

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Odpovědnost zaměstnance za škodu na hodnotách
svěřených k vyúčtování**

Předkládá: Andrea Tomanová

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Dittrich

Plzeň 2019

Zadávací list

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Odpovědnost zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování“ zpracovala samostatně a že jsem veškeré prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, citovala způsobem ve vědecké práci obvyklým a veškeré prameny jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Plzni dne.....

Andrea Tomanová

Poděkování

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce Mgr. Michalu Dittrichovi, za vedení této práce, cenné rady a čas, který mi věnoval a také mé rodině, která mě velmi podporovala během celého studia.

Obsah

Úvod	1
1. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU	3
1.1. Pojem odpovědnost.....	3
1.2. Odpovědnost v pracovním právu	3
1.3. Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	4
1.4. Funkce odpovědnosti za škodu	6
2. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU..	7
2.1. Předchozí právní úprava v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	8
2.2. Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti.....	10
2.1.1. Subjekt	11
2.1.2. Objekt.....	11
2.1.3. Chování.....	11
2.3.3. Zavinění	14
2.3.4. Škoda	16
2.3.5. Příčinná souvislost	17
2.3.6. Protiprávnost.....	17
2.4. Prevence.....	18
3. DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	21
3.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	21
3.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	22
3.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	23
3.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	23
4. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT.....	26
4.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty.....	27
4.1.1. Druhy dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty	29
4.1.2. Dohoda o individuální odpovědnosti	29
4.1.3. Dohoda o společné odpovědnosti	30

4.1.4.	Zánik dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty	31
4.2.	Hodnoty svěřené k vyúčtování.....	33
4.3.	Inventura	36
4.3.3.	Inventura při individuální odpovědnosti.....	37
4.3.4.	Inventura při společné odpovědnosti	37
4.3.5.	Odpovědnost zaměstnance, který nepožádal o provedení inventury	38
4.3.6.	Skončení inventury	38
4.4.	Schodek.....	39
4.4.3.	Zjišťování schodku	41
4.5.	Liberace	42
5.	NÁHRADA ŠKODY ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH	45
5.1.	Rozsah náhrady škody při individuální odpovědnosti	45
5.2.	Rozsah náhrady škody při společné odpovědnosti	47
5.3.	Snížení výše náhrady škody.....	48
5.4.	Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	49
6.	KOMPARACE ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU SE SLOVENSKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU.....	51
6.1.	Rozdíl české a slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.....	53
7.	ÚVAHY DE LEGE FERENDA.....	55
Závěr	59
Resumé	61
Seznam použité literatury	63
Přílohy	68

Úvod

Odpovědnost je jeden z nejzákladnějších právních institutů, se kterým se lze setkat napříč celým právním řádem České republiky. Zároveň se jedná o významnou a specifickou oblast pracovního práva. Samotnou mě tato problematika zajímá a proto jsem jako téma mé diplomové práce zvolila téma *odpovědnost zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování*. Myslím si, že se jedná o celkem aktuální a zajímavou sféru pracovního práva a dalo by se říci, že odpovědnost se do jisté míry týká každého z nás. Předložená diplomová práce představuje vymezení specifického právního institutu odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách. Tomuto institutu a všem jeho prvkům je věnována značná část této práce. Avšak pro celkovou přehlednost je věnována pozornost i dalším základním pojmům, které se s tématem práce pojí a ostatním druhům odpovědnosti zaměstnance, které jsou upraveny v zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Mým cílem bylo podat přehledný, systematický a srozumitelný výklad o zvoleném tématu a to co nejkvalitnějším způsobem. Při psaní této práce jsem vycházela zejména ze zákonné úpravy obsažené v zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dále jsem čerpala z poznatků z odborných vysokoškolských publikací, z komentovaných znění zákona a jako zdroj jsem neopomněla užít ani soudní judikaturu, která mi pomohla lépe pochopit danou problematiku z hlediska praktického výkladu jednotlivých zákonných ustanovení a text práce tak obohatila. V práci je kromě platné právní úpravy věnován prostor i nynější platné právní úpravě na Slovensku obsažené v zák. Č. 311/2001 Sb., zákoníku práce a předcházející právní úpravě v zák. č. 65/1965 Sb. zákoníku práce, který v té době platil, jak pro Českou tak pro Slovenskou republiku.

Obsah práce jsem se snažila seřadit tak, aby mezi sebou byly jednotlivé kapitoly logicky propojeny a navazovaly na sebe. Celkem práce obsahuje 7 kapitol. V první kapitole se zabývám vymezením obecného pojmu odpovědnost jako stěžejní pojem této práce. Pozornost věnuji i vymezení odpovědnosti ve smyslu pracovního práva jako zvláštního druhu právní odpovědnosti. Dále tato kapitola popisuje druhy a funkce pracovněprávní odpovědnosti. Druhá kapitola začíná historickým exkurzem z oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu, dále je tato kapitola věnována zejména popisu skutkové podstaty odpovědnosti. Definuji zde její jednotlivé složky, přičemž jsem nastínila i další pojmy, které se váží ke

skutkové podstatě, jako porušování dobrých mravů, plnění pracovních úkolů a další. Konec této kapitoly vytyčuje pojem prevence a jednotlivé prevenční povinnosti, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Ve třetí kapitole jsou představeny jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu. Prostor je zde věnován základní definici, zákonné úpravě, předpokladům pro vznik dané odpovědnosti i otázce náhrady škody. Tuto kapitolu jsem do práce zařadila, jelikož se mi zdá příhodné čtenáře alespoň okrajově seznámit i s ostatními existujícími druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Čtvrtá nejdůležitější a nejdelsí kapitola je zaměřena na stěžejní téma této práce. Důraz je kladen na představení odpovědnosti zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování jako zvláštního a specifického druhu odpovědnosti zaměstnance v pracovním právu. Jednotlivé podkapitoly jsou věnovány vymezení jednotlivých předpokladů nutných pro vznik této odpovědnosti. Prvním předpokladem je dohoda o odpovědnosti, v textu práce se věnuji otázce náležitostí, vzniku, zániku či odstoupení od této dohody. Dále je v této kapitole shrnut institut hodnot svěřených k vyúčtování, jsou zde uvedeny příklady způsobilých i nezpůsobilých hodnot, které mohou být předmětem dohody o odpovědnosti a dále jsou vymezeny pojmy, které se k nim pojí. Dále je v práci popsána inventura, jednak jako pojem, jednak také z procesního hlediska. Uvedeny jsou také podmínky, kdy musí být ze zákona provedena. Opomenut nezůstává ani institut schodku, jemuž věnovaná podkapitola je také doplněna o příklady, kdy jde a kdy naopak nejde o schodek. Na konci této kapitoly se zabývám liberací, tedy možností se zprostit odpovědnosti za schodek a jsou zde definovány jednotlivé liberační důvody.

V páté kapitole je zmíněna problematika náhrady škody a prostor je věnován i institutu moderačního práva soudu. V pořadí šestá kapitola obsahuje srovnání české a slovenské právní úpravy oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu, přičemž je důraz kladen zejména na odlišnosti obou úprav a také na nastínění slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. V sedmé a zároveň poslední kapitole přináším svůj názor a zhodnocení rozebíraného tématu z mého pohledu. Snažím se zde shrnout skutečnosti, se kterými spíše nesouhlasím a zároveň podat úvahy, které se mi jeví jako možná řešení těchto nedostatků.

Na úplný konec této práce jsem zařadila přílohovou část, ve které jsou vloženy vzory dohod o individuální a o společné odpovědnosti zaměstnance

1. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

1.1. Pojem odpovědnost

Na úplný začátek považuji za důležité, vymezit samotný pojem *odpovědnost*, jelikož se jedná o jeden ze stěžejních právních pojmů, který je zastoupen v celém právním řádu České republiky. Dle Viktora Knappa je odpovědnost hrozba sankcí, přičemž vycházel z myšlenky, že ten, kdo má povinnost ke splnění určité povinnosti odpovídá za její splnění. Dle Knappa odpovědnost vzniká ve chvíli, kdy vzniká povinnost a trvá, dokud není povinnost splněna. S touto teorií se mnoho ostatních autorů neztotožňuje. Mnohem uznávanější teorií je teorie, která je založena především na chápání odpovědnosti jako samostatného následku za porušení povinnosti. Za jednoho z nejvýznamnějších představitelů této teorie je považován Štefan Luby. Pokud by bylo na odpovědnost nahlíženo dle V. Knappa, Š. Luby argumentuje, že v takovém případě by odpovědnost nemohla plnit své nejdůležitější funkce – represivní, reparační a satisfakční a zůstala by pouze funkce prevenční. Dále nelze opomenout ani postoj M. Kalenské, který představuje kombinaci výše uvedených koncepcí. Odpovědnost je zde rozdělena na dvě fáze. První fáze působí preventivně vůči potencionální sankci a nastává během primární povinnosti. Druhá fáze přichází, pokud není splněna primární povinnost a odpovědnost se zde projevuje vznikem sankční povinnosti.¹

1.2. Odpovědnost v pracovním právu

„Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.“²

Znakem pracovněprávní odpovědnosti je její *vynutitelnost* státním donucením. Neexistovala-li by možnost státního donucení pro splnění sekundární povinnosti, která plyne z porušení povinnosti primární, nešlo by hovořit o

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 311.

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 311.

odpovědnosti v právním slova smyslu. Dalším nutným aspektem pro existenci odpovědnosti je vznik *sekundární povinnosti*, která, jak již bylo zmíněno vzniká porušením primární povinnosti. Odpovědný subjekt je povinen snášet důsledky, které tímto porušením způsobil. Zároveň dochází ke změně postavení tohoto odpovědného subjektu a to zpravidla k horšímu.³

Vznik pracovněprávní odpovědnosti je podmíněn existencí některého ze základních pracovněprávních vztahů ve smyslu § 3 zákoníku práce. Z toho vyplývá, že jde o vztah odvozený, který nemůže bez základního pracovněprávního vztahu existovat. Avšak zároveň jde o vztah relativně samostatný, jelikož může existovat i po skončení základního pracovněprávního vztahu. Vznikem odpovědnosti tedy vznikne nový právní vztah, který je označen jako vztah odpovědnostní. Obsahem tohoto nově vzniklého vztahu jsou práva a povinnosti, přičemž se zejména jedná o povinnost k náhradě škody. Subjekty odpovědnostního vztahu jsou stejné, jako subjekty vztahu, který byl porušen. Na rozdíl od primárního vztahu, kde je objektem nejčastěji výkon práce, tak objektem tohoto sekundárního vztahu je to náhrada škody.⁴ Avšak ne nutně, vede porušení pracovněprávní povinnosti k pracovněprávní odpovědnosti, ale může vyvolat i odpovědnost trestněprávní, občanskoprávní nebo i odpovědnost správněprávní.⁵

1.3. Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Právní odpovědnost lze klasifikovat dle různých kritérií. Buď to lze odpovědnost rozlišovat dle právního oboru, například na trestněprávní, občanskoprávní, správní, obchodněprávní nebo pracovněprávní, ale nýbrž také dle obecnějších kritérií. Jedním z nich je, zda je pro vznik odpovědnosti vyžadováno zavinění. Dle tohoto kritéria rozlišujeme odpovědnost subjektivní a objektivní. Pro subjektivní odpovědnost je potřebné aby osoba jednala v úmyslu způsobit zamýšlený následek. Můžeme se setkat i s označením „odpovědnost za zavinění“⁶. Naopak pro objektivní odpovědnost je podstatný vznik protiprávního stavu. Není

³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 312.

⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 677.

⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 408.

⁶ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1, str. 181.

zde tedy předpokladem zavinění, ale nezaviněný výsledek, který je v rozporu s právem.⁷ U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci, jde vždy o objektivní odpovědnost, kdežto odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je vždy subjektivní.⁸ Dále dělíme odpovědnost na individuální a kolektivní nebo-li společnou. Zde záleží na tom, kolik osob je zavázáno k náhradě škody. Kolektivní odpovědnost se nejčastěji objevuje u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Další možností klasifikace odpovědnosti, je dělení podle právního následku. V tomto případě rozeznáváme hmotnou odpovědnost, jinou než hmotnou odpovědnost a odpovědnost realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu.⁹

Hmotná odpovědnost je charakteristická tím, že pro odpovědnou osobu (zaměstnance nebo zaměstnavatele) nese povinnost k náhradě škody, tedy něco dát (*dare*). Pracovní právo upravuje v rámci hmotné odpovědnosti – odpovědnost za škodu, dále odpovědnost za prodlení, což však v pracovním právu nemá takový význam, dále sem patří i smluvní pokuta, se kterou se můžeme setkat například ve spojitosti s konkurenční doložkou. Nicméně k hmotné odpovědnosti v pracovním právu se řadí i odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci a zaměstnanec tedy vykonává jinou práci než tu, která je uvedena v pracovní smlouvě. Za hmotnou odpovědnost se považuje i povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru.¹⁰

Jiná než hmotná odpovědnost se naopak vyznačuje spíše povinností něco strpět nebo se něčeho zdržet (*omittere, pati*). Například se jedná i povinnost strpět jednostranné rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení právní povinnosti, ať už se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru nebo o výpověď ze strany zaměstnavatele. O tento druh odpovědnosti se může jednat i za situace odstoupení od smlouvy v případě, kdy zaměstnanec nesplnil povinnost a nenastoupí ve sjednaný den do práce, přičemž mu v tom nebránila žádná překážka nebo o takové překážce do týdne neinformoval zaměstnavatele, je povinen strpět, že

⁷ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1, str. 181.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 318.

⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 408.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 314.

zaměstnavatel odstoupil od pracovní smlouvy¹¹. Jako další příklad je možno uvést, že je zaměstnanec povinen strpět krácení dovolené a to za předpokladu, že se neomluví a zmešká směnu.¹²

Odpovědností realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu rozumíme odraz zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která se projevuje mimo jiné dohledem státních orgánů nad dodržováním povinností, které jsou stanoveny zákoníkem práce a ostatními předpisy, které upravují sféru pracovního práva. Můžeme zde hovořit například o odpovědnosti zaměstnavatele za přestupky či za správní delikty. Jako sankce za porušení povinnosti může být uložena například pokuta úřadem práce nebo inspekcí práce.¹³

1.4. Funkce odpovědnosti za škodu

Funkce odpovědnosti v oblasti pracovního práva se mohou dělit do dvou skupin na funkce obecné mezi něž patří funkce preventivně výchovná, ochranná, represivní a reparační (satisfakční) a na zvláštní funkce, kam se řadí sociálně ochranná funkce a stimulační funkce. Jednotlivé funkce odpovědnosti za škodu, se mohou vzájemně prolínat a není možné nějakou z funkcí v daném právním institutu vyloučit.¹⁴

Nejvýznamnější funkcí je funkce *preventivně výchovná*, která má na zaměstnance i na zaměstnavatele působit tak, aby svým chováním předcházeli a vyvarovali se vzniku škod a dodržovali povinnosti, které jim plynou z pracovněprávního vztahu. *Ochranná* funkce se vyznačuje chráněním a sankcionováním porušování pracovněprávních vztahů. Dále *represivní* funkce, která představuje hrozbu postihu v případě, kdy by došlo k porušení povinnosti plynoucí z pracovněprávního vztahu. Neméně významná je *reparační* funkce, jež znamená vznik povinnosti v případě vzniku škody na majetku tuto škodu nahradit. Buď to se vzniklá škoda odčiní uvedením v předchozí stav tedy naturální restitucí, či peněžitým odškodněním nebo-li pekuniární kompenzací. V případě újmy na

¹¹ Srov. § 34 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

¹² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 410.

¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 410.

¹⁴ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 212.

zdraví můžeme hovořit o funkci *satisfakční*, jež má představovat jisté zadostiučinění za způsobené útrapy. Tato funkce je zvláštním typem reparační funkce.¹⁵

Co se týče zvláštních funkcí, patří do této skupiny, jak již bylo uvedeno funkce *sociálně ochranná*, která vychází zejména z ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu a ochraňuje jeho práva stanovená v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod. Nicméně poskytuje jistou ochranu i zaměstnavateli, zejména formou nástrojů k zabezpečení řádného pracovního chodu. Dnes je silnější ochrana v oblasti pracovního práva poskytována zaměstnanci, což má za cíl kompenzovat nerovnost subjektů z pohledu ekonomického. Zaměstnanec je v pracovním právu považován za ekonomicky slabší stranu, jenž má ale oproti zaměstnavateli silnější právní postavení, což se následně projevuje například u výše náhrady škody a podobně. Poslední funkcí je *stimulační* funkce, jenž můžeme spatřovat ve snaze omezení ekonomického dopadu vzniku škody a zaměstnance. Měla by zároveň napomáhat k podstupování *zdravé míry rizika* a k omezení strachu ze způsobení škody.¹⁶

2. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V PRACOVNÍM PRÁVU

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v ustanovení § 250 a následujících zákoníku práce. Odpovědnost zaměstnance za škodu lze definovat jako určitou povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli. Daná povinnost spočívá v tom, že jeden ze subjektů pracovněprávního vztahu – zaměstnanec poskytne druhému subjektu – zaměstnavateli náhradu škody, kterou způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 315-316.

¹⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 213-214.

