

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva

Bakalářská práce

**NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ
ZAMĚSTNANCEM ZAMĚSTNAVATELI**

Autor: Marie Čermáková

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Marie ČERMÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R18B0016P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Náhrada škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Právní úprava
3. Povinnosti zaměstnance k náhradě škody
4. Obecná povinnost k náhradě škody
5. Povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení škody
6. Zvláštní případy povinnosti nahradit škodu
7. Promlčení
8. Porovnání právní úpravy se služebním poměrem příslušníků bezpečnostních sborů
9. Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2 vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7357-716-2
- HŮRKA, P., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-132-1
- NOVOTNÝ, P., KOUKAL, P., ZAHOŘOVÁ, E. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Grada Publishing, a.s. 2014. ISBN 978-80-247-5165-8
- GERLOCH, A. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck 2017. ISBN 978-80-7400-667-8
- GALVAS, M. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita 2015. ISBN 978-80-210-8021-8

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**

JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení:

Tímto prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma Náhrada škody způsobená zaměstnancem zaměstnavateli zpracovala sama, pouze s využitím pramenů a citací uvedených v práci.

V Klatovech, dne 25. února 2021

Marie Čermáková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za pomoc a cenné připomínky k vypracování mé bakalářské práce. Zároveň děkuji své rodině za podporu po dobu studia.

Obsah

Úvod.....	7
1. Právní úprava.....	9
1.2 Pracovněprávní vztahy.....	12
1.3 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku.....	15
1.4 Povinnost náhrady škody dle zákoníku práce.....	17
1.5 Pracovní úkoly a úkoly souviselé.....	19
2. Povinnosti zaměstnance k náhradě škody.....	23
3. Obecná povinnost k náhradě škody.....	24
4. Povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	28
5. Zvláštní případy povinnosti nahradit škodu.....	31
5.1 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	31
5.2 Ztráta svěřených věcí.....	33
5.3 Škoda na svěřených předmětech.....	35
6. Promlčení.....	36
7. Porovnání právní úpravy se služebním poměrem příslušníků bezpečnostních sborů.....	38
Závěr.....	41
Resumé.....	45
Cizojazyčné resumé.....	45
Seznam použité literatury.....	46
Odborná literatura.....	46
Právní předpisy.....	46
Elektronické zdroje a články.....	47
Periodika.....	47

Úvod

Bakalářská práce mnou zvolená na téma „*Náhrada škody způsobená zaměstnancem zaměstnavateli*“ se může na první pohled zdát, že je problematikou jednoduchou, nicméně není tomu úplně tak. Pravda, pakliže zaměstnanec svému zaměstnavateli již škodu způsobí, má zaměstnavatel vcelku zaručeno, že škoda bude snadno vymožena. Zaměstnavatel si škodu nemůže strhnout ze mzdy svého zaměstnance, neboť možnost provádět srážky ze mzdy k náhradě škody zákon podmiňuje uzavřením dohody o srážkách ze mzdy. Ale ani tak to není tak jednoduché, jak to vypadá. V nedávné době už konstatoval Nejvyšší soud,¹ že i když je proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a na náhradu mzdy nebo platu jednostranné započtení zaměstnavatelem, jsou-li dodrženy zákonné limity (tj. limity pro srážky ze mzdy) obecně přípustné, jde-li však o pohledávku zaměstnavatele na náhradu škody, zákon jednostranné započtení zaměstnavatelem zapovídá. Do hry rovněž občas vstupují pojišťovny, které škodu uhradí z pojistky zaměstnance.

Z této práce vyplývá, že aby zaměstnanec škodu způsobil, stačí k tomu opravdu velmi málo, přičemž postačí obyčejná nepozornost a není nutné, aby škoda byla způsobena zaměstnancem úmyslně.

Náhrada škody v pracovněprávních vztazích je velmi důležité téma, se kterým se může v pracovním procesu setkat každý z nás, proto považuji výběr tohoto tématu za velmi užitečný nejen pro mé budoucí pracovněprávní zkušenosti po nástupu do pracovního procesu, ale i pro všechny, které toto téma zajímá. Protože každá činnost člověka může snadno vyvolat škodné účinky, je pro každého z nás dobré se s touto problematikou předem obeznámit a následně si být vědom svých práv a povinností po vzniku škody.

Tato bakalářská práce se věnuje jednotlivým druhům náhrady škody s vhodně místně doplněnými příklady ze soudní praxe (viz soudní rozsudky). Práce je členěna do přehledných kapitol s vysvětlením nutných pojmů, a proto je určena i

¹¹ podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. května 2019, sp. zn. 21 Cdo 238/2019 platí, že jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity vyplývající z ustanovení § 278 a § 279 odst. 1 o.s.ř. Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem.

široké laické veřejnosti. Práce reaguje i na nedávné legislativní změny v terminologii zákoníku práce.

Přínos této práce vidím zejména v tom, že je spíše deskriptivního charakteru, tudíž může podat ucelenou informaci o povinnostech k náhradě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a poskytnout informace pro každého, kdo má zájem se o této problematice dozvědět více. Zejména mohou zpozornět zaměstnanci, kteří pokud už škodu způsobí a mojí bakalářskou práci si eventuálně přečtou, tak by měli dojít k závěru, že není nutné být ve stresu z toho, že budou muset hradit škodu dokonce svých dnů, neboť zaměstnavatel to pro vymožení škody nemá zrovna moc jednoduché.

Vzhledem k obsáhlosti tématu, byť to na první pohled zřejmé není, si nekladu za cíl vyčerpávajícím způsobem danou problematiku obsáhnout.

1. Právní úprava

V pracovněprávních vztazích je povinnost náhrady škody upravena v zákoně č. 262/2000 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Konkrétně v části jedenácté zvané *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*, s tím, že povinnosti uhradit škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli jsou konkretizovány v hlavě druhé. Tato práce nese název Náhrada škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, a tak upozorňuji na rozdílnou terminologii, která se užívá od 1. 10. 2015, kdy došlo ke změně pojmu „odpovědnost“ na pojem „povinnost“, tak, aby tento pojem byl shodným s pojmem užívaným v občanském zákoníku. Zákoník práce tedy relativně nově zavedl název hlavy druhé části jedenácté „Povinnost zaměstnance k náhradě škody“. Tato změna ovšem neměla žádné věcné dopady, jednalo se pouze o zpřesnění pojmů.² Zákoník práce obecně ukládá povinnosti jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, s cílem zabránění vzniku možné škody. Právní normy týkající se výkladu náhrady škody uvedené v zákoníku práce jsou dle mého názoru dostačující a dostatečně určité. K tomu existuje zároveň bohatá soudní judikatura, která se touto problematikou rovněž zabývala a danou problematiku dostatečně osvětlila, přičemž na některá soudní rozhodnutí, která mě zaujala, v této práci odkáži.

