada škody, pracovněprávní odpovědnost, předcházení škodám, prevenční povinnost, dohoda o odpovědnosti, schodek, svěřené věci.

## **Keywords**

Labour law, employee, employer, compensation for damages, labour liability, preventing damages, preventive duties, agreement for liability for damages, deficit, trusted items.