2.1. Předchozí právní úprava v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu

Především právní úprava pracovního práva, byla obsažena v zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl schválen Národním shromážděním Československé socialistické republiky 16. června 1965. Tento zákon nabyl účinnosti k 1. lednu 1966.¹⁷ Jedná se o první zákoník práce, který představoval jednotnou úpravu v oblasti pracovního práva. Tento zákon obsahoval v některých případech odlišnou terminologii než dnes účinný zákoník práce. Například pojem „pracovník“¹⁸ byl označením pro zaměstnance. Významnou vlastností zákoníku práce z roku 1965 byla jeho kogentnost, byl tedy založen na principu „*co není dovoleno je zakázáno*“. Na vztahy vycházející z pracovního práva nebylo možno subsidiárně užít ustanovení občanského zákoníku ani normy z jiných právních odvětví. Tento stav přetrvával až do přijetí nového zákoníku práce, který byl přijat v roce 2006.¹⁹

Po roce 1989 se razantně změnila společenská i politická situace u nás. Na pracovní právo to mělo dopad v podobě přijetí několika prvních předpisů, které se týkaly této právní oblasti.²⁰ Zároveň se diskutovala i otázka, zda zákoník práce není až příliš kogentního charakteru a zda by nebylo přínosnější udělit pracovnímu právu pružnější a liberálnější podmínky pro větší smluvní volnost. Dnešní zákoník práce²¹ je od chvíle jeho účinnosti dne 1. ledna 2007 postaven spíše na dispozitivním charakteru norem a převážně je uplatňován princip smluvní svobody. Je tedy ctěna zásada „*co není zakázáno, je dovoleno*“.²²

Co se týká úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu dle zákona z roku 1965, byla v něm obsažena úprava obecné odpovědnosti pracovníka za škodu (§172), odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§175), dále byla též řešena problematika odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které

¹⁷ § 280, zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce

¹⁸ Pojem pracovník byl změněn na označení zaměstnanec zák. č. 74/1994 Sb. *Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*

¹⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 51.

²⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, na str. 54 například uvádí – zák. č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zák. č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů atd.

²¹ Zák. č. 262/2006 Sb.

²² SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ Ladislav, *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 12. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2016-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-987-8, str. 11.

je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§176 a §177.), odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§178) a odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku (§184).

Úprava institutu, který je tématem této práce - odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat byla v předchozí právní úpravě stručnější než je dnes. Například ustanovení týkající se definování hodnot, které jsou zaměstnanci svěřeny a které měl povinnost vyúčtovat, v dnes účinném zákoníku práce bylo oproti staré úpravě zpřesněno, jelikož předešlý zákoník práce vymezoval hodnoty svěřené k vyúčtování v § 176 odst. 1, z. č. 65/1965 Sb., velmi stroze, jako: „...svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat“. V aktuálním znění byla tato formulace nahrazena slovy „...hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny...“²³ Ustanovení § 176 zákoníku práce, zák. č. 65/1965 Sb., vymezovalo úpravu dohody o hmotné odpovědnosti a připouštělo i možnost kolektivní odpovědnosti za schodek. Dohoda o hmotné odpovědnosti musela mít písemnou formu, jinak by byla neplatná (dnešní právní úprava, konkrétně § 252 odst. 4 se o neplatnosti dohody přímo nezmiňuje). Dále zde byla taktéž jako je dnes, upravena možnost liberace – zproštění se povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Ústřední orgány měly pravomoc pracovněprávním předpisem určit okruh prací, k jejíž výkonu bylo nezbytné mít uzavřenou písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti. Stejně jako v dnešní právní úpravě i ta předchozí umožňovala odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti. „Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do jednoho měsíce od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné hmotné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody také odstoupit, jestliže na pracoviště je zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.“²⁴ Tato dohoda zanikla dne, kdy skončil pracovní poměr nebo dnem odstoupení od této dohody.

²³ Srov. § 252 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

²⁴ Srov. § 177 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

Zajímavostí je, že zákoník práce z roku 1965 neobsahoval žádné ustanovení upravující inventuru, která je dnes vymezena ustanovením § 254 zákoníku práce.

Náhrada škody týkající se institutu odpovědnosti za schodek, byla upravena v § 181 a následujících. Stejně jako je tomu dnes, zaměstnanec byl povinen nahradit vzniklou škodu v plném rozsahu. Otázku náhrady škody při společné odpovědnosti upravoval § 182. Zároveň nechyběla ani úprava možnosti soudu přiměřeně snížit náhradu škody z důvodů zvláštního zřetele hodných, jenž byla obsažena v § 183 zákoníku práce z roku 1965.

Považuji za důležité zmínit i skutečnost, že při přijetí současného zákoníku práce, jak je uvedeno i v důvodové zprávě k tomuto zákonu, bylo v zásadě vycházeno z úpravy, která byla obsažena v předchozím zákoníku práce a dnešní právní úprava je z velké části kromě toho, že došlo ke zpřesnění některých pojmů či doplnění určitých ustanovení prakticky stejná jako ta předcházející.²⁵

2.2. Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti

Skutková podstata představuje souhrn znaků, které musí být naplněny, aby došlo ke vzniku odpovědnosti za škodu. Pokud nějaký ze zákonem předepsaných znaků chybí, odpovědnost za škodu nastat nemůže. Aby byl zaměstnanec odpovědný za škodu z hlediska pracovního práva, je tedy nezbytné, aby byly splněny předpoklady stanovené zákoníkem práce.

Obecně je skutková podstata tvořena subjektem, subjektivní stránkou – zaviněním, objektem, objektivní stránkou - chováním, vznikem škody, příčinnou souvislostí a protiprávností. Pro vznik odpovědnostního vztahu je tedy potřeba, aby byly tyto jednotlivé předpoklady splněny. Jednotlivé prvky jsou různě kombinovány a vznikají tak různé skutkové podstaty, které se od sebe odlišují. Dále platí, jak je obsaženo i v judikatuře Nejvyššího soudu ČR, že: „*Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chyběli kterýkoliv z nich, odpovědnost za škodu nemůže nastat.*“²⁶

²⁵ Důvodová zpráva k zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, sněmovní tisk č.1153/0, ze dne 30.9.2005, dostupné z: www.psp.cz

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013 21, ze dne 30. 9. 2011

2.1.1. Subjekt

Základním prvkem pro vznik odpovědnostního vztahu je způsobilý subjekt. Subjektem v rámci pracovněprávní odpovědnosti nemůže být kdokoliv, ale pouze takový subjekt, který je ve specifickém postavení. Jedná se tedy o subjekty, mezi nimiž existuje základní pracovněprávní vztah. V rámci pracovního práva, mají postavení subjektu zaměstnanec a zaměstnavatel, jejichž postavení a vzájemné vztahy jsou pro jednotlivé oblasti pracovního práva vymezeny v zákoníku práce.

2.1.2. Objekt

Objekt je neméně podstatným předpokladem odpovědnosti skutkové podstaty. Objektem rozumíme základní pracovněprávní vztah, který byl porušen jednáním subjektu. Základní pracovněprávní vztah je jedním z nejdůležitějších pojmů, který se váže snad ke všem institutům pracovního práva. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří ve smyslu § 3 zákoníku práce – pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

2.1.3. Chování

Dalším elementárním znakem skutkové podstaty je chování. Obecně se jedná o projev vůle navenek. Chování může být projevováno buď ve formě konání (*komisivní*) či nekonání (*omisivní*). Následek je tedy možno spáchat jak činností, tak nečinností. Jako na chování osoby nelze nahlížet v případech, kdy jiná osoba nad danou osobou vyvíjí fyzický nebo psychický nátlak. V rámci pracovního práva, zkoumáme chování subjektu v souvislosti s výkonem práce či činností, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce. Významné je si uvědomit, že „*Pro vznik odpovědnosti není rozhodující, zda k chování zaměstnance došlo na pracovišti a v pracovní době, ale při jaké činnosti – zda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.*“²⁷

Odpověď na otázku, jaká činnost je považována za plnění pracovních úkolů a jaká je vykonávána v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, nám přináší ustanovení § 273 a § 274 zákoníku práce.

²⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 680-681.

Plněním pracovních úkolů se dle zmíněného § 273 zákoníku práce, rozumí výkon pracovních povinností, které vyplývají z pracovního poměru a z pracovních vztahů založených na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Dále tento pojem zahrnuje i jinou činnost, kterou zaměstnanec vykonává na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Za plnění pracovních úkolů lze považovat i činnost, kterou zaměstnanec koná pro zaměstnavatele na základě podnětu odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo zástupce zaměstnanců v Evropské radě. Zákon dále uvádí, že se může jednat i o činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy a to v případě, pokud k této činnosti není zapotřebí zvláštní oprávnění a nevykonává ji proti výslovnému zákazu zaměstnavatele či může jít o dobrovolnou výpomoc, kterou organizuje zaměstnavatel.²⁸

Naopak za plnění pracovních úkolů nelze považovat činnost, která vybočuje z běžného plnění pracovních úkolů. O plnění pracovních úkolů se nejedná například, používá-li zaměstnanec neoprávněně služební vůz pro vlastní potřebu nebo například, pokud na pracovišti a v pracovní době se místo práci věnuje soukromým aktivitám.²⁹

Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů, jak vyplývá z ustanovení § 274 zákoníku práce, spočívá ve výkonu práce a v běžných úkonech, které jsou pro danou práci obvyklé před začátkem, po skončení ale i během práce. Obecně mezi tyto činnosti patří přestávka na jídlo, ošetření zaměstnance při první pomoci, školení zaměstnanců a další. Avšak nepatří sem cesta do zaměstnání³⁰ a zpět, dále sem nelze řadit ani stravování či ošetření a vyšetření, pokud není prováděno v objektu zaměstnavatele. Pokud je tedy stravování, ošetření či vyšetření konáno jinde než v objektu zaměstnavatele, nelze brát cestu tam a zpět v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.³¹

Jak již bylo řečeno, činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů

²⁸ Srov. § 273 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 681.

³⁰ § 274a odst. 1 zákoníku práce - „*Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.*“

³¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 411-412.

rozumíme takové úkony, které jsou potřebné k výkonu práce.³² Za úkon potřebný k výkonu práce lze považovat například doplňování tekutin v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci v horkém provozu.³³ Úkonem během práce obvyklým a nutným před jejím počátkem nebo po jejím skončení, může být například úklid na pracovišti, převlékání zaměstnanců do pracovních oděvů. Jako nutný úkon před počátkem práce či po jejím skončení, lze na základě obsahu § 274 odst. 2 zákoníku práce, považovat i cestu z obce, kde má zaměstnanec své bydliště do místa pracoviště či místa ubytování v jiné obci, je-li tato obec cílem pracovní cesty, pokud však není tato obec současně obcí zaměstnavatelského pravidelného pracoviště. Za úkony obvyklé během přestávek v objektu zaměstnavatele lze pokládat cestu na toaletu nebo třeba občerstvení.³⁴

Některá literatura³⁵ spojuje s předchozími dvěma pojmy i pojem **úmyslné jednání proti dobrým mravům a porušení povinností**. Tato skutečnost se dá odvodit i z ustanovení § 263 odst. 3 zákoníku práce, kde je zakotveno, že „*škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům*“. Dobré mravy lze obecně chápat jako jisté mínění a nepsaná pravidla o tom, co je slušné chování mezi lidmi. Vybočení z takového chování – jednání v protějšku dobrým mravům, má za následek ohrožení společenských vztahů, jež jsou chráněny právem.³⁶

Komplexně definovat pojem *dobré mravy*, je poněkud složité. Definici můžeme nalézt například v odborných článkách³⁷ ale i v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, který je vymezil takto: „*Pojem „dobré mravy“ není definován občanským zákoníkem ani jiným právním předpisem, soudní praxe i odborná literatura jimi rozumí souhrn mravních a etických norem, jež jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních. Dobré mravy tvoří uzavřený normativní systém, jsou spíše měřítkem etického hodnocení konkrétních*

³² HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 545.

³³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 681.

³⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 682.

³⁵ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 252.

³⁶ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 255.

³⁷ KOSTADINOVÁ, Ilona. *Rozpor s dobrými mravy v pracovněprávních vztazích*. Karlovarská právní revue. 2006, ročník 2, č. 1, 92–103 s. ISSN 1801-2193.

*situací a jejich souladu s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání. Korektiv dobrých mravů tak v obecné rovině reguluje meze a způsob výkonu subjektivních práv a prolíná celým právním řádem bez ohledu na jeho jednotlivá odvětví.*³⁸

Porušení povinností v rámci plnění pracovních úkolů, znamená, že se zaměstnanec dopustil porušení povinností, které vyplývají z pracovněprávního vztahu. Tato problematika se týká všech povinností, které jsou zaměstnanci uloženy nejen zákoníkem práce, ale i ostatními předpisy pracovněprávního charakteru, přičemž nezáleží na jejich právní síle či předmětu úpravy.³⁹ Dle judikatury, se za porušení právní povinnosti míní objektivně vzniklý rozpor mezi tím, jak osoba skutečně jednala (případně opomenula jednat), a tím, jak jednat měla, aby dostála povinnosti ukládané jí právním předpisem či vyplývající z jiné právní skutečnosti.⁴⁰ Pro posouzení intenzity porušení povinnosti zaměstnance, je potřeba přihlédnout i k tomu, jak doposud zaměstnanec přistupoval k plnění pracovních úkolů, ke chvíli a k situaci, při níž došlo k porušení povinnosti a stejně tak je třeba brát v potaz, zda jednáním zaměstnance - porušením povinnosti způsobil zaměstnanec zaměstnavateli škodu.⁴¹

2.3.3. Zavinění

Dalším podstatným předpokladem pro vznik odpovědnosti je zavinění. Zavinění je subjektivním znakem skutkové podstaty odpovědnosti a chápeme jej jako vnitřní psychický stav osoby a vztah k jejímu jednání. Z hlediska forem zavinění soudní praxe vychází z definic forem zavinění z ustanovení § 15 a § 16 trestního zákoníku.⁴² Rozlišujeme zavinění ve formě úmyslu, kdy úmysl dělíme na přímý a nepřímý a zavinění ve formě nedbalosti, přičemž nedbalost rozlišujeme na nedbalost vědomou a na nedbalost nevědomou.

Úmysl přímý (*dolus malus*) znamená, že osoba věděla, že může způsobit negativní následek, a způsobit jej chtěla. Jako nepřímý úmysl (*dolus eventualis*), je posuzováno jednání: *„...jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro*

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 33 Cdo 4049/2009, ze dne 11. 8. 2011

³⁹ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 253.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2012, sp. zn.: 25 Cdo 783/2010.

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2590/2015, ze dne 19.7. 2016

⁴² .Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn. Na srozumění jednatelů se způsobením škody lze usoudit tehdy, jestliže jednatel nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla zabránit škodnímu následku, který si představoval jako možný, nebo jestliže spoléhal jen na okolnosti, které nebyly reálně způsobilé takovému následku zamezit.“⁴³

Nedbalostním zaviněním rozumíme buď zavinění ve formě vědomé či nevědomé nedbalosti (culpa). „Zavinění ve formě vědomé nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí. Pro účely rozlišení vědomé nedbalosti od nepřímého úmyslu je třeba hodnotit, zda důvody, pro které jednatel spoléhá na to, že škodu nezpůsobí, mají charakter takových konkrétních okolností, které sice v posuzovaném případě nebyly způsobilé zabránit škodě (nešlo o „přiměřené“ důvody), které by ale v jiné situaci a za jiných podmínek k tomu reálně způsobilé být mohly.“⁴⁴ Zavinění formou nevědomé nedbalosti se vykazuje tím, že škůdce nevěděl, že svým jednáním může způsobit negativní následek, ačkoli vzhledem ke zřejmým okolnostem to vědět měl a mohl.

„Skutečnostmi, v nichž se projevuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání (škodě), jsou zejména okolnosti škodní události (okolnosti, za nichž došlo k protiprávnímu jednání zaměstnance a ke škodě). Spočívá-li však zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti, tedy nevěděl-li zaměstnanec vůbec, že by škodu mohl způsobit (a samozřejmě škodu nechtěl způsobit), musí být vzato v úvahu, že v tomto případě je (z pohledu dokazování) významné zejména to, zda zaměstnanec o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl, významné tu proto nejsou jen okolnosti škodní události, ale především jeho osobní poměry, z nichž lze dovodit, že zaměstnanec si měl a mohl být vědom toho, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu.“⁴⁵

V případech zvláštní odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem, tedy odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, je zavinění zaměstnance presumováno – je předpokládáno a důkazní břemeno je na straně

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2811/2013, ze dne 25.9. 2014

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2811/2013, ze dne 25.9. 2014

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013 21, ze dne 30. 9. 2011

domnělého škůdce, který musí prokázat skutečnosti, kterými prokáže svou nevinu v dané věci.⁴⁶

K ucelení pojmu zavinění v oblasti pracovního práva je třeba zmínit, že existují okolnosti, které zavinění vylučují. Jedná se o skutečnosti upravené ustanovením § 261 zákoníku práce. Jedná se duševní poruchu, kdy zaměstnanec je za škodu odpovědný v případě, je-li schopen ovládnout své jednání a zároveň posoudit následky svého jednání. Avšak pokud se do takového stavu zaměstnanec přivede vlastní vinou, odpovídá v takovém případě za škodu, kterou v takovém stavu způsobí. Z toho plyne, že zaměstnanec, který se do takového stavu, ve kterém pozbývá schopnosti ovládnout své jednání či posoudit následky svého jednání neuvedl vlastní vinou, za následek, který zaměstnavateli způsobí odpovědnost nenese.