Zákoník práce byl několikrát novelizován, naposledy zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s účinností od 30. 7. 2020 s tím, že tato novela má dělenou účinnost a některá ustanovení nabývají účinnosti až k 1. 1. 2021, přičemž tato práce tak vychází z textu zákona v aktuálním znění.

Troufám si říci, že povinnost nahradit škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli znamená nést právní důsledky z porušené právní povinnosti. Tento odpovědnostní vztah je nutně odvozen od vztahu pracovněprávního³. Jak uvedl Bělina⁴, „odpovědnostní vztah v pracovněprávním poměru má několikero funkcí,

² Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 376/0 (důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 205/2015)* [online]. [cit. 17.09.2020] Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=376&ct1=0>

³ *Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů*: BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-405-6. str. 399.

⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-405-6. str. 404

kteře se prolínají a doplňují: preventivně výchovná, reparační a sankční. Jako zvláštní parametr při tom uvedl sociální funkci mzdy. Při uvažování o druhu odpovědnosti zaměstnance je totiž třeba brát v úvahu sociální funkci mzdy, protože na zaměstnance (kromě jeho samotného) jsou odkázáni taktéž jeho rodinní příslušníci. Vychází se z toho, že při škodě způsobené z nedbalosti se zaměstnanec nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu ohrozila jeho existenci.“

Přestože tato práce popisuje škodu zaměstnavatele způsobenou jeho zaměstnancem, samotný zákoník práce pojem škoda neupravuje, respektive má za to, že škodou je majetková či nemajetková újma. Zákoník práce se také ne zcela věnuje jednotlivým statusovým otázkám, neboť ty jsou stejně jako pojem škoda vyhrazeny občanskému zákoníku.

Pro uchopení pojmu škoda je tak vhodné aplikovat i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), který tento pojem definuje jako újmu na jmění⁵, přičemž za jmění se považuje všechn majetek včetně dluhů dané osoby. Majetek je potom považován za souhrn všeho, co někomu patří.⁶

Podle veřejně dostupných zdrojů⁷, lze rovněž škodu chápat jako majetkovou újmu škodného subjektu vyjádřenou v penězích, která vznikla na základě protiprávního jednání osoby, která škodu zavinila – škůdce. Rozlišit lze dva druhy škod, a to škodu skutečnou a jinou (ušlý zisk).

Škoda ovšem není jen samotné snížení majetku poškozeného, ale již vznik dluhu poškozenému, v důsledku protiprávního činu či protiprávní události nebo stavu. Újma je rozdíl mezi stavem, který by byl bez skutečnosti, která způsobila újmu a stavem, který je po ní.⁸ Zde bych ráda upozornila, že újma a škoda není totéž. Ve vztahu k pracovněprávním vztahům bych v této souvislosti ráda odkázala na

⁵ § 2894, odst. 1, občanského zákoníku

⁶ § 495 občanského zákoníku

⁷ Iuridictum. *Škoda*. [online]. [cit. 17.07.2020] Dostupné z:

<https://iuridictum.pecina.cz/w/%C5%A0koda>

např. podle Expertní skupiny Komise pro aplikaci nové civilní legislativy, škoda představuje jakoukoli ztrátu na majetku. Nejedná se přitom pouze o škodu skutečnou (výše, o kterou se hodnota majetku snížila), ale i o ušlý zisk (výše, o kterou se hodnota majetku nezvýšila, ačkoliv měla).

Ministerstvo spravedlnosti ČR. *Majetková újma (škoda)*. [online]. Copyright © 2013-2015 [cit. 19.07.2020]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/majetkova-ujma-skoda>

⁸ ROZEHNAL, Aleš. Závazkové právo. Obecná část. *Delikt ní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-496-1. str. 123.

rozsudek Nejvyššího soudu⁹, podle kterého se škodou jako jedním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (tj. majetková újma) a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Za skutečnou škodu (§ 257 odst. 1 zákoníku práce) pak lze považovat nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele. Újmu oproti tomu přesně změřit nebo zvážit nelze, protože újma je zpravidla nemajetková.¹⁰ Tomu by odpovídalo i znění občanského zákoníku viz ustanovení § 2956 a násl.

Ten, kdo škodu způsobí, je povinen ji nahradit bez ohledu na své zavinění v případech zvlášť stanovených zákonem.¹¹

Aby mohla být způsobena škoda, musí se tak stát protiprávním úkonem, kterým lze rozumět pouze zaviněné jednání, a to buď jednáním komisivním nebo jednáním omisivním, kterým byla porušena povinnost uložená zákonem. Co se týče omisivního jednání, za protiprávní úkon lze jej považovat pouze tehdy, pokud byla opomenuta povinnost, ke které byla odpovědná osoba, v daném případě zaměstnanec, povinna.

⁹ rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4377/2013 ze dne 6. 8. 2015

¹⁰ podle Expertní skupiny Komise pro aplikaci nové civilní legislativy, za nemajetkovou újmu je v obecném pojetí možné považovat jakoukoli újmu, která pro poškozeného neznamená přímou ztrátu na majetku. Typicky se jedná o zásah do zdraví, cti, soukromí osoby apod. Ministerstvo spravedlnosti. *Nemajetková újma*. [online]. Copyright © 2013-2015 [cit. 1.1.2021]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>

¹¹ § 2895 občanského zákoníku

1.2 Pracovněprávní vztahy

Škoda vzniklá mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci je škodou vznikuvší při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Galvas uvedl,¹² že „pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností.“ Za zaměstnance zákoník práce považuje fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce¹³ v základním pracovněprávním vztahu, a za zaměstnavatele je považována osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹⁴ Oproti zaměstnanci, který může být pouze fyzickou osobou, může zaměstnavatelem být i osoba právnická.¹⁵