2.3.4. Škoda

Pojem škoda patří k základům tohoto právního institutu. Vznik škody se jeví jako výsledek nějakého protiprávního chování. Zpravidla je škoda obecně definována jako *majetková újma vyčíslitelná v penězích*. Jako nemajetková újma je v pracovním právu vyjadřována skutečnost, kdy škodu nelze vyjádřit v penězích. Škodu můžeme rozdělit na *skutečnou škodu* a *ušlý zisk*.⁴⁷

Skutečnou škodou (*damnum emergens*) se rozumí snížení existující hodnoty majetku poškozeného. Škoda se hradí z pravidla v penězích, pokud nastalou skutečnost nelze uvést v předešlý stav. Určení výše škody vychází z ceny obvyklé v době poškození či ztráty, přičemž se zohlední i účelně vynaložené náklady poškozeného k obnovení či nahrazení poškozené věci. O ušlém zisku (*lucrum cessans*) hovoříme v případech, kdy nedojde k rozmnožení majetku poškozeného subjektu, ke kterému by jinak došlo. Ušlý zisk se dle zákoníku práce nahrazuje v případech, kdy to zákoník práce stanovuje.⁴⁸

⁴⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, Str. 475.

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 317.

⁴⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 416.

2.3.5. Příčinná souvislost

Naplnění příčinné souvislosti, je jedním z dalších předpokladů vzniku odpovědnosti za škodu. Příčinná souvislost nebo-li *kauzální nexus* představuje vztah mezi jednáním a následkem. Konkrétní jednání tedy musí být příčinou nebo alespoň jednou z příčin vzniklého následku. Obecně můžeme za příčinu určitého nepříznivého následku považovat jakýkoli jev, bez jehož existence by následek nenastal nebo přinejmenším by nenastal tím způsobem, kterým nastal. „Z hlediska naplnění příčinné souvislosti nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.“⁴⁹ Příčinnou souvislostí se zabývá především trestní právo. Ostatní právní obory si v praxi pomáhají poznatky, které právě trestní právo přináší. Posláním příčinné souvislosti je zejména samotné určení existence a rozsahu odpovědnosti. Je dáno, že příčinou, která způsobí odpovědnost nemůže být jakákoliv skutečnost, ale jen taková, se kterou právní řád spojuje následky a která je právním řádem uznána.⁵⁰

K příčinné souvislosti je nutno alespoň zmínit i teorie a zásady, které provázejí a specifikují její podstatu. Jedná se o zásadu umělé izolace jevů, zásadu gradace příčinné souvislosti, teorii podmínky a zásadu přerušování příčinné souvislosti.⁵¹

2.3.6. Protiprávnost

S pojmem protiprávnost se můžeme setkat v různých právních odvětvích. Ve sféře pracovního práva je protiprávnost chápána jako situace, při níž dochází k „rozporu lidského chování s objektivním právem, který se projevuje jako stav poruchy nebo ohrožení právem chráněných společenských vztahů.“⁵² Totožné postavení má i jednání v rozporu s dobrými mravy. V takovém případě se jedná o

⁴⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soud ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006, ze dne 3.4. 2007

⁵⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 686.

⁵¹ CHMELÍK, J., F. NOVOTNÝ a S. STOČESOVÁ. *Trestní právo hmotné: obecná část*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-583-8, str. 88.

⁵² GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 218.

situaci, při které nedojde pouze k porušení práva, nýbrž byly úmyslně porušeny i všeobecně uznávané morální normy.⁵³ „*O protiprávní jednání zaměstnance jde tehdy, jestliže objektivně existuje rozpor mezi tímto jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivním stavem, který buď je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, a jehož existence sama o sobě není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, které se přičí stanoveným pravidlům chování a k následkům tohoto chování - škodě.*“⁵⁴ Z tohoto rozhodnutí vyplývá, že škoda nemusí být nutně způsobena protiprávním jednáním zaměstnance, ale může k ní dojít i v důsledku protiprávního jednání jiných osob.

Protiprávnost je možno vyloučit v určitých situacích, kdy dochází k takovému jednání, které by za běžných okolností bylo protiprávní, avšak po splnění zákonem stanovených podmínek se může být protiprávnost daného jednání vyloučena. Mezi okolnosti vylučující protiprávnost patří – nutná obrana, krajní nouze, svolení poškozeného, výkon práv a povinností či svémoc.

2.4. Prevence

Prevence je jednou z nepostradatelných součástí pracovního práva, která má sloužit k předcházení škodám či alespoň zmírnit její následky. Aby prevence plnila svůj účel, je potřebná součinnost mezi oběma účastníky pracovněprávního vztahu – zaměstnance a zaměstnavatele, nezbytná je i přítomnost vzájemné důvěry, spolehlivosti a poctivosti, přičemž zákon zaměstnanci ukládá i povinnost, aby se vyvaroval chování, kterým by zaměstnavateli způsobil ať už majetkovou nebo morální škodu⁵⁵. V zákoníku práce je ustanovení týkající se prevence upravena v ustanoveních § 248 a § 249.

Mezi prevenční povinnosti zaměstnavatele patří zajistit pro zaměstnance takové pracovní podmínky, které jim umožní řádný výkon jejich práce aniž by hrozilo, že budou v ohrožení zdraví nebo bude ohrožen jejich majetek. Pokud

⁵³ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 218.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21.1. 2014

zaměstnavatel zjistí existenci nějaké závady, která by bránila zaměstnancům v řádném plnění jejich úkolů, je povinen ji odstranit. Zaměstnavatel je dále nadán oprávněním, které mu dovoluje v nezbytném rozsahu a pro ochranu svého majetku, provádět kontrolu věcí (kabelky, batohy, tašky...), které k němu zaměstnanci vnášejí a vynášejí. Může dojít i k prohlídce zaměstnance, přičemž je zaměstnavatel povinen dodržovat ustanovení týkající se ochrany osobnosti. Osobní prohlídku zaměstnance může provést pouze osoba stejného pohlaví. Detailnější úprava by měla být zaměstnavatelem stanovena v pracovním řádu.⁵⁶

V rámci prevence jsou určité povinnosti uloženy i zaměstnanci. Zaměstnanec je povinen se chovat tak, aby při výkonu jeho práce nedocházelo k majetkové nebo nemajetkové újmě či k bezdůvodnému obohacení (obecná prevenční povinnost). V případě, že by zjistil, že škoda hrozí, má zaměstnanec povinnost tuto skutečnost sdělit vedoucímu zaměstnanci (oznamovací povinnost). Pokud je k odvrácení hrozící škody nutný zákrok, je zaměstnanec povinen takový zákrok provést (zakročovací povinnost), což neplatí za předpokladu, že by zákrokem, kterým by vznik škody odvracel, vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké. V neposlední řadě, má zaměstnanec povinnost i informovat svého nařízeného o skutečnosti, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky pro výkon práce.⁵⁷ Což zas souvisí s prevenční povinností zaměstnavatele mu takové podmínky zajistit. K této otázce se vyjadřuje i Nejvyšší soud ČR v jednom ze svých rozsudků *„Zaměstnanec je obecně povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který objektivně vzato je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví a majetku; zaměstnanci však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit. Nelze totiž opomenout (nestanoví-li zaměstnavatel sám určitý postup), že volba vhodného opatření na ochranu majetku zaměstnavatele v*

⁵⁶ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 545

⁵⁷ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 546-547.

*konkrétních podmínkách závisí z povahy věci na zaměstnanci samotném, na jeho úvaze, jak v konkrétní situaci majetek zaměstnavatele zabezpečí.*⁵⁸

Souhrn těchto práv a povinností je, jak již bylo zmíněno výše obsažen v § 248 a v § 249 zákoníku práce⁵⁹. Avšak je zde vymezena poněkud obecně, prevenční povinnost v pracovním právu není upravena pouze v těchto dvou zmíněných ustanoveních, ale je formulována i v dalších normách, kde je vymezena podrobněji, například se jedná o technické normy či ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.⁶⁰

Prevenici v pracovním právu můžeme rozlišovat na prevenici generální a prevenici speciální. Obecné vymezení práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jež mají zabránit porušení a ohrožení práv a povinností účastníků označujeme jako generální prevenici. Speciální prevenici rozumíme vznik škody na konkrétním zájmu. Prevence je realizována dvěma typy opatření. Jedná se o opatření přímé prevence a o opatření nepřímé prevence. Jako přímá opatření jsou označována ta, která jsou účastníkům ukládána přímo. Jedná se kupříkladu o povinnost zaměstnance dodržovat bezpečnostní předpisy nebo o povinnost zaměstnavatele vybavit zaměstnance ochrannými pracovními pomůckami. Opatření nepřímé prevence vycházejí z úpravy institutů, které se prevence přímo netýkají, ale jejich obsah působí jako preventivní. Jako příklad nepřímé prevence lze uvést § 240 zákoníku práce, který působí preventivně vůči těhotným ženám a matkám. Není ani vyloučeno, aby se speciální prevence projevovala jak přímými, tak nepřímými prostředky, to samé se dá říci o generální prevenici – jednotlivé typy je tedy možno kombinovat.⁶¹

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1924/2013, ze dne 09.03.2015

⁵⁹ V ustanovení § 249 zákoníku práce, lze spatřovat jistou podobnost se zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v § 2900, ve kterém je zakotveno: „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.*“

⁶⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 675.

⁶¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 209.

3. DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Zákoník práce rozlišuje čtyři druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, z čehož tři jsou označovány jako zvláštní (můžeme setkat i s rozdělením na odpovědnost zpřísněnou a zmírněnou) - takovou škodu lze uplatnit pouze v případě, kdy budou splněny všechny předpoklady pro uplatnění daného druhu odpovědnosti. Pokud nějaký z předpokladů není splněn, uplatní se ustanovení o obecné odpovědnosti. Obecně se odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli vyznačuje zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Co se týče prokazování zavinění zaměstnance, má tuto povinnost zaměstnavatel. To neplatí v případech uvedených v ustanoveních § 252 a 255 zákoníku práce, které upravují odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.⁶²

3.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost je základním typem odpovědnosti zaměstnance za škodu upravená v § 250 zákoníku práce. Pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovním právu je zapotřebí splnění daných předpokladů. Mezi tyto předpoklady patří porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, dále vznik škody, příčinná souvislost vzniku škody a porušení povinností ze strany zaměstnance a zaměstnancovo zavinění.⁶³ V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je prokázat zavinění zaměstnance povinen zaměstnavatel, jak vyplývá z § 250 odst. 3 zákoníku práce.

Pro určení rozsahu náhrady škody u obecné odpovědnosti, se vychází z § 257 zákoníku práce. Toto ustanovení ukládá zaměstnanci povinnost nahradit skutečnou škodu, kterou způsobil dle § 250 zákoníku práce v penězích, pokud však škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Zákoník práce v tomto ustanovení limituje výši požadovatelné náhrady u jednotlivého zaměstnance na částku, která

⁶² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, Academia iuris, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 313.

⁶³ HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 544 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

se rovná čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. Tento limit neplatí, pokud byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek. Zaměstnavatel může požadovat i náhradu ušlého zisku a to v případě, byla-li škoda způsobena úmyslně. Pokud byla škoda způsobená taktéž porušením povinností ze strany zaměstnavatele, dojde k poměrnému omezení odpovědnosti zaměstnance. Jestliže byla škoda způsobena více zaměstnanci, logicky hradí každý zaměstnanec poměrnou část škody a to dle míry zavinění.

Odpovědnosti nahradit škodu se lze zprostit, pokud zaměstnavatel nedokáže zaměstnanci dokázat, že právě on je zodpovědný za škodu a že jí zavinil, ve smyslu § 250 odst. 3 zákoníku práce.

3.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

„Konstrukce předpokladů této odpovědnosti je výjimečná v tom, že zaměstnanec odpovídá za škodu, i když ji sám přímo svým jednáním nezpůsobil.“⁶⁴

Předpoklady pro tuto odpovědnost jsou především – způsobení škody zaměstnavateli, porušení povinnosti prevenčního charakteru, v rámci něž zaměstnanci náleží povinnost upozornit na hrozící škodu nebo proti ní zakročit, dalším předpokladem je existence příčinné souvislosti mezi vzniklou škodou a nesplněním prevenční povinnosti, přičemž v důsledku jejího splnění by vzniku škody bylo zamezeno. K předpokladům vzniku této odpovědnosti je dále řazeno alespoň vědomé nedbalostní zavinění⁶⁵ na straně zaměstnance a v neposlední řadě i skutečnost, že škodu nelze nahradit jinak.⁶⁶ Škodu nelze nahradit jinak například v případě, kdy nebyl zjištěn odpovědný škůdce nebo škůdce zjištěn byl, ale nelze od něj dosáhnout úhrady za jím vzniklou škodu.⁶⁷

Právní úprava odpovědnosti vzniklé v důsledku nesplnění povinnosti k odvrácení škody je obsažena v § 251 zákoníku práce. Týká se skutečnosti, kdy

⁶⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 692.

⁶⁵ Vědomá nedbalost znamená, že osoba ví, že může svým chováním způsobit škodu, ale bez přiměřených důvodů spoléhá, že škodný následek nenastane.

⁶⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 415.

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 929.

zaměstnanec vědomě neupozorní vedoucího zaměstnance⁶⁸ na škodu, která hrozí zaměstnavateli nebo proti hrozící škodě, jak již bylo řečeno nezakročí, ač by zakročení zaměstnance znamenalo zabránění vzniku škody. V takovém případě může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci, aby se podílel na náhradě škody a to v rozsahu, který je přiměřený okolnostem případu vzniku škody, pokud ji nelze nahradit jiným způsobem. Avšak dle § 251 odst. 2 zákoníku práce, není zaměstnanec povinen k náhradě škody, kterou způsobil odvrácením hrozící škody, která hrozila na straně zaměstnavatele nebo odvrácením nebezpečí, které přímo hrozilo životu nebo zdraví, pokud však nebyl tento stav vyvolán úmyslně ze strany zaměstnance a zároveň, pokud jednal způsobem, který byl přiměřený nastalým okolnostem případu. Pro určení výše škody v tomto případě, je nutno přihlídnout jednak k okolnostem, které zaměstnanci bránily splnění prevenční povinnosti a jednak k významu, vzniklé škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody je omezena ustanovením § 258 zákoníku práce a to tak, že podíl zaměstnance na náhradu škody nesmí přesáhnout trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.⁶⁹

3.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Tento zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance je hlavním tématem této práce a je podrobně zpracován v následující kapitole.

3.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Institut odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je upraven v § 255 a 256 zákoníku práce. Zaměstnanec je povinen nahradit škodu, která nastala ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků nebo jiných podobných věcí, které byly zaměstnanci svěřeny na základě písemného potvrzení a které mu zaměstnavatel svěřil. Předpokladem pro vznik této odpovědnosti je vznik škody,

⁶⁸ Vedoucí zaměstnanec - § 11 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce: „*Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*“

⁶⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str 693.

písemné potvrzení o převzetí svěřených předmětů⁷⁰ či písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a dále také zavinění zaměstnance.⁷¹

Za svěřené věci ve smyslu ustanovení zákoníku práce, lze považovat například náradí, brašnu, kapesní kalkulačku, diktafon, ochranné brýle, pracovní oděv, pracovní obuv, notebook, mobilní telefon a další věci, které zaměstnanci samostatně používají a mají možnost zabezpečit jejich ochranu. Jedná se o předměty, které jsou spíše menších rozměrů a pro zaměstnavatele by se jevilo nepraktické a obtížné, každodenně takové předměty zaměstnancům vydávat. Naopak nejde o předměty jako například automobil, kancelářský nábytek, stroje nebo jiná zařízení na pracovišti.⁷²

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí je jedním z druhů *zvláštní odpovědnosti* za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli. V tomto případě je taktéž jako u odpovědnosti za schodek uplatňována presumpce viny, přičemž zaměstnanec má možnost liberace. Co se týče náhrady škody, hradí se skutečná škoda, která se určuje podle ceny věcí v době, kdy došlo k jejich ztrátě.⁷³ Plus se při určení výše škody přihlédne k opotřebení daného předmětu.⁷⁴

Dle ustanovení § 255 odst. 2 zákoníku práce, věc, která je zaměstnanci svěřena a jejíž cena převyšuje 50 000 Kč⁷⁵, může být zaměstnanci svěřena pouze na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Taková dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí smí být uzavřena nejdříve v ten den, kdy fyzická osoba – zaměstnanec dosáhne věku 18 let. V případě, že by byla omezena svéprávnost zaměstnance, není možné, aby za zaměstnance uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jeho zástupce. Zákon nám v § 255 odst. 5 zákoníku práce uvádí, že dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být uzavřena v písemné formě.

⁷⁰ Dle Rozhodnutí NS ČSSR sp. Zn. 2 Cz 135/64, ze dne dne 9. 2. 1965, je podmínkou pro založení odpovědnosti dle § 255 odst. 1 Zpr existence písemného potvrzení, kde je dostatečně jasně označen předmět, který byl zaměstnanci svěřen, dále obsahuje potvrzení převzetí daného předmětu podpisem zaměstnance.

⁷¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

⁷² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 947.

⁷³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 696-697.

⁷⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 418.

⁷⁵ Dle § 255 odst. 7 zák. č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, může vláda nařízením tuto částku zvýšit.