Způsobilost zaměstnanců k výkonu práce není v zákoníku práce uvedena, ale jak jsem již uvedla výše, je to otázka statusová, která je upravena v občanském zákoníku. Občanský zákoník upravuje dva pojmy, a to svéprávnost¹⁶ a na to navazující zletilost¹⁷. Plně svéprávným se člověk stává zletilostí, kterou člověk nabývá dovršením 18. roku věku, pokud již svéprávnosti nenabyl sňatkem či tzv. emancipací. Způsobilost k výkonu práce však vzniká již dosažením věku 15 let a ukončením povinné školní docházky.¹⁸ Zákoník práce pracuje s pojmem mladistvý zaměstnanec, a to ve smyslu § 350 odst. 2, kterým se rozumí zaměstnanec mladší 18 let. Způsobilost k výkonu práce mladistvého je však omezena rozumovou a volní vyspělostí v závislosti na věku, což znamená, že nelze činit za škodu odpovědným toho, kdo není pro nezletilost způsobilý

¹² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 87.

¹³ K pojmu *závislá práce* se několikrát vyjadřoval ve svých rozsudcích i Nejvyšší správní soud např. č. 9 Azs 339/2017-41 ze dne 06. prosince 2017, č. 2 Azs 150/2017-19 ze dne 31. května 2017 nebo č. 1 Ads 272/2016-53 ze dne 15. února 2017, kdy uvedl např. že „mezi znaky závislé práce pak řadíme její soustavnost, osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, hospodářskou závislost na zaměstnavateli (povinnost jednat jménem zaměstnavatele a na jeho účet) a nakonec vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Jelikož výše uvedený výčet je taxativní, je zřejmé, že odměna za práci není znakem závislé práce, ale pouze podmínkou, za kterou má být práce vykonávána.“

¹⁴ § 6 a § 7 zákoníku práce

¹⁵ § 118 občanského zákoníku

¹⁶ § 15 občanského zákoníku

¹⁷ § 30 občanského zákoníku

¹⁸ § 35 občanského zákoníku: *Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.*

k ovládní nebo posouzení následků svého jednání.¹⁹ Pakliže se stane, že taková osoba je za vznikuvší škodu odpovědná, pak logicky za způsobenou škodu solidárně odpovídají osoby, které na takovou osobu dohlížely a svůj dohled zanedbaly. Např. z pohledu zaměstnavatele je důležité, vůči které osobě se pak může domáhat svého nároku na náhradu škody způsobené mladistvou osobou. Domnívám se, že pokud výkonem práce pověřil např. mistr ve výrobě mladistvou osobu, a ta způsobí škodu, je nutné nejdříve posoudit, zda takový mladistvý byl rozumově a volně k dané činnosti vyspělý. Pokud nebyl, pak další kritérium bude dodržení dohledu ze strany mistra. Pokud mistr svůj dohled zanedbal, je solidárně odpovědný.

Co se týká výtěžné činnosti osob mladších 15 let, existují zákonné výjimky.²⁰ V jiných, než zákonem povolených případech je práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, zakázána.²¹ Oproti tomu zaměstnavatelem může být rovněž osoba mladistvá, ale od 16 let.²² Nicméně i nezletilá osoba mladší 16 let může být zaměstnavatelem, a to v případech, kdy získá v dědickém řízení např. oprávnění pokračovat v provozování živnosti. V případě, že nesplňuje zvláštní podmínky²³ pro provozování živnosti, vykonává za tuto osobu činnost odpovědný zástupce.

Zákoník práce stanovuje, že výkon práce zaměstnancem lze vykonávat pouze v pracovněprávním vztahu, to jest na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Jinou osobu za zaměstnance zákoník nepovažuje. Z toho je zřejmé, že musí existovat smluvní závazek k výkonu práce, který je uzavřen mezi dvěma subjekty – zaměstnavatel a zaměstnanec. Kromě smluvního vztahu může pracovní poměr vzniknout např. volbou nebo jmenováním.²⁴

¹⁹ Podle Galvase je volní stránka dána jen úmyslem a spočívá v tom, že subjekt chtěl škodu způsobit, nebo pro případ, že škoda vznikne, s tím byl srozuměn. Rozumová stránka psychického vztahu spočívá ve vědomí o možných následcích vlastního jednání. Musí být dána vždy. Platí, že psychický vztah, který základem zavinění, musí být dán ve vztahu ke všem skutečnostem, které patří jako objektivní znaky k předpokládanému vzniku odpovědnostního vztahu.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 610.

²⁰ podle § 121 až § 124 zákona 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, *výtěžnou činnost u dětí lze provádět jen v oblasti umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti, a to na základě vydaného povolení úřadu práce.*

²¹ § 34 občanského zákoníku

²² § 37 občanského zákoníku, *přiznání svéprávnosti je vázáno na souhlas zákonného zástupce a její přiznání soudem.*

²³ viz § 6 a násl. zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon

²⁴ § 33 zákoníku práce

Co považují za důležité je to, že původ k povinnosti náhrady škody je vždy nutně odvozen z pracovněprávního vztahu, který musí existovat, přičemž ale samotná povinnost k náhradě škody může vzniknout i po jeho skončení. Podobný závěr učinil Galvas a Bělina.²⁵

²⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 603.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-405-6. str. 400.

1.3 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Práva a povinnosti při uplatňování nároku na škodu jsou rozsáhle upraveny jak v zákoníku práce, tak v občanském zákoníku. Uplatňování nároku na škodu vzniklou v pracovním poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se řídí především ustanoveními zákoníku práce, jakožto *lex specialis*, a pouze pokud schází konkrétní právní úprava dané věci, použijí se ustanovení občanského zákoníku jako obecná právní úprava vůči zákoníku práce. Mám za to, že zcela zásadní pro posouzení, zda použít právní úpravu zákoníku práce nebo obecnou právní úpravu občanského zákoníku, je nutné nejdřív uvážit, zda zaměstnanec, který škodu způsobil, ji způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Toto mé přesvědčení je potvrzeno i soudními rozhodnutími viz dále.

Úpravu práv a povinností podle občanského zákoníku lze obecně použít všude tam, kde chybí právní úprava speciální. Vychází se tedy z principu subsidiarity občanského zákoníku, který tuto zásadu vyjadřuje v § 9 odst. 2 věta první „*Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.*“ Úprava subsidiarity občanského zákoníku nebyla od počátku účinnosti zákoníku práce zcela samozřejmá, což bylo rozporováno u Ústavního soudu, který vyhověl skupině poslanců ve svém nálezu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a rozhodl tak, že zrušil mimo jiné tehdejší § 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení v tehdejší znění platil vztah mezi těmito právními předpisy na principu delegace. Ústavní soud tento princip neshledal za souladný s principy právního státu. V reakci na nález Ústavního soudu byl zákoník práce novelizován tak, aby tomuto právnímu názoru odpovídal.

K principu subsidiarity se přiklání i Bělina²⁶, který uvedl, že „*tato koncepce je tradiční, v praxi prověřená – dnes ne již desetiletími, ale stoletím – a nevzbuzuje jakékoliv pochybnosti.*“

V novele zákoníku práce je tak subsidiarita občanského zákoníku uvedena § 4 v následujícím znění: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li*

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-405-6. str. 16.

použit tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ Tato zásada subsidiarity práva má za úkol zvyšovat právní ochranu jak zaměstnavatele, tak samozřejmě i zaměstnance.

Důvodem nutného souladu zásad zmiňovaných v § 4 zákoníku práce při použití jiného zákona než zákoníku práce, tedy občanského zákoníku, je, že pracovní právo uplatňuje princip ochrany slabší strany (zaměstnance), přičemž občanský zákoník vychází především z principu rovnosti subjektů.

K zásadě subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce však kolektiv autorů²⁷ uvádí zajímavou poznámku, a to, že aplikovatelný princip subsidiárního použití těchto dvou zákoníků se však v oblasti náhrady škody fakticky neuplatní. Důvodem podle nich je, že *dotčená právní úprava zákoníku práce je totiž v tomto směru sama o sobě velmi podrobná a doplněná o bohatou soudní judikaturu.* Kolektiv autorů tak nadále tento dvoukolejný stav právní úpravy vidí jako neudržitelný.

S tímto názorem se ztotožňuji, neboť právní úpravu zákoníku práce vidím jako dostatečnou, bez nutnosti aplikovat podpůrně občanský zákoník. Pokud by však přece jen úprava obsažená v zákoníku práce nedostačovala, existuje i velký dostatek již vydaných soudních rozhodnutí, který případné mezery v právní úpravě vytěsňuje. Pracovněprávní úprava v zákoníku práce ohledně povinnosti náhrady škody zaměstnancem zaměstnavateli podle mého představuje zcela samostatnou právní úpravu.

²⁷ NOVOTNÝ, Petr, KOUKAL, Pavel a ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80247-5165-8. str. 58.

1.4 Povinnost náhrady škody dle zákoníku práce

Povinnost nahradit škodu vzniklou podle zákoníku práce lze rozdělit do dvou typů, a to na povinnost zaměstnance nahradit škodu zaměstnavateli a povinnost zaměstnavatele nahradit škodu svému zaměstnanci.

Povinnosti zaměstnance k náhradě škody jsou přehledně uvedeny v § 250 až § 260 zákoníku práce. Obecné ustanovení o náhradě škody stanoví, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli nahradit škodu, kterou mu způsobil při porušení plnění pracovních povinností či v přímé souvislosti s nimi. Pokud zaměstnanec způsobil škodu při činnosti, kterou nesledoval plnění pracovních úkolů, bude se náhrada škody řídit obecnou právní úpravou, tedy ustanoveními občanského zákoníku (viz § 2894 a následující ustanovení). Při vzniku občanskoprávní odpovědnosti se na rozdíl od pracovněprávních vztahů hradí skutečná škoda uvedením do předešlého stavu, nebo není-li to dobře možné, anebo žádá-li to poškozený, hradí se v penězích.²⁸ Při vzniku škody není důležité to, jaký právní předpis byl porušen, neboť porušení povinnosti je předpokladem pro vznik odpovědnosti jak podle zákoníku práce tak i občanského zákoníku, ale především to, jaký měl škůdce vztah k činnosti, jíž škoda nastala.²⁹ Rozhodujícím je věcný (vnitřně účelový) vztah k dané činnosti k pracovním úkonům, kterým posuzujeme, zda činností kterou byla způsobena škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.³⁰ Zákoník práce jmenuje konkrétní druhy škody, a to:

- a) obecná povinnost nahradit škodu
- b) povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení škody
- c) škoda na schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- d) škoda při ztrátě svěřených věcí.

²⁸ § 2951 občanského zákoníku

²⁹ podle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 9. 2007 č. 25 Cdo 2269/2006 platí, že převážel-li řidič při pracovní cestě ve služebním vozidle bez vědomí svého zaměstnavatele cizí osobu, odpovídá za škodu na zdraví, způsobenou této osobě při dopravní nehodě jím zaviněné ve smyslu občanského zákoníku řidič a nikoli jeho zaměstnavatel.

³⁰ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č. 21 Cdo 2935/2011, on-line dostupné z <https://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/nejvyssi-soud/2012/1/judikat-ns-21-Cdo-2935-2011-GNS2011173>

Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.³¹

Další povinnosti zaměstnance nahradit škodu rozvádí společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu v § 261 až § 264 zákoníku práce.

³¹ § 250 odst. 2 zákoníku práce

1.5 Pracovní úkoly a úkoly souvislé

Pro účely této práce jsou dále zásadní další pojmy vyplývající ze zákoníku práce uvedené v jeho § 273 a § 274. Těmito pojmy jsou plnění pracovněprávních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů.³² V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.³³

Podle § 273 odst. 1 a 2 zákoníku práce se za plnění pracovních úkolů považuje výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Podle § 274 odst. 1 a 2 zákoníku práce se za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů považují úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé

³² V rozhodnutí ze dne 25. září 2007 č. 25 Cdo 2269/2006 Nejvyšší soud České republiky uvedl, že rozhodující je vztah činnosti, při níž pracovník škodu způsobil, k úkolům jeho zaměstnavatele, tedy zda při činnosti, jíž byla škoda způsobena, sledoval pracovník z objektivního hlediska plnění svých pracovních úkolů, nebo zda škodu způsobil při činnosti, kterou sledoval jen uspokojování svých zájmů, popř. zájmů jiných osob, byť k ní došlo při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