Zaměstnanec se může zprostit nahradit ztrátu zcela nebo částečně povinnosti, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela či zčásti bez jeho zavinění. Kupříkladu nezabezpečil-li zaměstnavatel zaměstnancům podmínky pro úschovu svěřených předmětů, jako například uzamykatelný stůl, vlastní uzamykatelnou skříňku a jiné. Zaměstnanec se může zprostit i v případě, kdy by byl svěřený odcizen v důsledku vloupání, avšak za splnění předpokladu, že zaměstnanec, který nese odpovědnost za daný předmět, prokáže, že k ochraně svěřeného předmětu udělal vše, co po něm lze s přihlédnutím k obecným zkušenostem a místním podmínkám vyžadovat, a že k odcizení věci nepřispěl svým jednáním. Tato zvláštní odpovědnost zaměstnance dále není dána, pokud zaměstnanec sice formálně svým podpisem potvrdil převzetí konkrétního předmětu, ale tak, že tak učinil „za kancelář“ nebo třeba „za dílnu“. V takové situaci může s daným předmětem disponovat jakýkoli zaměstnanec na pracovišti a zaměstnanec, který věc převzal s ní z logiky věci nemá možnost osobně nakládat jako s věcí vlastní.⁷⁶

Zákoník práce rovněž dovoluje možnost odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaměstnanci, který tuto dohodu uzavřel. Tento institut je upraven v § 256 zákoníku práce. Může tak jednat v případě, kdy mu zaměstnavatel nevytvoří podmínky, které by sloužily k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. K odstoupení od dohody je vyžadována písemná forma tohoto jednání. Jinak závazek, který plyne z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo právě dnem doručení odstoupení od dohody zaměstnavateli. Avšak není vyloučeno, aby v odstoupení byl uveden pozdější den. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci může zaniknout i v případě, kdy za trvání pracovního poměru věc, která mu byla svěřena vrátil a účel dohody byl splněn nebo tehdy, pokud zaměstnanec nahradil zaměstnavateli škodu, kterou způsobil ztrátou svěřené věci.⁷⁷

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 948.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 950.

4. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT

Tento významný institut pracovního práva je upraven v § 252 a násl. zákoníku práce. Jde o zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zvláštní druh pracovněprávní odpovědnosti, jelikož se v určitých aspektech liší od obecné odpovědnosti, zejména co se týče výše rozsahu náhrady škody.⁷⁸ Jedná se zde o předměty, které jsou majetkem zaměstnavatele a zaměstnanci jsou svěřeny na základě právního jednání.⁷⁹ Jedná se o přísnější, kvalifikovanou odpovědnost zaměstnance, jelikož manipulace s těmito hodnotami vyžaduje zvýšenou opatrnost a pozornost odpovědné osoby.⁸⁰ Porušení právní povinnosti zde tkví v nesplnění vyúčtovací povinnosti zaměstnance a následném vzniku škody ve formě schodku, přičemž příčinná souvislost je splněna faktem, že svěřené hodnoty nebyly vyúčtovány a tak vznikl následek ve formě schodku.⁸¹

Mezi předpoklady vzniku této zvláštní odpovědnosti a povinnosti nahradit škodu (schodek) se řadí – uzavření písemné dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, vznik schodku na svěřených hodnotách a zavinění zaměstnance. Tyto pojmy budou podrobněji popsány níže. Co se týče zavinění, v tomto případě se presumuje, to znamená, že jej předpokládáme. Pokud by tedy vznikl spor, musí zaměstnanec dokazovat svou nevinu, musí se tedy exkulpat nebo-li vyvinit.

⁷⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 143.

⁷⁹ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 552.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 312.

⁸¹ POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5. 290, str. 290.

Zaměstnanec se vyviní, pokud prokáže, že daný schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění.⁸²

4.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Institut dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je upraven v odstavcích ustanovení § 252 zákoníku práce. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty je dvoustranné právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o jeden z hlavních a nezbytných předpokladů pro vznik povinnosti k náhradě škody za svěřené hodnoty. Pro uzavření takové dohody je podmínkou existence pracovněprávního vztahu mezi stranami dohody, mezi kterými je dohoda o odpovědnosti uzavírána. Bez jejího uzavření – nepřevzetí hmotné odpovědnosti za svěřené hodnoty, není možné, aby byl zaměstnanec odpovědný za ztrátu takových hodnot v rámci této zvláštní odpovědnosti. V úvahu by však mohla přicházet obecná odpovědnost za škodu.⁸³

Zaměstnanec na sebe uzavřením dohody o odpovědnosti přebírá odpovědnost za hodnoty, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny k vyúčtování. K tomu zaměstnanec převezme též povinnost vyplývající z § 301 písm. d), ve kterém je uvedeno, že „...zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být dle § 252 odst. 2 zákoníku práce uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhla věku 18 let. Avšak dohoda může být uzavřena v průběhu dne, který datem odpovídá dni, kdy zaměstnanec dosáhne věku 18 let.⁸⁴ Pokud zaměstnanec nabyl plné svéprávnosti před nabytím zletilosti buď uzavřením manželství či přiznáním svéprávnosti soudem, je pro účely této problematiky zcela bezvýznamné. Pokud je omezena

⁸² VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018.xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 773.

⁸³Rozsudek Krajského soudu v Praze sp. zn. 21 Co 737/1959, ze dne 11.11.1959

⁸⁴ Rozsudek NS sp. zn. 6 Cz 45/87 ze dne - *Dohodu o hmotné odpovědnosti může pracovník platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil. Občan dovršuje osmnáct let věku počátkem (v 00.00 hodin) toho dne, kterým svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil.*

svéprávnost osoby zaměstnance, není možné, aby za něj tuto dohodu uzavřel jeho zástupce.⁸⁵

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být uzavřena v písemné formě. Tato náležitost je uvedena a v § 252 odst. 4 zákoníku práce. Pokud není dohoda uzavřena ve vyžadované písemné formě je neplatná. To neplatí, ledaže je tato vada dodatečně odstraněna. Jelikož jak již bylo uvedeno, jedná se o dvoustranné právní jednání, je potřebné aby dohoda byla doplněna o vlastnoruční podpisy obou účastníků⁸⁶, což vyplývá i z judikatury: „*Smlouva o hmotné odpovědnosti se stává perfektní až podpisem smlouvy a působí ode dne jejího podpisu. Její sjednání se zpětnou účinností je v rozporu s účelem zákona.*“⁸⁷ Vlastnoruční podpis takové dohody není možné nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele), v takovém případě by byla dohoda neplatná.⁸⁸ Navíc počátek účinnosti dohody o hmotné odpovědnosti může být vázán na splnění odkládací podmínky.⁸⁹

Mezi další podstatné obsahové náležitosti patří závazek zaměstnance nahradit schodek na hodnotách, které mu byly svěřeny zaměstnavatelem a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.⁹⁰ K povinným náležitostem dohody však neřadíme uvedení funkce a pracoviště zaměstnance. Přesto je nutné, aby byla v dohodě vymezena pozice, kterou zaměstnanec má vykonávat. Tato náležitost má význam především v tom, aby nevznikaly pochybnosti, kdy půjde o převedení na jinou práci nebo přeložení zaměstnance.

Podstatnou náležitostí dohody o odpovědnosti není ani uvedení svěřených hodnot. Platnost dohody není tedy absencí vymezení hodnot, za které převzal zaměstnanec odpovědnost nijak ohrožena. Uzavřením dohody o odpovědnosti, nepřebírá zaměstnanec odpovědnost pouze za hodnoty, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody, ale i za další hodnoty, které mu budou kdykoli po uzavření dohody o odpovědnosti zaměstnavatelem svěřeny.

⁸⁵ Srov. § 252 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁸⁶ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 553.

⁸⁷ Rozhodnutí Okresního soudu v Plzni sp. zn. 13 C 33/1959, ze dne 7.5. 1960

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cz 56/1979, ze dne 27.6. 1980

⁸⁹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 138. Srov. rozsudek nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006

⁹⁰ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 774.

Podmínkou ale je, že se musí jednat o hodnoty, které jsou k tomu ze zákona způsobilé – tedy hodnoty určené k obratu nebo k oběhu a s nimiž zaměstnanec může nakládat po celou dobu, po kterou mu jsou svěřeny.⁹¹

Pro platnost dohody o hmotné odpovědnosti je vyžadováno, aby mezi jejími účastníky existoval pracovněprávní vztah. Dle judikatury může být taková dohoda součástí pracovní smlouvy nebo ji lze uzavřít jako samostatný dokument.⁹² Uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty je možné i v případech, kdy mezi stranami pracovní poměr neexistuje, ale pracovněprávní vztah je založen na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se tedy o dohodu o provedení práce nebo o dohodu o pracovní činnosti.⁹³

4.1.1. Druhy dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Dohodu o hmotné odpovědnosti je možné uzavřít buď jako individuální nebo jako společnou. Individuální je uzavírána s jedním jediným zaměstnancem, kdežto společnou dohodu uzavírá na jedné straně zaměstnanec a na druhé společně jednotliví členové kolektivu zaměstnanců, kteří s předmětnými hodnotami přicházejí do styku.⁹⁴

4.1.2. Dohoda o individuální odpovědnosti⁹⁵

Uzavřením dohody o odpovědnosti, přebírá zaměstnanec odpovědnost za schodek, který vznikne na kterémkoliv pracovišti, v jakékoliv funkci a ve kterémkoliv kolektivu společně odpovědných zaměstnanců, do kterého může být kdykoli převeden či přeložen, v rámci funkce spojené s touto odpovědností. To znamená, že při každé změně pracovního poměru, si zaměstnanec tuto odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách nese s sebou.⁹⁶ Není vyloučeno, že v určitých případech může zaměstnavatel spojit uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené

⁹¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 933.

⁹² Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976, s. 62), ze dne 6. 11. 1975

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn.: 6 Cz 38/68 ze dne

⁹⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 693.

⁹⁵ Viz. Příloha č. 1.

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 932.

hodnoty jako požadavek pro řádný výkon práce na určité pozici. Takový požadavek je shledán jako oprávněný, pokud je odůvodněn zvláštností výkonu konkrétní pozice. Zaměstnavatel je oprávněn stanovit si tento požadavek s ohledem na podmínky které jsou na konkrétního zaměstnance kladeny a je povinen tento požadavek dát vůči konkrétní pracovní pozici najevo. Pokud zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, může být zaměstnanci dána výpověď z důvodu uvedeném v § 52 písm. f) zákoníku práce - nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.⁹⁷

4.1.3. Dohoda o společné odpovědnosti⁹⁸

Předpokladem pro vznik společné odpovědnosti je krom obecných náležitostí – existence platné dohody o odpovědnosti a vznik schodku i to, že se zaměstnanec v dané dohodě o odpovědnosti zavázal, že pokud by byl zařazen na pracoviště, kde je vyžadována společná odpovědnost, ponese za případný schodek odpovědnost společně s ostatními zaměstnanci. Není potřeba, aby v dohodě byli vymezeni jednotliví společně odpovědní zaměstnanci a to zejména z důvodu, že to není praktické, jelikož se kolektiv zaměstnanců může v průběhu času různě měnit.⁹⁹ Z toho vyplývá, že dohoda o společné odpovědnosti za svěřené hodnoty v určitém případě stanovuje, že pokud by došlo k zařazení zaměstnance na pracoviště k zaměstnancům, kteří jsou společně zavázáni k vyúčtování svěřených hodnot, je tento zaměstnanec povinen nahradit schodek společně s ostatními zaměstnanci, kteří jsou taktéž zavázáni. Avšak nelze vyloučit situaci, kdy se na pracovišti setkají takoví zaměstnanci, kdy ne všichni mají uzavřenou platnou dohodu o odpovědnosti, přičemž tito zaměstnanci, ať již mají či nemají dohodu uzavřenou, společně hospodaří a nakládají se svěřenými hodnotami. V takové situaci by odpovědnost nesli ti z nich, kteří dohodu o odpovědnosti měli uzavřenou. Odpovídali by však pouze za schodek, který by byl snížený o podíly zaměstnanců, kteří dohodu o

⁹⁷ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 775.

⁹⁸ Viz příloha č. 2.

⁹⁹ VRAJÍK, Michal, 6 + 1 TIP. Jak na dohodu o hmotné odpovědnosti, dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=bbd88afd-617f-493b-bdcf-f1638b5c9719> , Ius Laboris, str. 34.

společné odpovědnosti uzavřenou neměli. Na zaměstnance, kteří dohodu uzavřenou neměli, by se vztahovalo ustanovení o obecné odpovědnosti.¹⁰⁰

Co se týče okruhu zaměstnanců, kteří by měli mít uzavřenou dohodu o společné odpovědnosti, se dle jednoho z komentářů k zákoníku práce nemusí jednat výlučně o ty zaměstnance, kteří se svěřenými hodnotami přímo hospodaří a manipulují. Pojem *hospodaření* zahrnuje i skutečnost, že zaměstnanec s danou hodnotou, která je předmětem společné odpovědnosti jiných zaměstnanců přichází do styku se zbožím či na určitém pracovišti působí. Z tohoto pohledu lze za osoby, které by měly mít taktéž dohodu o společné odpovědnosti uzavřenou pokládat například aranžéra či uklízečku.¹⁰¹ Což do jisté míry, potvrzuje i rozhodnutí soudu, dle něhož se nepokládá za rozhodující skutečnost, v jakém rozsahu má zaměstnanec možnost s hodnotami nakládat, ale zásadní a postačující je to, že k nim má přístup a může s nimi nakládat. V tomto případě se jednalo o zaměstnankyni, která pracovala jako uklízečka v prodejně a argumentovala, že není odpovědná, jelikož se nepodílela na prodeji.¹⁰²

Pokud v dohodě o kolektivní odpovědnosti za svěřené předměty není ustanoven vedoucí, nemá tato skutečnost za následek neplatnost takové dohody. V takovém případě, se vychází z toho, že všichni společně zavázání zaměstnanci mají rovné postavení.¹⁰³ Pokud však vedoucí zaměstnanec kolektivu ustanoven je, má to dopad na úhradu škody, čemuž je věnována jedna z následujících částí této práce.

4.1.4. Zánik dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Dohoda o hmotné odpovědnosti může zaniknout dvěma způsoby. Jedním z nich je skončení pracovního poměru a druhým je odstoupení od dohody o odpovědnosti. V případě odstoupení zaniká dohoda o hmotné odpovědnosti za trvání pracovního poměru.¹⁰⁴ Změna či zánik dohody o odpovědnosti za svěřené

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 932.

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str.933.

¹⁰² Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976, s. 62), ze dne 6. 11. 1975

¹⁰³ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 sp. zn. 9 C 173/1962, ze dne 16.8.1962

¹⁰⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 694.

hodnoty může být učiněna též vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.¹⁰⁵

Dle § 253 ZPr má zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty možnost od této dohody odstoupit. Odstoupit lze v několika případech, které jsou specifikovány v zákoně. Tyto zákonné důvody není možné smluvně vyloučit. Pokud by se tak stalo, bylo by takové ujednání absolutně neplatné. Dalo by se říci, že se jedná o promítnutí zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.¹⁰⁶ Jedná se o případy, kdy zaměstnanec vykonává jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo je zařazován na jiné pracoviště. Dále, je-li překládán do jiného místa výkonu práce či v případě, kdy zaměstnavatel v době 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění na vady ze strany zaměstnance neodstraní vady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Zaměstnanec nemusí upozorňovat na vady, které jsou zřejmé a zaměstnavatel o nich ví.¹⁰⁷ Dle § 253 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec může od dohody dále odstoupit i v případě, pokud jsou hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům a jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo je-li ustanoven jiný vedoucí či jeho zástupce.

Naskytá se otázka, zda je možné si v dohodě o odpovědnosti za schodek sjednat další důvody, které by opravňovaly zaměstnance k odstoupení od dohody za svěřené hodnoty. Z úpravy obsažené v zákoníku práce nevyplývá, že by výčet důvodů, které jsou obsaženy v ustanovení, které upravují důvody odstoupení od dohody byl výčtem taxativním. Navíc z obecné úprava v NOZ nepochybně plyne, že smluvní strany mají možnost si odstoupení od smlouvy, respektive dohody sjednat i v takových případech, ve kterých zákon neobsahuje konkrétní úpravu. Lze se tedy důvodně domnívat, že smluvní rozšíření důvodů, které jsou v zákoníku práce vymezeny pro odstoupení od dohody je možné.¹⁰⁸

Odstoupení od dohody o odpovědnosti vyžaduje písemnou formu. Jedná se o jednostranné právní jednání, kdy nedostatek formy bude mít za následek relativní

¹⁰⁵ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 555.

¹⁰⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 144.

¹⁰⁷ Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni sp. zn. 5 Co 100/60, ze dne 9.6.1960

¹⁰⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 145.

neplatnost tohoto jednání. V odstoupení musí být krom ostatních náležitostí uveden i konkrétní zákonný důvod.¹⁰⁹ Odstoupení je úkonem, který musí být učiněn ve vztahu vůči zaměstnavateli. Přitom platí obecná úprava pro doručování dle § 334 a násl. zákoníku práce.¹¹⁰

Dle § 253/2 zákoníku práce, závazek, který plyne z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od dohody o odpovědnosti doručeno zaměstnavateli¹¹¹, pokud není v odstoupení uveden pozdější den. Zaměstnanec si v odstoupení nemůže zvolit den, který předchází doručení tohoto odstoupení.¹¹² V případě, že dohoda o odpovědnosti je požadavkem pro řádný výkon práce a zaměstnanec od této dohody odstoupí, může se jednat o důvod dání výpovědi pro nesplnění požadavků pro řádný výkon práce dle § 52 písm. f) zákoníku práce. V takovém případě je vždy nutné zkoumat veškeré důvody, které zaměstnance vedly k odstoupení od dohody, aby ukončení pracovního poměru bylo legitimní.