³³ Doležilek, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 22

souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

1.6 Prevenční povinnost

Zákoník práce jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, stanovuje obecně pravidla prevenční povinnosti, ale sám pojem prevence nedefinuje. Galvas³⁴ k pojmu prevence uvádí, že „*věda pracovního práva definuje prevenci jako souhrn práv a povinností právních institutů, směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení, respekt. porušení pracovněprávních vztahů.*“ Prevenci tedy chápu jako úkony vedoucí k tomu, aby škodlivý následek vůbec nenastal. Pojem prevence je v soukromém právu upraven v občanském zákoníku.³⁵ Pracovní právo rozlišuje dva druhy prevence: speciální a generální, a to podle toho, co sleduje, zda má obecně zabránit ohrožení a porušování práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů (generální prevence), anebo má odstranit příčiny hrozící škody v konkrétním případě (speciální prevence),³⁶ přičemž má za to, že zákoník práce obsahuje ustanovení tzv. další přímé a nepřímé prevence.³⁷

Prevenční povinnost zaměstnavatele je uvedena v § 248 zákoníku práce, podle kterého je povinen zabezpečovat svým zaměstnancům takové podmínky, aby jim zajistil bezpečný výkon práce bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li závady, které brání řádnému a bezpečnému plnění úkolů zaměstnanců, je povinen je odstranit. Při tom se řídí zejména příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Prevenční povinnost zaměstnance je uvedena v § 249 zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec má předcházet vzniku škod. Zaměstnanec je povinen plnit své pracovní povinnosti a pečovat o svěřený majetek zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“) ani k nemajetkové újmě a stejně tak ani k bezdůvodnému obohacení. Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci každou hrozící škodu nebo nemajetkovou újmu, která by mohla nastat, jedná se o tzv. **oznamovací**

³⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 601.

³⁵ § 2900: 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.

§ 2901: Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, má povinnost zakročit na ochranu jiného každý, kdo vytvořil nebezpečnou situaci nebo kdo nad ní má kontrolu, anebo odůvodňuje-li to povaha poměru mezi osobami. Stejnou povinnost má ten, kdo může podle svých možností a schopností snadno odvrátit újmu, o níž ví nebo musí vědět, že hrozící závažností zjevně převyšuje, co je třeba k zákroku vynaložit.

³⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 601.

³⁷ tamtéž

povinnost, a dále zakročit v případě bezprostředně hrozící škody nebo újmy, čímž splní svou **zakročovací povinnost**. Nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu³⁸, popřípadě osoby blízké. Při předcházení škodám se zaměstnanci řídí zejména příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Porušení obecné prevenční povinnosti je protiprávním úkonem.³⁹ Je-li prokázáno, že porušení prevenční odpovědnosti bylo způsobeno zaviněně, zakládá obecnou odpovědnost za škodu podle § 250 zákoníku práce, a zaměstnavatel je povinen zavinění zaměstnance prokázat, s výjimkou případů uvedených v § 252 a § 255. Na druhou stranu, jak uvádí kolektiv autorů⁴⁰ platí, že *pokud ten, komu hrozí újma, sám aktivně nezakročí k jejímu odvrácení, pak nese ze svého, čemu mohl zabránit. Jinými slovy, pokud ohrožený i přes včasné oznámení škůdce, že mu hrozí újma, zůstane pasivní a aktivně sám neučiní žádné kroky, nemůže se pak domáhat vůči oznamovateli náhrady újmy v té části, které mohl po oznámení sám zabránit.*

³⁸ Na fyzické osoby byl rozšířen dosavadní okruh osob (ostatní zaměstnanci) tak, že vyloučení této povinnosti bude dáno vždy, pokud by došlo k ohrožení jiné fyzické osoby, bez ohledu na to, zda jde o osobu blízkou či jiného zaměstnance. [viz vládní návrh zákona č. 689/0, kterým se mění zákoník práce k 30. 7. 2020] Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 689/0*. [online]. [cit. 17.09.2020] Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

³⁹ Podle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 3. 2015 č. 21Cdo 1924/2013 platí, že závisí-li způsob plnění obecné prevenční povinnosti zcela na úvaze zaměstnance, lze mu vytýkat porušení této povinnosti, je-li jeho počínání ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností; samotná skutečnost, že zaměstnanec měl možnost volby jiného (možná vhodnějšího) postupu a že přes zaměstnancem zvolené opatření, které nebylo ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností, došlo ke vzniku škody na majetku, k závěru porušení obecné prevenční povinnosti nedostačuje.

⁴⁰ NOVOTNÝ, Petr, KOUKAL, Pavel a ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80247-5165-8. str. 35.

2. Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

Zákoník práce upravuje povinnosti zaměstnance k náhradě škody⁴¹ a zároveň rozsah a způsoby náhrady škody zaměstnancem. V neposlední řadě zákoník práce obsahuje společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu. Náhrada škody slouží k tomu, aby zaměstnavatel obdržel to, oč jeho majetek byl zejména snížen protiprávním jednáním zaměstnance, a není vždy nutné, aby zaměstnanec škodu hradil v penězích. Pokud zaměstnanec uvede věc do původního stavu nebo zakoupí věc novou, tak účel náhrady škody byl také naplněn (srov. § 257 odst. 1 zákoníku práce).⁴²

Galvas⁴³ k náhradě škody uvedl, že *„všechny vzniklé újmy se sankcionují z hlediska zúčastněných subjektů, právo je nepřenáší mimo základní pracovněprávní vztah.“* Tato poznámka podle mého soudu není úplně přesná, přičemž si dovoluji odkázat na § 328 zákoníku práce, podle kterého platí, že *„peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.“*

⁴¹ DOLEŽÍLEK, Jiří.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 23: Škoda ve smyslu § 172 a § 179 zákoníku práce (nyní § 250 a § 257 zákoníku práce) není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.

⁴² DOLEŽÍLEK, Jiří.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 23: Celkové pojetí právní úpravy náhrady škody podle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je namísto zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav.

⁴³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 608.

3. Obecná povinnost k náhradě škody

Zákoník práce vymezuje podmínky, za jakých nastává zaměstnanci obecná povinnost k náhradě škody. Zásadní je úvodní ustanovení v § 250, které vymezuje, kdy je zaměstnanec odpovědný za škodu podle zákoníku práce. Mezi zaviněnou škodou a porušenou pracovní povinností zaměstnance musí existovat příčinná souvislost. Zaměstnanec je zavázán zpravidla pracovní smlouvou či obdobným ujednáním (např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) plnit pokyny zaměstnavatele, tedy své pracovní povinnosti, a v případě nedodržení či porušení pracovních povinností, které má přímý vliv na následný vznik škody, vzniká zaměstnavateli nárok na náhradu této újmy. Porušením pracovních povinností se rozumí například i porušení předpisů BOZP⁴⁴ nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele. Samotné zavinění zaměstnance může být úmyslné i nedbalostní, zaměstnavatel je však povinen toto zavinění (včetně vzniku škody a příčinné souvislosti) dokázat, s výjimkou schodku na svěřených hodnotách a ztráty svěřených předmětů, u kterých má zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřenou písemnou dohodu o odpovědnosti na svěřených hodnotách nebo písemné potvrzení o svěřených předmětů. Zde naopak zákon zavinění zaměstnance předpokládá, a pokud by se zaměstnanec chtěl zprostit povinnosti nahradit škodu na těchto předmětech či hodnotách, musí prokázat, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Pokud za škodu odpovídá více zaměstnanců společně, podílejí se na náhradě škody poměrnou částí, poměrem úměrným tomu, jaký nesou podíl viny za zaviněnou škodu. Jedná se tedy o odpovědnost dělenou, nikoli solidární. Brání tomu ustanovení § 257 odst. 5 zákoníku práce, v němž na rozdíl od občanského zákoníku je zásada dělené odpovědnosti výlučná, kdežto solidární odpovědnost se pro případy posuzované podle zákoníku práce nepřipouští ani jako výjimka.⁴⁵

Pro nárok na náhradu škody jsou důležité následující podmínky, které jsou shodné i pro další druh povinnosti zaměstnance k náhradě škody, konkrétně pro nesplnění povinnosti k odvrácení škody. V této práci tak tyto podmínky popíši pouze u jednoho druhu povinnosti:

⁴⁴ BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

⁴⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří.: *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 28.

a) **vznik škody.** Vznik škody je základním a prvotním aspektem ke vzniku odpovědnosti za škodu. Škoda může být skutečná, tj. to, o co se zmenšil majetek poškozeného v důsledku jednání zaměstnance, a dále majetkové hodnoty, které je nutno vynaložit v uvedení v předešlý stav. Za škodu je rovněž považován i ušlý zisk, což zákon označuje jako jinou škodu, což je hodnota, o kterou zaměstnavatel nerozmnožil své majetkové hodnoty z důvodu škodné události.⁴⁶ Podle Galvase⁴⁷ je škoda však (filozoficky vzato) svým způsobem nenahraditelná. Je sice možné přenést břemeno škody z poškozeného na škůdce, věc se opraví, zaplatí, zaplatí se bolestné apod., ale energie, práce a materiál, které byly vynaloženy na opravu staré věci, nemohly být vynaloženy na vytvoření věci nové, tj. bohatství (jednotlivce, skupiny) se nezvětšilo, ale snížilo.

b) **příčinná souvislost** mezi protiprávním jednáním škůdce a vzniklou škodou. Příčinná souvislost, neboli také kauzální nexus, musí být vždy mezi porušenou povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a vznikem škody. Příčinná souvislost mezi zaviněním protiprávním jednáním žalovaného a vznikem škody musí být bezpečně prokázána a nestačí tu pouhá pravděpodobnost vzájemného vztahu.⁴⁸ I kdyby zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti a vznikla škoda, pokud by mezi touto škodou a jednáním zaměstnance absentovala příčinná souvislost, nelze zaměstnance za tuto škodu nijak penalizovat.⁴⁹

c) **porušení právních povinností při plnění pracovních povinností.** Protiprávní jednání je jednání, které je v rozporu s právními normami a spočívá v porušení nebo nedodržení právních povinností. Porušením pracovních povinností se myslí zejména porušení vnitřních předpisů zaměstnavatele, pracovní smlouvy či pokynů vedoucích zaměstnanců, nicméně toto ustanovení je vykládáno velmi široce, kdy odpovědnost zaměstnance zakládá také každé porušení obecně závazného právního předpisu.⁵⁰

⁴⁶ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 548.

⁴⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1. str. 613.

⁴⁸ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 549.

⁴⁹ DOHNAL, Jakub, OLIVA, Jakub. *Kdy vlastně odpovídá zaměstnanec svému zaměstnavateli za škodu?* EPRAVO.CZ – Sbirka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 09.09.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-vlastne-odpovida-zamestnanec-svemu-zamestnavateli-za-skodu-97778.html>

d) **zavinění** (buď úmyslné, nebo nedbalostní). Bez zavinění zaměstnanec se nelze domoci jeho odpovědnosti za škodu. To, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v úmyslu nebo z nedbalosti, je zaměstnavatel vždy povinen prokázat. K tomu je potřeba dodat, že škoda může být zaviněna nejen úmyslně, ale z nedbalosti. To má zásadní dopad na otázku, do jaké výše zaměstnanec odpovídá za způsobenou škodu. V případě nedbalosti se jedná o výši 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku oproti způsobené škodě, zatímco při úmyslném způsobení škody a zároveň když zaměstnanec způsobí škodu pod vlivem návykových látek nebo v opilosti (nebo podobného stavu, který si sám způsobil), odpovídá zaměstnanec za škodu bez jakéhokoliv finančního limitu. Na druhou stranu, nastane-li situace, že zaměstnanec plní protiprávní příkaz zaměstnavatele, je možné, aby byl zaměstnanec zproštěn odpovědnosti pouze v případě, je-li prokázáno, že vzniklou škodu nezavinil. Pokud o protiprávnosti neví sám zaměstnavatel, chybí obecný znak odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu.⁵¹ Literatura se tímto podrobněji nezaobírá, ale domnívám se, že jde o udělené pokyny zaměstnavatelem, o kterých sám zaměstnavatel neví, že jsou protiprávní. Zaměstnanec je povinen plnit pouze ty příkazy, které jsou v souladu s právními předpisy. Pokud zaměstnavatel svému zaměstnanci uloží protiprávní příkaz, nemůže po něm následně chtít, aby případnou škodu, tímto příkazem způsobenou, nahradil.