4.2. Hodnoty svěřené k vyúčtování

Za hodnotu svěřenou k vyúčtování lze považovat takovou hodnotu, která je určena k oběhu či k obratu, a se kterou má zaměstnanec možnost samostatně disponovat. Výčet hodnot obsažený v § 252 odst. 1 zákoníku práce je výčtem demonstrativním. Dle uvedeného ustanovení zákoníku práce mezi tyto hodnoty řadíme například: hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Z výše uvedených vlastností hodnot, které mohou být svěřeny zaměstnanci k vyúčtování, tedy jednak, že musí jít o takové předměty, které jsou určeny k oběhu nebo k obratu, nelze považovat za předmět dohody o odpovědnosti například

¹⁰⁹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 780.

¹¹⁰ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 265-266.

¹¹¹ Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem je upraveno v § 334 a násl. zákoníku práce.

¹¹² VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 780.

základní vybavení kanceláře, notebook, kancelářské potřeby či jiné drobné předměty, ale ani například motorové vozidlo.¹¹³

Vymezením hodnot svěřených k vyúčtování, které mohou či nemohou být předmětem dohody o odpovědnosti z hlediska prvního kritéria – předměty určeny k oběhu či k obratu, se hojně zabývá i judikatura. Nejvyšší soud rozhodl rozsudkem 21 Cdo 1205/2010, ve kterém se zabýval, zda je zlato způsobilým předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. V tomto případě rozhodl, že: „*Také materiál (drahý kov - zlato), který zaměstnanec převzal za účelem plnění pracovních úkolů, aby s ním v rámci své osobní dispozice prováděl určitý technologický postup (lití šperků), je způsobilým předmětem dohody o hmotné odpovědnosti.*“¹¹⁴ Městský soud v Praze svým rozsudkem 13 Co 272/85 určil, že: „*Za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat a za které může platně převzít hmotnou odpovědnost, nelze považovat zásoby paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče.*“¹¹⁵ Toto své rozhodnutí odůvodnil tím, že zásoby paliva nemohou být předmětem vyúčtování. Jednak z důvodu, že se nejedná o hodnoty, které jsou určeny pro oběh nebo obrat a dále, jelikož palivo je používáno k výkonu práce topiče a je tedy prací spotřebováváno a zároveň není určeno k vyúčtování.

Druhým kritériem, které zákoník práce v § 252 odst. 1., požaduje je, že se musí jednat o takové hodnoty, se kterými má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Mezi hodnoty způsobilé být předmětem dohody o odpovědnosti lze tedy počítat například i předměty uskladněné, jako třeba nádobí, ložní prádlo, či jakékoli jiné zboží, v případě, že je svěřeno zaměstnanci skladu, který má možnost s danými předměty disponovat.¹¹⁶

I zde považuji za přínosné uvést ještě další příklady z judikatury. Může se jednat například o uzavření dohody o odpovědnosti k přepravovanému zboží, obalům či k paletám, na kterých je zboží dopravováno.¹¹⁷ Avšak jak již bylo uvedeno výše, k automobilu, kterým jsou hodnoty uvedené v předcházející větě dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavřít nelze. Uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty není možné ani co se týče příborů, talířů nebo

¹¹³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010, ze dne 6. 9. 2011

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1205/2010, ze dne 16. 6. 2011

¹¹⁵ Rozsudek městského soudu v Praze sp. zn. 13 Co 272/1985, ze dne 12. 6. 1985

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 933.

¹¹⁷ Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976, s. 62), ze dne 6. 11. 1975

skleniček se zaměstnanci restaurací nebo ložní prádlo v hotelích, jelikož tyto předměty předávají hostům a z toho důvodu s těmito předměty nemají možnost osobně disponovat po celou dobu.¹¹⁸ Pokud by byla dohoda o odpovědnosti uzavřena ohledně takovýchto předmětů, byla by neplatná.¹¹⁹

Z hlediska praxe, je dohoda o hmotné odpovědnosti nejčastěji uzavírána se zaměstnanci pracujícími v různých obchodech. Avšak dohoda, která by byla uzavřena se zaměstnancem pracujícím na prodejně, kde je zboží volně vystaveno by byla zřejmě neplatná. Zejména z důvodu, že zaměstnanec s vystaveným zbožím nemůže disponovat, jelikož do takového obchodu může přijít prakticky kdokoliv a dané zboží si vzít, vyzkoušet si ho či s ním jinak nakládat. To neplatí v případě například klenotnictví nebo zlatnictví, kdy je zboží na prodejně vystavováno v zamykatelných výstavních skříních a klíčky od nich má pouze konkrétní zaměstnanec a tedy pouze tento zaměstnanec může s danými hodnotami disponovat.¹²⁰

Důležitým pojmem, který se váže k problematice hodnot, které mají být vyúčtovány je pojem *svěření*. Hodnoty svěřené k vyúčtování musejí být zaměstnanci řádně svěřeny. Nýbrž pod pojmem *svěření* se nerozumí jen faktické předání a hodnot zaměstnavatelem a jejich převzetí zaměstnancem, ale v tomto pojmu je zahrnuta i vzájemná důvěra, spolehlivost a možnost jednoho či více zaměstnanců s danou hodnotou nakládat – hospodařit s ní a pečovat o ni nebo tyto činnosti kontrolovat u jiných odpovědných zaměstnanců.¹²¹ Svěření spočívá i v tom, že zaměstnanec s hodnotami nakládá dle jejich účelu, například je prodává, přepravuje, vydává apod., vždy však takovým způsobem, aby mohl kdykoli provést jejich vyúčtování.¹²² Neméně důležitým pojmem je *převzetí* hodnot svěřených k vyúčtování. Zaměstnanci jsou nejprve hodnoty svěřeny a až pak je může převzít. Převzetí není nijak formalizováno, avšak k faktickému převzetí hodnot dochází až

¹¹⁸ Závěry Nejvyššího soudu sp.zn. CPj 154/1963, ze dne 25.3.1964

¹¹⁹ POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5. 290, str. 297.

¹²⁰ VRAJÍK, Michal, 6 + 1 TIP. Jak na dohodu o hmotné odpovědnosti, dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.aspx?id=bbd88afd-617f-493b-bdcf-f1638b5c9719> , Ius Laboris, str. 33.

¹²¹ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn.: 6 Cz 14/88

¹²² POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5. 290, str. 298.

s účinností dohody o hmotné odpovědnosti.¹²³ Jelikož pojednáváme o hodnotách svěřených k vyúčtování, považují za přínosné si tedy vyložit i pojem *vyúčtování*. Vyúčtování je možno provést různými způsoby. Jednak inventurou (o které je pojednáváno níže) anebo jiným způsobem, kterým se případně zjistí schodek a který byl stanovený zaměstnavatelem, „*Takovým způsobem vyúčtování svěřených hodnot může být i jejich uložení zaměstnancem na určité místo, z něhož zaměstnavatel (jeho jiný zaměstnanec) hodnoty později převezme, a to za podmínek určených zaměstnavatelem tak, aby byla zajištěna průkaznost vyúčtování.*“¹²⁴ Takovým místem může být například trezor, přičemž zaměstnanec přestává být odpovědný umístěním daných hodnot na ono určené místo pokud s nimi nemůže dále osobně disponovat. V této době by případná vzniklá škoda šla k tíži zaměstnavatele. Pokud by na uložených hodnotách byl zjištěn schodek, je na straně zaměstnavatele, aby prokázal, že schodek existoval již v té době.¹²⁵

4.3. Inventura

Inventuru upravuje zákoník práce v § 254. Inventura slouží zejména ke zjištění, zda zaměstnanec nebo skupina zaměstnanců hospodáří řádně s hodnotami, které jim byly svěřeny. Výsledkem inventury může být buď vyrovnaný stav, manko nebo-li schodek či přebytek. Přičemž provedení inventarizace nevede k zániku dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.¹²⁶ V určitých zákonem vymezených případech je zaměstnavatel povinen inventuru provést. Inventarizací se rozumí provedení kontroly existence a počtu hodnot, které byli zaměstnanci či skupině zaměstnanců svěřeny k vyúčtování. Dochází tedy k porovnání skutečného stavu a stavu, který vyplývá z účetní dokumentace. Současně s tím, dochází i ke zjištění stavu hodnot k danému okamžiku.¹²⁷

¹²³HÁCHOVÁ, Kateřina, *Individuální hmotná odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování na společném pracovišti a jejich převzetí*, vydáno 23.5. 2006, dostupné z:

<https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/individuální-hmotna-odpovednost-za-hodnoty-sverene-k-vyuctovani-na-spolecnem-pracovisti-a-jejichprevzeti/626679>

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn., 21 Cdo 2536/2013, ze dne, 17.7. 2014

¹²⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 139.

¹²⁶ SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ Ladislav, *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 12. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2016-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-987-8, str 119.

¹²⁷ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 557

Provést inventuru může zaměstnavatel kdykoli dle vlastního uvážení. Může se jednat například o situaci, kdy má zaměstnavatel podezření, že nastal schodek nebo může inventuru provést po té, co došlo ke vloupání do prodejny atd. . V zákoníku práce jsou vymezeny případy, kdy je zaměstnavatel povinen inventuru provést a naopak, kdy je povinen ji provést jen na žádost zaměstnance. Pokud by se jednalo o případ, kdy měl tedy zaměstnavatel povinnost inventarizaci provést, ale neučinil tak a následně by došlo ke schodku, nese důkazní břemeno, že k danému schodku došlo v období, které je přiřítelné danému zaměstnanci zaměstnavatel.¹²⁸

4.3.3. Inventura při individuální odpovědnosti

V případě individuální odpovědnosti nahradit schodek, je povinnost provést inventuru zakotvena v § 254 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení se jedná o několik případů, kdy je zaměstnavatel povinen inventuru provést. K provedení inventury je dle § 254 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel povinen při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, dále při zániku závazku z této dohody, dále v případě výkonu jiné práce, převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, dále při jeho přeložení či při skončení pracovního poměru.

4.3.4. Inventura při společné odpovědnosti

Podle § 254 odst. 2 zákoníku práce, je stanovena povinnost zaměstnavatele provést inventuru na pracovištích, kde pracují zaměstnanci, kteří jsou k vyúčtování svěřených hodnot společně zavázání. V tomto případě hovoříme o tzv. společné či kolektivní povinnosti nahradit schodek. Dle zákona se jedná o povinnost inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, dále pak při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo se může jednat o situaci přeložení všech těchto společně zavázaných zaměstnanců, dále při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce.

Dalším případem je provedení inventury na žádost jakéhokoli zaměstnance ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě, pokud dojde k odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené

¹²⁸ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 781.

hodnoty. Taková žádost zaměstnance nevyžaduje, aby byla provedena v písemné formě, to znamená, že může být i ústní.¹²⁹

4.3.5. Odpovědnost zaměstnance, který nepožádal o provedení inventury

Inventuru je zaměstnavatel povinen provést i v případě, pokud zaměstnanec podle §254 odst. 2 zákoníku práce, kterému skončil pracovní poměr, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo na jinou práci či byl přeložen o to požádá. Tento postup je upraven v § 252 odst. 3 zákoníku práce. Nepožádá-li v těchto případech zaměstnanec o provedení inventury, může být následně povinen k náhradě schodku zjištěného nejbližší inventurou na jeho předešlém pracovišti. V případě, kdy je zaměstnanec zařazen na pracoviště, kde zaměstnanci, kteří zde pracují jsou společně zavázáni k vyúčtování svěřených hodnot a nepožádá-li zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou. To platí, pokud od dohody za svěřené hodnoty po právu neodstoupil. Velmi důležitou roli hraje zejména z časového určení skutečnost, aby zaměstnanec v tomto případě o provedení inventury požádal skutečně okamžitě.¹³⁰

4.3.6. Skončení inventury

Výsledkem inventury je inventurní soupis. Inventurní soupis musí obsahovat několik náležitostí. Jednak obsahuje skutečný stav majetku a závazků a jednak musí obsahovat informaci o tom, zda stav odpovídá stavu, který je uveden v účetnictví. Další náležitostí inventurního soupisu je podpis osoby, která je odpovědná za zjištění skutečností, které jsou uvedeny výše a podpis osoby, která je odpovědná za provedení inventury. Další obsahovou náležitostí je uvedení způsobu, jakým byly zjišťovány skutečné stavy, dále inventurní soupis musí obsahovat ocenění majetku a závazků a dále obsahuje spis i rozhodný den nebo den, kdy se sestavila účetní uzávěrka. Podstatnou náležitostí je i uvedení okamžiku zahájení a ukončení inventury.¹³¹

Proti výsledku inventury se zaměstnanec může bránit tak, že bude namítat,

¹²⁹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 781.

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 782.

¹³¹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 776.

že provedení inventury nesplňovalo zákonné požadavky. Zejména může namítat, nedostatky v náležitostech inventurních soupisů a z tohoto důvodu jejich neprůkaznost a, že je tedy nelze pokládat za přípustný podklad pro určení závěrů inventury. Avšak pravdou je, že se nelze úspěšně domoci zpochybnění výsledku inventury tím, že by se inventarizace měla opakovat. Prokázat správnost inventurních soupisů by šlo pouze za předpokladu, kdy stav majetku by po provedení předcházející inventury byl zcela totožný, nebyl by-li tedy nijak změněn. Avšak s přihlédnutím k faktu, že po provedené inventuře je běžnou praxí, že je započat běžný provoz, který zahrnuje i práci s ceninami, zbožím, zásobami, materiálem a ostatními možnými hodnot, není zopakování inventury z praktického hlediska možné.¹³²

K problematice inventury se nicméně vztahuje i judikatura, která například řeší různé otázky, které se v rámci inventury mohou naskytnout. Nejvyšší soud ČR posuzoval otázku, průkaznosti inventury, přičemž rozhodoval, zda musí být odpovědný zaměstnanec přítomen během provádění inventury. Došel k závěru, že přítomen být nemusí. Avšak je potřeba, aby byly podepsány inventurní soupisy osobou, která je odpovědná za provedení inventarizace, pokud inventurní soupisy nejsou podepsány, inventarizace, která by z těchto soupisů vycházela by byla neprůkazná¹³³

4.4. Schodek

Obecně lze schodek definovat jako stav, kdy určité hodnoty chybí, přičemž nezáleží, zda byly hodnoty odcizeny nebo zničeny. Za schodek však nelze označit stav, jsou-li hodnoty, které byly svěřeny zaměstnanci nějak poškozeny či jsou-li znehodnoceny.¹³⁴ Zároveň se jedná o jeden z podstatných a nezbytných předpokladů pro vznik odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.¹³⁵

Tento pojem není zákoníkem práce nikde definován. Legální definici můžeme nalézt v § 30 odst. 10 zák. č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví. Zde je

¹³² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 945.

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000, ze dne 20.11.2001

¹³⁴ V takovém případě by zaměstnanec odpovídal na základě obecné odpovědnosti za škodu.

¹³⁵ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 777.

schodek definován takto: „*Inventarizačními rozdíly se rozumí rozdíly mezi skutečným stavem a stavem v účetnictví, které nelze prokázat způsobem stanoveným tímto zákonem, kdy skutečný stav je nižší než stav v účetnictví a rozdíl se označuje jako manko, popřípadě schodek u peněžních hotovostí a cenin.*“¹³⁶ O opak schodku by se jednalo v případě, kdy by skutečný stav byl vyšší než stav v účetnictví a tento rozdíl se označuje jako přebytek. Schodek může vzniknout na zboží, na hotovosti i na jiných hodnotách. Pro uplatnění náhrady škody tedy není podstatné, na jakých hodnotách schodek vznikl.¹³⁷ Schodek může vzniknout i odcizením hodnot svěřených k vyúčtování. O schodek se jedná i za předpokladu, že existence škody, která vznikla odcizením svěřených hodnot, byla patrná již před provedením inventury.¹³⁸

Poměrně srozumitelnou, nicméně poněkud obsáhlou definici pojmu schodek nám přináší i judikatura Nejvyššího soudu ČR, např. rozsudek 21 Cdo 4443/2011 „*Schodkem se rozumí rozdíl mezi údaji účetní evidence a skutečným stavem hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a o který je tedy skutečný stav nižší, než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, jsou schodkem také chybějící hodnoty, o nichž odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny, nebo částky - jako je tomu v posuzovaném případě - o kterých odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu zákazník částku, kterou měl za poskytnutou službu zaplatit, neuhradil. Tyto hodnoty jsou schodkem i v případě, jestliže existence škody vzniklé třeba odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace (srov. § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů), nebo vyplývá-li rozdíl z průběžné elektronické evidence "počítadel", neboť z hlediska zaměstnavatele, jemuž zaměstnanec za svěřené hodnoty odpovídá, se vzniklá ztráta projeví po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví (stavem počítadel) a zjištěnou (vykázanou) skutečností.*“¹³⁹

Pro potřeby pracovního práva, lze za schodek tedy označit rozdíl, který vznikne mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování a hodnotami, které skutečně vyúčtovány byly. Účetní stav je tedy nižší než skutečný

¹³⁶ § 30 odst. 10 zák. č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví

¹³⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1071/2012, ze dne 16.4. 2013

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001, ze dne 14. 3. 2002

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 4443/2011, ze dne 3.1. 2013

stav, jak také plyne z judikatury: „Schodek jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se hmotně odpovědný pracovník zavázal vyúčtovat...bez ohledu na to, jakým způsobem je schodek prokazován, z podstaty věci vyplývá, že schodek vyjadřuje skutečnost, že - i když není možné zjistit, kdy, popřípadě jakým způsobem, schodek (manko) na svěřených hodnotách vznikl - hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí.“¹⁴⁰

Naopak za schodek nelze považovat krom případů uvedených výše, škodu, která vznikla tak, že byly nesprávně přeceněny zásoby či zboží, přičemž by v případě zaviněného jednání v souvislosti s porušením povinnosti při ocenění těchto předmětů odpovídal zaměstnavateli zaměstnanec za skutečnou škodu dle § 250 a násl. zákoníku práce. Jako schodek nelze označit ani tzv. účetní schodky, které jsou následkem chyb v evidenci a nejde tak o skutečnou škodu.¹⁴¹

V kontextu s materií schodku, je dle mého názoru zapotřebí zmínit možnou souvislost se zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Pokud by nastala situace, kdy by schodek, tedy škoda byla vyšší než 5000 Kč¹⁴² a současně by byly naplněny předpoklady pro vznik trestní odpovědnosti, dalo by se říci, že se jedná jak o odpovědnost pracovněprávní, tak rovněž o odpovědnost trestněprávní.

4.4.3. Zjišťování schodku

Schodek je zpravidla nejběžněji zjišťován inventurou (fyzickou, dokladovou), jako rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a na druhé straně skutečným stavem majetků a závazků. Pokud není schodek zjištěn takto, zaměstnavatel musí prokázat daný stav hodnot, tedy že došlo ke schodku - škodě, na hodnotách které byly zaměstnanci svěřeny a které zaměstnanec převzal k vyúčtování jinými důkazními prostředky¹⁴³, přičemž okruh těchto důkazů, které mohou sloužit jako podklad pro prokázání vzniku škody není předem nijak

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1360/2005, ze dne 4.4. 2006

¹⁴¹ POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5. 290, str. 299.

¹⁴² Srov. § 138, zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2111/2007, ze dne 11.3. 2008

omezen.¹⁴⁴ Zjistit schodek, je tedy v některých případech možné i porovnáním účetního stavu, který vyplývá z dokladů, kterým zaměstnanec hodnoty svěřené k vyúčtování převzal s doklady, jež v době vyúčtování dokládají „fyzický stav“. Jedná-li se o jednoduché ceniny (např. vstupenky do divadla, poukázky na pohonné hmoty, jízdenky, parkovací lístky atd.), přičemž zaměstnanci byly svěřeny v určitém množství a v určité hodnotě, což svým podpisem zaměstnanec potvrdil, pak se porovnávají hodnoty, které zaměstnanec převzal a hodnoty vyúčtované, popřípadě nespotřebované.¹⁴⁵

4.5. Liberace

Ustanovení § 252 odst. 5, zákoníku práce zakotvuje, že zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek, jak již bylo řečeno několikrát, buď zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že daný schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, došlo-li k zanedbání povinnosti zaměstnavatele a bylo tak znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat či pokud lze vznik schodku přisuzovat objektivním příčinám. Povinnost k náhradě schodku je objektivní. Zaměstnavatel tedy nemá povinnost prokazovat zavinění zaměstnance. Avšak zaměstnavatel je povinen prokázat existenci platné dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanec se může vyvinut, pokud prokáže, že schodek vznikl bez jeho zavinění. Může se jednat o následující situace – zásah třetí osoby, zanedbání povinnosti zaměstnavatele, jež znemožnilo zaměstnanci řádně nakládat s hodnotami nebo se může jednat o objektivní příčiny, v důsledku nichž schodek vznikl. Tyto situace jsou popsány podrobněji v následujícím textu.

Možností zproštění se odpovědnosti se zabývá i judikatura, která uvádí, že *„Zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil; není proto dána jeho odpovědnost za tu část škody, která byla způsobena*

¹⁴⁴ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 139

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3574/2011, ze dne 12. 7. 2012

*porušením povinností ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance nebo třetích osob vně zaměstnavatele.*¹⁴⁶

Jedním z důvodů, který vede ke zproštění odpovědného zaměstnance je **zásah třetí osoby**. Nejčastěji se jedná o úmyslné jednání této osoby, přičemž jsou odcizeny hodnoty, které byly svěřeny zaměstnanci. Tato samotná skutečnost však neznamena, že se zaměstnanec vyviní. Vyvinít se může tehdy, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo z části bet jeho zavinění. Dále je i zapotřebí zjistit, zda k odcizení hodnot nedošlo zaviněním zaměstnance.¹⁴⁷ Judikatura Nejvyššího soudu České republiky uvádí: „*Dojde-li ke střetu odpovědnosti neznámého pachatele za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele a odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, nemůže se zaměstnanec své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střezit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím vznik schodku umožnil.*“¹⁴⁸ Z tohoto vyplývá, že v tomto případě, zaměstnanec nemůže být odpovědnosti zproštěn ani částečně, neboť bez jeho jednání by následek a zásah třetí osoby vůbec nenastal. Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnanec při provádění finanční operace nepostupuje náležitě pečlivě v souladu s pokyny zaměstnavatele nebo například řidič kamionu, který neuložil svěřené hodnoty na bezpečném místě, aby je nebylo vidět zvenku atd..¹⁴⁹

Zanedbání povinnosti zaměstnavatele, kvůli čemuž by bylo zaměstnanci znemožněno nakládat se svěřenými hodnotami a starat se o ně, je dalším důvodem, který může vést ke zproštění zaměstnance nahradit schodek.¹⁵⁰ Důležité je podotknout, že tuto skutečnost musí prokázat zaměstnanec. Tento důvod spočívá zejména ve skutečnosti, že zaměstnavatel nevytvoří takové pracovní podmínky, které by zaměstnanci umožnily řádně vykovávat jeho práci a povinnosti, které s tím souvisejí.¹⁵¹ Podobná situace může nastat i ve chvíli, kdy schodek – manko vznikne z důvodu, kdy je nedostatečný počet zaměstnanců na prodejně – prodejna je nedostatečně obsazena pracovními silami, dále, vyskytují-li se závady na oplocení

¹⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1245/2013, ze dne 18.3. 2014

¹⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002, ze dne 25. 2. 2003

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001, ze dne 14. 3. 2002

¹⁴⁹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 777-778.

¹⁵⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4313/2016, ze dne 21.11. 2016

¹⁵¹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 37/2001, ze dne 22. 1. 2002

nebo na zámčích prostor, ve kterých se skladují svěřené hodnoty. Avšak veškeré tyto aspekty je nutno posuzovat a hodnotit z hlediska konkrétních okolností konkrétního případu.¹⁵² Na rozdíl od uvedených příkladů zanedbání povinnosti zaměstnavatele, za zanedbání nelze brát, nastala-li by situace, kdy nebyl vyměněn zaměstnanec, který byl odpovědný za schodek vzniklý na prodejně, jež byl nepřilíš vysoký a zároveň ojedinělý.¹⁵³

Taktéž jsou uváděny jako důvod zproštění odpovědnosti **Objektivní příčiny**. Tyto příčiny spočívají v nezaviněném znehodnocení určitých hodnot, zejména zboží, kdy dochází k jejich úbytku a snížení jejich hodnoty přirozeným způsobem. Například může dojít ke zkažení, zplsnivění, vysušení, vytečení, ulomení či jinému poničení a to bez zavinění zaměstnance.¹⁵⁴ Tyto uvedené příklady můžeme souhrnně označit jako předměty tzv. *postupné spotřeby*, a soudy vždy vycházejí z okolností daného případu. Pokud však odpovědný zaměstnanec neměl takové podmínky, které by mu zajistily, aby mohl o svěřené předměty řádně pečovat aniž by na nich vznikly ztráty, nelze zaměstnanci přisuzovat za případné ztráty odpovědnost.¹⁵⁵ K objektivním příčinám lze zařadit i působení přírodních sil.

¹⁵² Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 13/81 (R 55/84 s. 279), ze dne 4. 6. 1981

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Cz 87/61, Rc 13/1962, ze dne 30.12. 1961

¹⁵⁴ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 778.

¹⁵⁵ POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5. 290, str. 298.

5. NÁHRADA ŠKODY ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH

Náhrada škody vyjadřuje způsob náhrady majetkové újmy, která zaměstnavateli vznikla jako následek škody, která mu byla způsobena zaměstnancem v rámci pracovněprávního vztahu.¹⁵⁶

5.1. Rozsah náhrady škody při individuální odpovědnosti

V § 259 zákoníku práce je zakotveno: „Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí v plné výši.“

Z tohoto ustanovení vyplývá, že výše náhrady škody není limitována a odpovědný zaměstnanec je povinen nahradit schodek v plném rozsahu, což neplatí v případě, kdy by soud výši náhrady škody na základě svého uvážení snížil.¹⁵⁷ Aby zaměstnavatel mohl po zaměstnanci požadovat náhradu škody, nebyla-li splněna dobrovolně, pak soudní cestou, musí být jednoznačně a nepochybně prokázáno, že důvodem vzniku škody bylo zaviněné jednání ze strany zaměstnance, a že mezi tímto jednáním a vzniklou škodou existuje příčinná souvislost a zároveň, není znám žádný důvod, který by byl z části mohl odpovědnost zaměstnance vyloučit. Zajímavou otázkou související s náhradou škody je, zda je zaměstnavatel povinen náhradu škody po odpovědném zaměstnanci požadovat a pokud ano, tak v jaké výši. Odpověď nám přináší ustanovení § 262 zákoníku práce, podle kterého výši náhrady škody určuje zaměstnavatel.¹⁵⁸

Nastala-li by situace, kdy by nebyly splněny předpoklady pro uplatnění škody ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 252 zákoníku práce, není vyloučeno, aby došlo k uplatnění této škody podle § 250 zákoníku práce. Tato skutečnost jasně vyplývá i z jednoho z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, tedy pokud by neměl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování, tak to neznamena, že zaměstnanec není nijak

¹⁵⁶ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 267.

¹⁵⁷ Moderační právo soudu je podrobněji popsáno v následujícím textu práce.

¹⁵⁸ Srov. § 262 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

odpovědný – není tedy vyloučena jeho obecná odpovědnost za schodek vzniklý na těchto hodnotách.¹⁵⁹ Toto rozhodnutí obsahuje odkaz na jiné starší rozhodnutí krajského soudu v Praze¹⁶⁰, kde je uvedeno, že i když žalovaný zaměstnanec nepřevzme odpovědnost, tak dle jeho zkušeností, by měl dodržovat veškeré povinnosti stejně, jakoby býval odpovědnost převzal. Z výše uvedených skutečností, plyne, že lze subsidiárně uplatnit obecnou odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem vůči odpovědnost zvláštní. Pokud by tomu tak nebylo, mohlo by dojít k tomu, že by zde nebyl možný žádný sankční postih. Rozdíl je zde v tom, že jsou uplatněna mírnější kritéria při posuzování škody. Dalo by se tedy říci, že případné použití ustanovení o obecné odpovědnosti je pro odpovědného zaměstnance příznivější.

Dle § 257 odst. 4 zákoníku práce, způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Dále platí, že: „*Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku škody a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou porušením vlastních povinností sám způsobil. O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo (v příčinné souvislosti se vznikem škody) k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců (...), jeho statutárních orgánů, popřípadě – je-li zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem.*“¹⁶¹ Soud je povinen i bez návrhu zkoumat případné naplnění předpokladů spoluzavinění zaměstnavatele podle ustanovení § 250 odst. 2 zákoníku práce, a je tedy na něm, aby prokázal, že škoda byla způsobena také nesplněním povinnosti zaměstnavatele a vzniklá škoda je s tímto porušením v příčinné souvislosti.

Pokud je žalován bývalý zaměstnanec k náhradě škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách a tento zaměstnanec zemře, dochází k zániku uplatňovaného nároku, jelikož takovýto nárok nepřechází na dědice.¹⁶²

Pro komplexnost problematiky bych ráda na okraj ještě ráda vyložila pojem **bezdůvodné obohacení**. Kdy tedy bezdůvodným obohacením rozumíme plnění, které zaměstnavatel přijal od zaměstnance na úhradu schodku v případě, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, takže v tomto rozsahu zaměstnanec plnil

¹⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 848/2011, ze dne 12.4. 2012

¹⁶⁰ Rozsudek Krajského soudu v Praze sp. zn. 21 Co 737/1959, ze dne 11.11.1959

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002, ze dne 7. 5. 2003

¹⁶² Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3010/2014, ze dne 17.12. 2014

bez existence právního důvodu.¹⁶³ Jedná se o specifický právní institut, který byl znám již v římském právu, přičemž znakem bezdůvodného obohacení není ani protiprávnost ani zavinění. Jedná se o skutečnost, kdy byl získán určitý majetkový prospěch, přičemž jeho nabyvatel nebyl tomuto prospěchu oprávněn. Tím, že byl jeden subjekt obohacen, muselo dojít naopak k újmě druhého subjektu, aby došlo k bezdůvodnému obohacení, je zapotřebí existence souvislosti mezi těmito dvěma skutečnostmi. Podrobněji je institut bezdůvodného obohacení upraven v občanském zákoníku. Pokud se zaměstnavatel či zaměstnanec bezdůvodně obohatí, vzniká mu povinnost bezdůvodné obohacení vydat.¹⁶⁴

5.2. Rozsah náhrady škody při společné odpovědnosti

Pozornost institutu náhrady škody v případě společné odpovědnosti více zaměstnanců za schodek, je věnována v ustanovení § 260 zákoníku práce. V tomto případě, tedy, že za schodek odpovídá více společně zavázaných zaměstnanců, je nutné určit jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady škody podle poměru jejich hrubých výdělků. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Výše podílů za schodek, za který odpovídá více zaměstnanců se totiž neurčuje dle míry jejich zavinění, ale dle výše jejich průměrného výdělku.¹⁶⁵ Podíl náhrady škody, který se stanoví dle § 260 odst. 1, u jednotlivých zaměstnanců (vyjma vedoucího a jeho zástupce) nesmí být vyšší než částka, která odpovídá výši jejich průměrného měsíčního výdělku¹⁶⁶ před vznikem škody. Pokud se neuhradí celá škoda, takto určenými podíly, povinnost uhradit zbývající část škody padá na vedoucího a jeho zástupce, kteří jej jsou povinni uhradit dle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. Pokud by se zjistilo, že vznik schodku nebo jeho části byl zaviněn jedním ze společně odpovědných zaměstnanců, bude schodek muset uhradit tento zaměstnanec a to dle míry jeho zavinění. Zbylou část schodku jsou povinni uhradit všichni společně odpovědní zaměstnanci podle podílů dle odstavce 1 a 2. .

Ustanovení §260 odst. 4 zákoníku práce, říká, že podíl náhrady škody

¹⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 10/87, ze dne 27.2. 1987

¹⁶⁴ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 225-226.

¹⁶⁵ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 270.

¹⁶⁶ Průměrný výdělek je v zákoníku práce definován v § 351 a násl.

jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců, se určuje dle výše jejich hrubého výdělku zúčtovaného za dobu od předchozí inventury do dne, kdy byl zjištěn schodek, přičemž nezapočítáváme výdělek za měsíc, v kterém došlo ke zjištění schodku. V případě, kdyby zaměstnanec byl na pracoviště zařazen během této doby, započítal by se mu hrubý výdělek ode dne jeho zařazení na pracoviště, do dne, kdy byl zjištěn schodek. Z toho plyne, že pro odpovědnost za schodek je důležitou skutečností, aby bylo přihlíženo k tomu, kdy byl jaký konkrétní zaměstnanec přítomen na pracovišti a mohl se tak podílet svou prací s ostatními zaměstnanci na práci, kdy v rámci výkonu této práce a v jejím průběhu schodek vznikl. Dále zákon uvádí, že do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu, například za překážky v práci, za dovolenou nebo jiná plnění.¹⁶⁷

5.3. Snížení výše náhrady škody

Zákoník práce v ustanovení § 264 připouští možnost, aby při rozhodování v případě povinnosti zaměstnance k náhradě škody soud použil tzv. moderační (zmírňovací) právo. To znamená, jak vyplývá ze zmíněného ustanovení, že „Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.“ Tyto důvody nejsou nikde upraveny, soudy vycházejí zejména z jejich praxe. Za důvod zvláštního zřetele hodný lze považovat například dosavadní pracovní výsledky zaměstnance, rodinné důvody, osobní důvody, které zaměstnance vedly ke spáchání škody či vnitřní vztah ke vzniku škody.¹⁶⁸ Soud má tedy možnost si vybrat a zvolit z okruhu okolností daného případu ty, které považuje zvláštního zřetele hodné. Dle tohoto pak soudy určují, do jaké míry škodu sníží, avšak vždy musí dodržet podmínku, že snížení výše škody musí být vždy přiměřené výši skutečné způsobené škody.¹⁶⁹

Ke snížení výše náhrady škody, může soud přistoupit až tehdy, kdy bude vyčíslena výše škody, za kterou je zaměstnanec odpovědný.¹⁷⁰ Zároveň, je příslušný soud vždy povinen a to i bez návrhu zkoumat, zda jsou pro snížení výše náhrady

¹⁶⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 955.

¹⁶⁸ HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 566.

¹⁶⁹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 795.

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn.: 21 Cdo 1958/2004

škody splněny podmínky.¹⁷¹ Následně je soud povinen dle ustanovení § 157 odst. 2 o.s.ř., uvést v odůvodnění jím vydaného rozhodnutí ty důvody z nichž vycházel pro vydání svého rozhodnutí.