Vzhledem k tomu, že občanský zákoník ani zákoník práce neupravuje subjektivní postoj osoby (dále jen „zavinění“⁵²) k jejímu protiprávnímu jednání a následku, založené na jejím vědomí a vůli, vycházím z právní úpravy uvedené v trestním zákoníku.⁵³

Trestní zákoník v § 15 a v § 16 rozeznává zavinění podle vztahu vědomí a vůle:

⁵⁰ DOHNAL, Jakub, OLIVA, Jakub. *Kdy vlastně odpovídá zaměstnanec svému zaměstnavateli za škodu?* EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 09.09.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-vlastne-odpovida-zamestnanec-svemu-zamestnavateli-za-skodu-97778.html>

⁵¹ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 549

⁵² DOLEŽÍLEK, Jiří.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 25: Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednatelkeho ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání.

⁵³ zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

- a) zavinění úmyslné, které spočívá v protiprávním jednání osoby, jež škodu způsobila a která
1. věděla, že může způsobit škodu a způsobit ji chtěla (úmysl přímý), nebo
 2. věděla, že může způsobit škodu a pro případ, že ji způsobí, byla s tím srozuměna (úmysl nepřímý);
- b) zavinění z nedbalosti, které spočívá v protiprávním jednání osoby, která
1. věděla, že může způsobit škodu, a bez přiměřených důvodů spoléhala, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo
 2. nevěděla, že ji může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měla a mohla (nedbalost nevědomá).

Podle Gerlocha⁵⁴ a zmiňovala jsem to již v této práci výše, se charakter jednání subjektu dělí na:

- komisivní – spočívající v aktivní činnosti
- omisivní – spočívající v nečinnosti, ačkoliv subjekt jednat měl

Z výše uvedeného dovozují, že odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká jen tehdy, jsou-li současně splněny všechny výše zmíněné základní předpoklady. Při splnění zákonných podmínek pak nárok zaměstnavatele vůči zaměstnanci vzniká *ex lege*, tj. automaticky, pouze na základě splnění podmínek uvedených v zákoně – bez nutnosti projevu vůle jednoho nebo druhého subjektu.

⁵⁴ GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1. str. 159

4. Povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Tento typ povinnosti k odvrácení škody je nedílně spjat s ustanovením § 249 zákoníku práce, který zaměstnanci ukládá povinnosti při předcházení vzniku škody a blíže rozvádí zakročovací odpovědnost zaměstnance. Tato odpovědnost zaměstnance založena podle zákoníku práce ve smyslu jeho ustanovení § 251 na splnění předpokladů vzniku obecné odpovědnosti za škodu, kterou zaměstnanec způsobil porušením svých povinností při plnění jemu uložených pracovních úkolů, popřípadě v přímé souvislosti s těmito úkoly. Zaměstnanec, který vědomě neupozorní zaměstnavatele na hrozící škodu, případně proti hrozící škodě nezakročil, ačkoliv zakročit mohl, a tím nezabránil vzniku škody, která byla zaměstnavateli způsobena, s ohledem na okolnosti případu může být odpovědný za škodu. Zaměstnavatel je „při šetření vzniku škody nucen přihlédnout k tomu, co zaměstnanci bránilo zakročit proti hrozící škodě.“ Zaměstnanec není povinen nahradit škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Předpokladem vzniku tohoto odpovědnostního vztahu jsou⁵⁵:

- **porušení prevenční povinnosti.** Porušení této povinnosti vyplývá přímo z příslušného ustanovení zákoníku práce § 251 odst. 1, kdy zaměstnanec neupozorní zaměstnavatele na hrozící škodu zaměstnavateli, případně sám proti hrozící škodě nezakročil, ačkoliv tak mohl.
- **vznik škody** (škodu nelze uhradit jinak). Pokud náhradu škody nelze požadovat po skutečném původci škody (například ho nelze určit), nebo pokud nastane situace, kdy je jasné, že nemůže dojít k náhradě škody původcem škody, může zaměstnavatel náhradu škody požadovat po svém zaměstnanci, který porušil povinnost k odvrácení škody.
- **příčinná souvislost.** Tato podmínka není naplněna v případě, kdy zaměstnancovo porušení povinnosti nemá souvislost se vzniklou škodou.
- **zavinění zaměstnance.** Zavinění zaměstnance u tohoto typu odpovědnosti musí být dáno alespoň ve formě vědomé nedbalosti.⁵⁶

⁵⁵ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 550.

Výše náhrady škody v tomto případě nesmí podle § 258 zákoníku práce přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Ráda bych upozornila na podle mého soudu zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu České republiky⁵⁷ ze dne 29. října 2014, který souvisí právě s prevenční povinností zakročovací i oznamovací. Škoda v tomto případě nebyla způsobena nečinností zaměstnance (řidič autobusu), neboť on upozornil zaměstnavatele na hrozící škodu tak, jak měl, a zpočátku postupoval podle pokynů zaměstnavatele, nicméně dál na základě svého vlastního rozhodnutí usoudil, že škoda nevznikne, což jak se nakonec ukázalo, nebyla pravda.⁵⁸ Tento zaměstnanec tedy splnil svou oznamovací i zakročovací povinnost, ale protože nejednal podle pokynů zaměstnavatele k předejití škody, naplnil podstatu § 250 zákoníku práce.

V rámci tohoto odpovědnostního vztahu platí, že škodu nezpůsobil zaměstnavateli zaměstnanec, ale třetí osoba. Což znamená, že zaměstnavatel je nucen uplatňovat náhradu škody nejdřív a hlavně po skutečném škůdci, přičemž po zaměstnanci teprve tehdy, nenajde-li se pravý škůdce, nebo je-li zřejmé, že škodu nenahradí. Důvodem je právě skutečnost, že nesplnil svoji povinnost k odvrácení škody.