K moderačnímu právu se Nejvyšší soud vyjádřil v jednom ze svých rozhodnutí takto: „*Uvedené ustanovení zakotvuje tzv. moderační (zmírňovací) právo soudu určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.*“¹⁷² V jiném rozsudku, se Nejvyšší soud zabýval, zda je důvodem pro snížení výše náhrady škody spoluzavinění poškozeného. V tomto případě rozhodl takto: „*Spoluzavinění poškozeného na tzv. manku není předpokladem pro použití mimořádného zmírňovacího práva. Je-li tu spoluzavinění, je třeba nejprve zjistit díl škody připadající na škůdce. Teprve potom může být uvažováno o tom, zda jde o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody připadající na škůdce byla ještě snížena.*“¹⁷³ Moderační právo soudu je zároveň dle mého pohledu významným institutem i z hlediska zásady ochrany postavení zaměstnance.

5.4. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Pro celkový přehled v dané problematice nelze vynechat ani informace o společných ustanoveních odpovědnosti zaměstnance za škodu. Vycházíme zde z § 261 až 264 zákoníku práce. Z § 261 plyne, že pokud se zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou dopustí škody, je povinen ji nahradit pokud je schopen ovládnout své jednání a také posoudit následky svého jednání. Přitom nezáleží, zda se jedná o duševní poruchu trvalé či přechodné povahy. Pokud by v dané chvíli nebyl schopen své jednání ovládnout a rozpoznat jeho následky, nebude za způsobenou škodu odpovědný.¹⁷⁴

Dále je v tomto ustanovení pojednáváno o případě, kdy by zaměstnanec způsobil škodu ve stavu, do kterého se uvedl vlastní vinou a není v něm schopen

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn.: 21 Cdo 1330/2004.

¹⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 81/2009, ze dne 11.3.2010

¹⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cz 391/1954, ze dne 24.9.1954

¹⁷⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 957.

ovládat své jednání nebo posoudit jeho následky, například v důsledku opilosti. Takový zaměstnanec by byl povinen uhradit škodu, kterou způsobil. K náhradě škody je povinen i zaměstnanec, který škodu způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Co se týče výše náhrady škody, tak tu určuje zaměstnavatel. Zákoník práce tuto skutečnost vymezuje v § 262. Pokud byla škoda způsobena vedoucím zaměstnancem, který je statutární orgán nebo jeho zástupce buďto sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, bude výše škody určena tím, kdo jej na toto místo ustanovil.

Ustanovení § 263 zákoníku práce, ukládá zaměstnavateli povinnost, aby výši požadované náhrady škody projednal se zaměstnancem a písemně mu ji nejpozději do 1 měsíce ode dne zjištění vzniku škody oznámil. Uzavřeli-li mezi sebou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodu o způsobu náhrady škody, u které zákon mimo jiné vyžaduje písemnou formu, musí tato dohoda obsahovat, tedy pokud zaměstnanec povinnost nahradit škodu uznal, výši požadované náhrady škody. Pokud výše náhrady škody přesahuje 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen dle § 263 odst. 3 zákoníku práce její výši a obsah dohody o způsobu její náhrady projednat s odborovou organizací. Avšak není to podmínkou pro pokračování v uplatňování nároku na náhradu způsobené škody.¹⁷⁵

Způsob náhrady škody může spočívat buď v zaplacení dané částky najednou nebo formou splátek. Úhradu škody je možno dále provést sjednáním písemné dohody o provedení srážek ze mzdy nebo jiných příjmů (podr. §2045 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a § 145 a násl. zákoníku práce) zaměstnance nebo lze pohledávku zajistit i zástavní smlouvou dle NOZ.¹⁷⁶ Avšak zástavní smlouva nesmí platit do budoucna. Absolutně nepoužitelné je zde zadržovací právo a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, tato skutečnost je vymezena v § 346d odst. 2 zákoníku práce. Přičemž toto ustanovení je kogentní a pokud by došlo k jednání v rozporu s tímto ustanovením, nepřihlíželo by se k němu(§ 346e).¹⁷⁷

¹⁷⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 958.

¹⁷⁶ POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5. 290, str. 285.

¹⁷⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 98.

Poslední společné ustanovení vyplývá z § 264 zákoníku práce, které obsahuje ustanovení o moderačním právu soudu, kterému se v práci věnuji výše.

6. KOMPARACE ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU SE SLOVENSKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU

Se zánikem Československé federativní republiky v roce 1993 a se vznikem České republiky a Slovenské republiky, začaly vznikat i nové zákony jednotlivých republik. Do této chvíle se obě země řídily úpravou dle zák. č. 65/1965 Sb., přičemž tento zákon byl užíván i po rozdělení federace. Oba státy se zákoníkem práce z roku 1965 řídily až do doby, kdy přijaly nový zákoník práce. Na Slovensku se tomu stalo dříve než v České republice. V České republice nový zákoník práce nabyt účinnosti 1. ledna 2007, kdežto na Slovensku byl přijat již 2. července 2001 a účinnosti nabyt zák. č. 311/2001 Z.z. již 1. dubna 2002.¹⁷⁸ Slovenský zákoník práce má celkem 256 paragrafů a je tedy stručnější než ten český, který obsahuje 396 paragrafů.

Stejně jako česká právní úprava v oblasti odpovědnosti za škodu i ta slovenská rozlišuje odpovědnost v rámci pracovního práva na odpovědnost zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele. Další podobností je dělení odpovědnosti na obecnou a zvláštní. Slovenský zákoník práce upravuje tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu – všeobecnou odpovědnost zaměstnance za škodu (§179-180), odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§181), odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§182-184) a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů (§185).

Pracovněprávní odpovědnost za škodu, lze z hlediska slovenské úpravy vymezit jako sankční vztah, který vzniká jako odvozený právní vztah, v případě, kdy je porušena povinnost vycházející z již existujícího pracovněprávního vztahu, přičemž ten, kdo škodu způsobil má povinnost ji uhradit a ten, komu škoda byla

¹⁷⁸ § 256, zák. č. 311/ 2001 Z.z., zákonníku práce.

způsobena má právo náhradu škody požadovat.¹⁷⁹ Stejně jako v české právní úpravě, upravuje i ta slovenská otázku prevence, tedy souhrn povinností zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž dodržování má předcházet vzniku škod. Konkrétně je prevence v zákoníku práce SR upravena v § 177 a § 178, přičemž obsah se víceméně shoduje s ustanoveními § 248 a § 249 zákoníku práce ČR.

K předpokladům vzniku odpovědnosti za škodu, slovenské pracovní právo radí – existenci pracovněprávního vztahu, protiprávní jednání či škodnou událost, vznik škody, dále příčinnou souvislost mezi jednáním (plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním) a vznikem škody a v neposlední řadě v rámci odpovědnosti zaměstnance je mezi předpoklady řazeno i zavinění.¹⁸⁰

Rozdíl lze spatřovat ve vymezení pojmů *plněním pracovních úkolů* a *v přímé souvislosti s nimi*. Slovenský zákoník práce považuje dle § 220 odst. 1, za plnění pracovních úkolů výkon pracovních povinností, jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, jsou dle § 220 odst. 2, brány úkony potřebné pro výkon práce, úkony během práce obvyklé či úkony potřebné před začátkem nebo po skončení práce. Na rozdíl od slovenského zákoníku práce, jsou v českém zákoníku tyto pojmy vymezeny v § 273 a § 274 značně rozsáhleji.

Zaměstnanec odpovídá za škodu jen v případě, pokud jsou naplněny všechny stanovené předpoklady pro vznik odpovědnosti. Klíčovou roli zde hraje zavinění, tudíž lze odpovědnost zaměstnance dělit na odpovědnost s presumpcí viny (odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů) a na odpovědnost s presumpcí neviny (všeobecná odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody).¹⁸¹

¹⁷⁹ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3, str. 446.

¹⁸⁰ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3, str. 449.

¹⁸¹ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3, str. 456.

6.1. Rozdíl české a slovenské právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách

Úprava odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať), je upravena ve slovenském zákoníku práce v § 182 až § 184 zák. č. 311/2001 Z.z.. Rozdílů i podobností s českou právní úpravou spatřuji hned několik. Jak již bylo zmíněno, stejně jako v české právní úpravě, se odpovědnost za schodek vyznačuje presumpcí viny zaměstnance, což znamená, že zavinění na straně zaměstnance je zde předpokládáno. Na rozdíl od české právní úpravy, slovenská neobsahuje podmínku, že dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty lze uzavřít nejdříve v den, kdy osoba dosáhla 18 rok života přímo u úpravy odpovědnosti za schodek. Avšak s ohledem na ustanovení § 11 odst. 3, který zní: „*Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.*“ se dá tato podmínka lehce dovodit. Slovenská úprava na rozdíl od české neobsahuje ustanovení, které vylučuje, aby za zaměstnance, jemuž byla omezena svéprávnost, uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty jeho zástupce. Náš zákoník práce tento zákaz obsahuje v § 252 odst. 3. Dalším rozdílem je, že slovenská úprava přímo uvádí, že nebude-li dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavřena v písemné formě, bude neplatná. Česká právní úprava zmínku o případné neplatnosti neobsahuje.

Dále pracovní zákoník obou států upravuje možnost individuální i společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Výrazným rozdílem je však právě určení způsobilých hodnot v rámci odpovědnosti za schodek. Na rozdíl od české právní úpravy, slovenská úprava neobsahuje v legální definici těchto předmětů předpoklad, že zaměstnanec má možnost s těmito předměty osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Odlišně je upraven i institut odstoupení od dohody, přičemž český zákoník práce v § 253 odst. 2 uvádí, že pokud zaměstnavatel neodstraní závady v pracovních podmínkách, které zaměstnanci brání v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami a na které jej zaměstnanec písemně upozornil, může od dohody odstoupit. Slovenský zákoník práce stanovuje lhůtu, kterou má zaměstnavatel na odstranění závad v pracovních podmínkách na dobu jednoho měsíce. Což se mi zdá celkem dlouhá doba v obou případech, jelikož právě zaměstnavateli by mělo

nejvíce záležet na pracovních podmínkách jeho zaměstnanců a měl by tedy závady odstranit co nejdříve, osobně bych obě lhůty podstatně zkrátila, avšak bych ponechala možnost delší doby pro odstranění závad pro případy, kdy jejich odstranění požaduje větší náročnost.

Dalším typickým znakem tohoto typu odpovědnosti je schodek, přičemž ani český ani slovenský zákoník práce tento institut nedefinuje, avšak definici schodku lze vyvodit z judikatury soudů. V souladu s judikaturou, lze tedy za schodek označit rozdíl mezi skutečným stavem a údaji v účetnictví. Blížeji je schodek popsán v textu práce v podkapitole „Schodek“. Ke schodku se váže pojem inventarizace, která je potřebná pro zjištění počátečního stavu hodnot a je upravena v zák. č. 431/2002 Z.z., o účetnictví. Okamžiky, kdy je povinnost inventarizaci provést je stanoveno v § 184 slovenského zákoníku práce a úprava je stejná jako česká.¹⁸²

Taktéž zákoník práce SR v § 182 odst. 3 upravuje možnost zproštění se viny. Zaměstnanec se může zbavit odpovědnosti za schodek buď zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Úprava rozsahu náhrady škody je shodná jako je česká úprava. I na Slovensku zaměstnanec hradí schodek v plné výši dle § 189 zákoníku práce SR, samozřejmě s přihlédnutím k míře jeho zavinění.

Zajímavostí je, že slovenský zákoník práce upravuje odlišně a samostatně náhradu škody, která vznikla v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou upraveny v ustanoveních § 223 až 228a zákoníku práce SR. Zaměstnanci pracující na základě těchto dohod odpovídají za škodu stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru, ale rozdíl je patrný při škodě způsobené z nedbalosti, kdy podle § 225 zákoníku práce SR nesmí být rozsah náhrady škody vyšší než je třetina skutečné škody a zároveň nesmí být vyšší než je třetina dohodnuté odměny za vykonání této práce, což však neplatí pro případy dle § 182 až 185 zákoníku práce SR, tedy v případech odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Právní úprava rozsahu náhrady škody je shodná i v případě společné odpovědnosti za schodek. Obdobně je upravena i odpovědnost vedoucích zaměstnanců.¹⁸³

¹⁸² BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3, str. 458.

¹⁸³ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Štvrté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3, str. 463-464.

Další rozdíl spatřuji v porovnání § 263 odst. 3 zákoníku práce ČR a § 191 odst. 4 zákoníku práce SR. V těchto ustanoveních je řešena problematika, kdy je zaměstnavatel povinen projednat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady s odborovou organizací. U nás je zaměstnavatel tyto záležitosti povinen projednat vždy, s výjimkou náhrady, která by nepřesahovala 1000 Kč. Na Slovensku je tato částka stanovena na 50 Euro (cca. 1282 Kč)¹⁸⁴.

Co považuji za mínus slovenské právní úpravy, je, že neobsahuje ustanovení o moderačním právu soudu, tedy o možnosti soudu za určitých podmínek snížit výši náhrady škody, jako to lze v právní úpravě České republiky, konkrétně to umožňuje § 264 zákoníku práce ČR. Jako pozitivum však hodnotím ustanovení § 222 zákoníku práce SR, který obsahuje vymezení institutu bezdůvodného obohacení.

Celkově dle mého názoru, působí slovenská právní úprava institutu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli velmi přehledně a uceleně, i když v pár záležitostech není zcela úplná a v několika ustanovení se liší od české právní úpravy, navíc je celý zákoník o dost stručnější než ten český. I tak shledávám slovenský zákoník práce jako povedený a systematický.

7. ÚVAHY DE LEGE FERENDA

V této části práce bych se ráda věnovala zhodnocení informací a postřehů, které jsem při psaní práce získala a uvedla svůj názor na danou problematiku – odpovědnost zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování, která je hlavním tématem této práce. Během psaní své diplomové práce jsem se snažila zhodnotit nynější právní úpravu v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Přičemž jsem dospěla k názoru, že česká právní úprava obsažená v zákoníku práce je přehledná a dostačující. Ovšem i přes toto mé tvrzení, bych se ráda pozastavila a uvedla svůj názor na několik skutečností vážících se

¹⁸⁴ Pro přepočítání měny bylo použito kurzu devizového trhu stanoveného ČNB ke dni 20.3. 2019, kdy byl kurz eura ke Kč v poměru 1 euro = 25,645 Kč.

k dané problematice. Začala bych tím, že je velmi snadné rozlišit jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a to dle znaků uvedených v zákoně, zákonodárce se s tímto úkolem vypořádal velmi dobře i když některá ustanovení se mi jevila jako až moc dlouhá a trochu zmatečná. Osobně postrádám existenci úpravy nějakého dalšího typu odpovědnosti, například odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku (vadného výrobku), který bych zvážila zavést zpět. Tento institut byl upraven v § 184 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce a tato úprava, která se mi zdá velmi povedená a zajímavá a měla jistě své opodstatnění, by byla dle mého názoru použitelná i v dnes.

V souvislosti s tématem, bych se také chtěla vyjádřit k úpravě prevence (§ 248 a 249 zákoníku práce), jelikož je její úprava dle mého dojmu celkem nesouměrná ve smyslu rozložení prevenčních povinností mezi zaměstnance a zaměstnavatele, které se mi zdá nerovnoměrné. Argumentem tohoto mého tvrzení je skutečnost, že zaměstnavateli zákon ukládá povinnost zajišťovat pro zaměstnance podmínky, které jim umožňují řádné plnění pracovních úkolů aniž by bylo ohroženo jejich zdraví či majetek a dále povinnost odstranit zjištěné závady. Kdežto zaměstnanci stanovuje povinností více, jako počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, újmě na zdraví ani k bezdůvodnému obohacení (dále povinnost zakročovací a oznamovací). Podstatné je dle mého názoru zdůraznit, že zaměstnavateli žádné podobné povinnosti uloženy nejsou a místo toho jsou případně přeneseny na vedoucího zaměstnance (srov. § 302 zákoníku práce). Přičemž, by v zájmu každého zaměstnavatele mělo být dodržování těchto prevenčních povinností a možnosti je taktéž vykonávat, zvýšit tak zaměstnavatelovu aktivitu v této oblasti a předcházet tím vzniku zbytečných škod jednou z jeho priorit

Pracovněprávní institut upravený v § 252 a násl. zákoníku práce vnímám jako institut s určitými specifickými vlastnostmi, které jej jasně vymezují a zároveň jej odlišují od ostatních typů odpovědnosti zaměstnance za škodu, jejichž úpravu můžeme taktéž nalézt v zákoníku práce. Samotnou úpravu odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, vnímám jako zcela komplexní, dostačující a přehledně a systematicky uspořádanou. Některá ustanovení mi přijdou velmi dobře zpracovaná, některá trochu méně šťastně. Ráda bych tedy tato ustanovení podrobněji rozebrala níže.

První nedostatek na který bych ráda upozornila, je obsažen v § 253 odst. 1

zákoníku práce. Jedná se o lhůtu 15 kalendářních dní, ve které má zaměstnavatel povinnost odstranit závady v pracovních podmínkách, na které ho upozornil zaměstnanec a které zaměstnanci brání v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami. Osobně mi tato lhůta přijde nepřiměřeně dlouhá, zkrátila bych jí na 5 pracovních nebo 7 kalendářních dní, samozřejmě s přihlédnutím na závažnost a náročnost odstranění takové případné závady.

Dalším institutem, který shledávám poněkud rozpačitým, je otázka přenosu odpovědnosti na vedoucí zaměstnance. Jednak nesouhlasím s výčtem jejich povinností, které vymezuje § 302 zákoníku práce a jednak si nejsem jistá ani úpravou v § 260 odst. 1 a 2 zákoníku práce, který uvádí, že hrubý výdělek vedoucího zaměstnance a jeho zástupce se v případě náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek započítává ve dvojnásobné výši a dále, že v případě, kdy schodek není zcela pokryt musí zbytek uhradit právě vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce. Na první pohled se mi toto ustanovení zdá nespravedlivé, přece jenom, pokud vedoucí zaměstnanec není schopen vzniku schodku zabránit nebo schodek vznikl zcela bez jeho zavinění nevidím pro toto ustanovení důvod. Nicméně připouštím, že vedoucí zaměstnanec, popřípadě jeho zástupce získali své postavení z nějakého důvodu a lze tedy po nich spravedlivě požadovat řekněme vyšší míru odpovědnosti. K § 302 zákoníku práce bych se vyjádřila, tak, že si myslím, že část z povinností vedoucích zaměstnanců by měla náležet spíše mezi povinnosti zaměstnavatele, jak jsem již tento svůj názor nastínila v textu výše. Konkrétně bych jmenovala například povinnost co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky, zabezpečovat odměňování zaměstnanců dle tohoto zákona a další povinnosti zde uvedené.

Určité nedostatky se dají najít i v úpravě způsobu náhrady škody. Jednak jsem již zmínila úpravu odpovědnosti za škodu vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Nicméně bych se ráda vyjádřila k otázce týkající se obsahu § 259 zákoníku práce, který stanovuje nebo spíše nestanovuje limitaci rozsahu náhrady škody vzniklou schodkem. V určitých případech se může stát, že povinnost nahradit škodu v nějaké vysoké částce by mohlo být pro odpovědného zaměstnance i zcela existenčně nepřijatelné a nemožné tak vysokou částku někdy zcela splatit. Proto bych v určitých případech, kdy by schodek vznikl neúmyslným jednáním a s přihlédnutím ke všem okolnostem případu klaněla ke stanovení limitu rozsahu výše náhrady škody vzniklé schodkem. I když na druhou stranu, vysoký schodek

může vést k zániku samotného zaměstnavatele, proto je vždy nutné nahlížet na každý případ zvlášť a zkoumat jeho okolnosti zcela individuálně.

Další výtku mám k ustanovení § 263 odst. 3, který zaměstnavateli ukládá povinnost projednat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu náhrady škody s odborovou organizací, v případě, že výše náhrady škody přesahuje 1000 Kč. Tato částka se mi jeví jako velice nízká, jednak z důvodu, že stejnou částku (1000 Kčs) v rámci tohoto institutu obsahoval v ustanovení § 184 odst. 5 i předešlý zákoník práce a jednak i z důvodu, že dříve bylo dosahováno nižších výdělků než dnes a proto vzhledem k reakci na vývoj dnešní společnosti by tato částka měla být navýšena. Inspiraci pro určení výše této částky, bych hledala například v trestním zákoníku nebo bych ji určila na základě výdělku například na polovinu výdělku daného zaměstnance.

Jako velmi pozitivní, vnímám institut moderačního práva soudu, obsaženého v § 264 zákoníku práce, který soudu umožňuje z důvodů hodných zvláštního zřetele přiměřeně snížit výši náhrady škody. Tento institut sem zcela zapadá a do jisté míry je jeho existence odrazem zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávním vztahu, jež je uvedena v § 1a písm. a) zákoníku práce.

I přes veškeré mé poznatky a jak jsem již několikrát zmínila, hodnotím celkové pojetí nynější právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu i za pomoci výkladu judikatury za zcela dostatečné.

Závěr

Jako cíl této diplomové práce jsem si určila poskytnutí přehledných, ucelených a konstruktivních informací a poznatků ke zvolenému tématu. Zároveň pro celkové pochopení dané problematiky i vymezit základní pojmy a instituty související s tématem. Dále seznámit čtenáře s platnou právní úpravou a současně zhodnotit a porovnat nynější právní úpravu s předešlou a také se pokusit o představení právní úpravy dané právní oblasti platné na Slovensku.

Ve své diplomové práci se zabývám právní oblastí odpovědnosti zaměstnance za škodu, přičemž důraz je kladen na úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování. Tento pracovněprávní institut jsem shledala velmi zajímavým a jsem ráda, že jsem měla možnost se s ním díky této práci blíže seznámit. Zaujala mě především jeho jedinečnost a využitelnost v praxi. Tento zvláštní druh odpovědnosti za škodu vzniká na základě odpovědnostního vztahu, čímž rozumíme vztah mezi konkrétními subjekty pracovního práva. Využitelnost institutu odpovědnosti zaměstnance za svěřené hodnoty nastává v případě, kdy jsou splněny předpoklady pro jeho vznik a také existence škody ve formě schodku na daných svěřených hodnotách.

V souvislosti s odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, mě mimo jiné zaujala skutečnost presumpce viny zaměstnance, který v tomto případě musí prokazovat, že škoda nevznikla jeho zaviněním, jelikož na základě presumpce viny je jeho zavinění předpokládáno. Důkazní břemeno nese zaměstnanec i v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Nicméně co se týče obecné odpovědnosti a odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, tak zde je zavinění zaměstnance povinen prokázat zaměstnavatel. V případě vzniku odpovědnosti za schodek však zaměstnavatel prokazuje pouze některé předpoklady odpovědnosti zaměstnance, například uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Nedovoluji si zpochybňovat platnou právní úpravu a jsem si vědoma, že toto mé tvrzení je poněkud troufalé, avšak myslím si, že by zaměstnavatel měl zavinění zaměstnance prokazovat ve všech případech.

Během psaní jsem kladla důraz na čerpání z co nejaktuálnějších zdrojů. Snažila jsem se zdroje pro psaní této diplomové práce vybírat pečlivě a rozmanitě. Účelem byla také snaha poukázat na přínos soudní judikatury v této právní oblasti, ze které jsem také pro svou práci čerpala. Nicméně elementárním zdrojem byl jak

jinak než zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Veškeré zdroje jsou uvedeny v seznamu použité literatury a jsou v práci řádně citovány.

Při psaní jsem došla k názoru, že česká právní úprava je v dané oblasti kvalitní, zcela dostačující, systematická a přehledná. Nicméně díky poznatkům, které jsem při psaní práce získala, se zcela přikláním k provedení několika málo změn, které jsem podrobněji nastínila v kapitole sedmé.

Skutečnost, že v právním řádu našeho státu existuje úprava tak důležitého a nezastupitelného právního institutu - odpovědnosti, shledávám ve smyslu pracovního práva jako odraz principu právní jistoty pro obě strany pracovněprávního vztahu.

Doufám, že i s ohledem na celkovou šíři daného tématu se mi podařilo dosáhnout kýženého cíle a představit pracovněprávní institut odpovědnost zaměstnance za škodu s důrazem na úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování jako nenahraditelný a opodstatněný.

Resumé

The topic of this Master's thesis is the *employee's liability for damage to the values entrusted to the billing*. The aim of this work is to analyze the specific institute, which is enshrined in article 252 and next of the Act. 262/2006 Coll. Labour Code. Also I wanted to provide a systematic, comprehensive and clear interpretation of the one most general legal institutes. From my point of view, this legal issue is very interesting and actual.

The content of this thesis is divided into seven chapters which I tried to summarize systematically and at the very end of the thesis are inserted two models of employee liability agreements.

In the first chapter I focused on the general definition of the concept of liability, attention is paying also to the question of types and functions of liability in labor law. The second chapter begins with a historical excursion of the topic of this diploma thesis. Furthermore are defined the facts of the institute of liability and its individual components and the issue of damage prevention. The third chapter introduces individual types of employee liability for damage. The space is devoted to the basic definition, the legal regulation, the prerequisites for the liability and the question of compensation.

The fourth, most important and longest chapter focuses on the main theme of this thesis. Emphasis is placed on introducing employee responsibility for damage to the values entrusted to the accounted as a specific type of employee liability in labor law. Individual subchapters are devoted to defining the individual prerequisites necessary for the emergence of this type of liability. At the end of this chapter, I deal with liberation that means the possibility for employee to exempting from liability for deficits and defining individual liberal reasons. The fifth chapter deals with the issue of compensation for damage and the space is also devoted to the institute of moderation law. The sixth chapter contains a comparison of the Czech and Slovak legislation of the legal area of employee liability. As I outlined in Chapter seven, I disagree with several provisions, but still in my opinion, the contemporary Czech legal regulation of this legal institute is completely clear complete and sufficient.

When I wrote this diploma thesis I used as a source the valid legal regulations, case law, commentary on the law, professional academic literature and all sources are listed in the used literature

Despite of the wide legal framework of this legal institute, I hope that I have achieved my goal and that I have introduced the liability of the employee to the employer, with an emphasis on employee responsibility for deficits on entrusted values as an important, indispensable and effective institute of the labor law.

Seznam použité literatury

Monografie

- BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Šesté prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2018. 579 stran. Juristicita.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, 312 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. xxviii, 477 stran. Academia iuris.
- DOLEŽÍLEK, Jiří, ed. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: náhrada škody*. Praha: ASPI, 2006. 280 s. Přehledy judikatury.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 stran. Učebnice Právnické fakulty MU; sv. č. 521.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013.
- HOCHMAN, Josef. *Judikatura v pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Linde, 1999. 152 s. ISBN 80-86131-05-X.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxi, 192 stran. Právní praxe.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 stran.
- CHMELÍK J. , F. NOVOTNÝ a S. STOČESOVÁ. *Trestní právo hmotné: obecná část*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Právnické učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk).
- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe.

- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014.
- POKORNÝ, Milan a HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka: podle stavu k 1.10.2008*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Linde, 2008. 319 s.

Komentáře

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře.
- HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění
- SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ Ladislav, *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 12. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2016-. Práce, mzdy, pojištění
- VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, 1134 stran. Beckova edice komentované zákony
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

Právní předpisy

- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zák. č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví
- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce
- Zák. č. 431/2002 Z.z., o účetnictví
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cz 391/1954, ze dne 24.9.1954
- Rozsudek Krajského soudu v Praze sp. zn. 21 Co 737/1959, ze dne 11.11.1959
- Rozhodnutí Okresního soudu v Plzni sp. zn. 13 C 33/1959, ze dne 7.5. 1960
- Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni sp. zn. 5 Co 100/60, ze dne 9.6.1960
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Cz 87/61, Rc 13/1962, ze dne 30.12. 1961
- Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 sp. zn. 9 C 173/1962, ze dne 16.8.1962
- Závěry Nejvyššího soudu sp. zn. CPj 154/1963, ze dne 25.3.1964
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 2 Cz 135/64, ze dne dne 9. 2. 1965
- Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 50/75 (R 12/1976, s. 62), ze dne 6. 11. 1975
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cz 56/1979, ze dne 27.6.1980
- Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR sp. zn Cpj 13/81 (R 55/84 s. 279), ze dne 4. 6. 1981

- Rozsudek městského soudu v Praze sp. zn. 13 Co 272/1985, ze dne 12.6. 1985
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 10/87, ze dne 27.2. 1987
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000, ze dne 20.11.2001
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 37/2001, ze dne 22. 1. 2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001, ze dne 14. 3. 2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002, ze dne 25. 2. 2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002, ze dne 7. 5. 2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, ze dne 25.11.2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1958/2004, ze dne 8. 3. 2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1360/2005, ze dne 4.4. 2006

- Rozhodnutí Nejvyššího soud ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006, ze dne 3.4. 2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2111/2007, ze dne 11.3. 2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 81/2009, ze dne 11.3.2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1205/2010, ze dne 16. 6. 2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 33 Cdo 4049/2009, ze dne 11. 8. 2011
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010, ze dne 6. 9. 2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2830/2013 21, ze dne 30. 9. 2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 848/2011, ze dne 12.4. 2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3574/2011, ze dne 12. 7. 2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. Zn.: 21 Cdo 4443/2011, ze dne 3.1. 2013
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1071/2012, ze dne 16.4. 2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21.1. 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1245/2013, ze dne 18.3. 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2536/2013, ze dne, 17.7. 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2811/2013, ze dne 25.9. 2014
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3010/2014, ze dne 17.12. 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1924/2013, ze dne 09.03. 2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2590/2015, ze dne 19.7. 2016
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4313/2016, ze dne 21.11. 2016

Elektronické prameny

- Automatizovaný systém právních informací (ASPI)
- ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA: dostupné z:
http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp
- Důvodová zpráva k zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, sněmovní tisk č.1153/0, ze dne 30.9.2005, dostupné z: www.psp.cz

Články

- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy v pracovněprávních vztazích. Karlovarská právní revue. 2006, ročník 2, č. 1, 92 –103 s.
- VRAJÍK, Michal, 6 + 1 TIP. Jak na dohodu o hmotné odpovědnosti, dostupné z:
<http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=bbd88afd-617f-493b-bdcf-f1638b5c9719> , Ius Laboris, 32-38 s.
- HÁCHOVÁ, Kateřina, Individuální hmotná odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování na společném pracovišti a jejich převzetí, vydáno 23.5. 2006, dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/individualni-hmotna-odpovednost-za-hodnoty-sverene-k-vyuctovani-na-spolecnem-pracovisti-a-jejichprevzeti/626679>

Přílohy

- Dostupné z: AK Bc. et Mgr. ILONA KOSTADINOVOVÁ: Advokátní kancelář Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová [on-line], AKILDA 2013, Dostupné z: <https://www.akilda.cz/pracovni-pravo/>

Přílohy

Příloha č. 1: Dohoda o hmotné odpovědnosti¹⁸⁵

Dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách,

§ 255 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

Zaměstnavatel.....se sídlem v.....

a zaměstnanec, funkce....., bytem.....

uzavřeli podle § 252 zákoníku práce tuto

dohodu o hmotné odpovědnosti zaměstnance

za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat:

1. Zaměstnanec přebírá hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování, jejichž rozsah je uveden v příloženém inventurním soupise.

2. Zaměstnanec se zavazuje učinit vše potřebné k zabránění schodku na svěřených hodnotách, vést a předkládat potřebné doklady a výkazy panu.....ve stanovených lhůtách.

Hotovost z pokladen je nutné odvážet v pravidelných intervalech do trezoru, v pokladnách je přípustná hotovost do výše 20 000,- Kč. Zaměstnanec provádí dle instrukcí pravidelné inventury, za zboží včetně myčky nese plnou zodpovědnost v prodejních cenách a podle této dohody o hmotné odpovědnosti.

3. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s ustanovením § 252 odst. 1 zákoníku práce vytvořit zaměstnanci podmínky potřebné k zajištění ochrany zdraví a majetku, zejména.....(uvedou se konkrétní povinnosti).

4. Při zjištění schodku na hodnotách, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, je zaměstnanec povinen nahradit tento schodek v plné výši, pokud neprokáže, že schodek vznikl zcela nebo částečně bez jeho zavinění (§ 252 odst. 4 zákoníku práce). Pro určení výše schodku je rozhodující cena těchto hodnot (například cena zboží) v době jeho zjištění.

Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec, druhé zaměstnavatel.

Vdne.....

.....

podpis zaměstnance

.....

zaměstnavatel

¹⁸⁵ Dostupné z: AK Bc. et Mgr. ILONA KOSTADINOVÁ: Advokátní kancelář Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová [on-line], AKILDA 2013, Dostupné z: <https://www.akilda.cz/pracovni-pravo/>

Příloha č. 2: Dohoda o společné kolektivní hmotné odpovědnosti¹⁸⁶

Dohoda o společné odpovědnosti za schodek,

§ 260 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

Zaměstnavatelse sídlem

v.....

a

dále uvedení zaměstnanci (jména, adresy bydliště)

.....

.....

.....

.....

uzavírají tuto

dohodu o společné hmotné odpovědnosti:

I.

Podle pracovních smluv vykonávají výše uvedení zaměstnanci tyto funkce:

pan.....vedoucí prodejny,

paní.....zástupkyně
vedoucího prodejny,

paní.....pokladní a
prodavačka,

paní.....prodavačka.

II.

Uvedení zaměstnanci přebírají na základě této dohody o společné hmotné odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování na základě inventury provedené dnešním dnem. Jde o zboží určené k prodeji, hotovost a zásoby dalších výrobků v prodejně. Zaměstnanci přebírají hmotnou odpovědnost i za další výrobky a finanční prostředky, které budou do prodejny dodávány, a za které prodejem utrhá peněžní hotovost.

III.

¹⁸⁶ Dostupné z: AK Bc. et Mgr. ILONA KOSTADINOVÁ: Advokátní kancelář Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová [on-line], AKILDA 2013, Dostupné z: <https://www.akilda.cz/pracovni-pravo/>

Zaměstnanci odpovídají za schodek, jestliže neprokáží, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jejich zavinění.

IV.

Při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti s dalšími společně odpovědnými zaměstnanci musí být provedena inventarizace, stejně jako při zániku této dohody, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo při přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně funkce vedoucího prodejny nebo jeho zástupce

a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o hmotné odpovědnosti.

V.

Při určování náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za škodu společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku.

VI.

Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své povinnosti. Jestliže zaměstnanec zjistí, že tomu tak není, je povinen tuto skutečnost oznámit svému zaměstnavateli.

VII.

Další podmínky odpovědnosti za případný schodek vyplývají z ustanovení zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

Tato dohoda byla sepsána v pěti vyhotoveních, z nichž po jednom převzal zaměstnavatel a každý zaměstnanec.

Vdne.....

.....

.....

.....

.....

zaměstnanci

zaměstnavatel