Z dikce ustanovení, které stanoví, že zaměstnanec vědomě ani neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, ani nezakročil proti hrozící škodě, vyplývá, že zavinění musí být u tohoto speciálního typu odpovědnosti dáno

⁵⁶ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 551.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, dostupný on-line na www.nsoud.cz

⁵⁸ Nejvyšší soud České republiky zrušil rozhodnutí krajského a okresního soudu, které tomuto rozsudku předcházely, neboť narozdíl od těchto soudů (které posuzovaly odpovědnost zaměstnance z pohledu porušení prevenční povinnosti) posuzoval odpovědnost zaměstnance jako odpovědnost za škodu obecnou. V projednávané věci vznikla zaměstnavateli škoda požárem autobusu řízeného jeho zaměstnancem, jehož příčinou byla technická závada na klimatizační jednotce a k němuž by nedošlo, kdyby zaměstnanec poté, co zjistil, že v zadní části autobusu se tvoří dým, a co autobus zastavil na parkovišti u čerpací stanice, nepokračoval v jízdě do cílové stanice. Škoda tedy nevznikla v důsledku toho, že by zaměstnanec porušil svou povinnost upozornit zaměstnavatele na hrozící škodu (tuto povinnost totiž splnil oznámením poruchy dispečerovi) nebo povinnost proti ní zakročít (tuto povinnost splnil zastavením autobusu na nejbližším parkovišti), nýbrž v důsledku toho, že zaměstnanec po krátkém zastavení vozidla – přes dohodu s dispečerem, že autobus odstaví na parkovišti u čerpací stanice, kam se dostaví pracovníci dílny zaměstnavatele, aby zjistili příčinu poruchy - pokračoval v jízdě do cílové stanice. Protože škoda nebyla způsobena nečinností zaměstnance spočívající v nesplnění jeho oznamovací povinnosti nebo povinnosti zakročít v případě hrozící škody, ale jiným jednáním zaměstnance vedoucím k jejímu vzniku, je odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce – jak vyplývá z výše uvedeného – vyloučena, ale za vzniklou škodu zaměstnanec odpovídá jen za podmínek uvedených v ustanovení § 250 zákoníku práce.

alespoň ve formě vědomé nedbalosti.⁵⁹ Zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti není dostačující ke vzniku odpovědnostního vztahu.

⁵⁹ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 551.

5. Zvláštní případy povinnosti nahradit škodu

5.1 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách je zvláštní odpovědností, která může vzniknout pouze na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Zákoník práce za tyto hodnoty považuje hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předměty obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Zákoník práce ovšem nijak pojem „schodek“ nedefinuje, nicméně lze uvážit, že se jedná o rozdíl mezi stavem skutečným a stavem účetním. Tento pojem ovšem pregnantně vymezil Nejvyšší soud České republiky.⁶⁰

Z dikce příslušného ustanovení § 252 zákoníku práce vyplývá, že tato dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí mít pouze písemnou formu, přičemž jejím obsahem by měly být ty hodnoty, které jsou svěřeny zaměstnanci k vyúčtování. Základní podmínkou pro uzavření této dohody je to, že musí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne 18 let věku, přičemž příslušnou dohodu nelze uzavřít se zaměstnancem, který má omezenou svéprávnost, ani s jeho zástupcem (srov. § 252 odst. 3 zákoníku práce). Pro odpovědnost zaměstnance za škodu za schodek na svěřených hodnotách se opět vyžaduje osobní zavinění, které se ovšem na rozdíl od předchozích, v této práci uvedených typů odpovědnosti, předpokládá. Což znamená výhodnější postavení pro zaměstnavatele, který toto zavinění nemusí prokazovat. Jeho povinností je pouze prokázat, že schodek na svěřených hodnotách skutečně vznikl.⁶¹

Existuje-li více odpovědných osob, musí mít tyto osoby v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty uvedený okruh hodnoty, za které tyto osoby společně

⁶⁰ podle rozsudku čj.: 21 Cdo 3574/2011 ze dne 12. 7. 2012 se za schodek [...] vyjadřuje skutečnost, že chybějí hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Rozumí se jím rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích.

⁶¹ DOLEŽÍLEK, Jiří.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 59: Při odpovědnosti za škodu vzniklou schodkem na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování zaměstnavatel prokazuje jen uzavření smlouvy o hmotné odpovědnosti a vznik a výši škody. Na hmotně odpovědném zaměstnanci, jehož zavinění se předpokládá, je, aby tvrdil, a prokazoval, že škoda vznikla nebo z části bez zavinění, zejména tím, že škodu způsobila třetí osoba (pachatel krádeže).

odpovídají. Což vyplývá mimo jiné z následujícího ustanovení § 254 odst. 2 zákoníku práce.

Ochrana zaměstnance při této odpovědnosti spočívá v možnosti požadavku vůči zaměstnavateli na provedení inventury, a to vždy tehdy, když zaměstnanec pracovní vztah ukončil nebo začal vykonávat jinou práci nebo byl převeden na jinou práci či pracoviště. Přestože povinnost provést inventuru primárně svědčí zaměstnavateli, v případě jejího neprovedení a zároveň nevznesení požadavku ze strany zaměstnance, je zaměstnanec povinen (pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil) schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

Inventarizací bývá zjišťován schodek jako jeden z předpokladů tohoto druhu odpovědnosti.⁶² Nejvyšší soud České republiky⁶³ k problematice inventarizace uvedl, že není vyloučena možnost zjistit schodek jiným způsobem než inventarizací, a je na zaměstnavateli, aby prokázal vznik škody (schodku) jinými důkazními prostředky.

Tak jako dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí mít písemnou formu, tak případné odstoupení od dohody musí mít rovněž písemnou formu, v opačném případě se považuje takové odstoupení za neplatné.⁶⁴ Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.⁶⁵

5.2 Ztráta svěřených věcí

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí je zákoníkem práce zakotvena v § 255 a násl. Tato odpovědnost je zvláštní tím, že zaměstnanec odpovídá za individuálně určený typ věci, která mu byla svěřena pro plnění pracovních úkolů na základě

⁶² podle § 29 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, platí, že účetní jednotky inventarizací zjišťují skutečný stav veškerého majetku a závazků a ověřují, zda zjištěný skutečný stav odpovídá stavu majetku a závazků v účetnictví.

Podle § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, platí, že účetní jednotky zjišťují při inventarizaci skutečné stavy majetku a závazků a zaznamenávají je v inventurních soupisech.

⁶³ rozsudek č. 21 Cdo 3263/2010 ze dne 15. 5. 2012 ve kterém soud zdůraznil, že při zjišťování schodku zaměstnance na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, inventarizací platí, že inventurní soupisy musí být podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace; v opačném případě je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.

⁶⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří.: *Přehled judikatury ve věcech pracovních právních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 49: Nerespektování tohoto ustanovení nemá však za následek neplatnost odstoupení od dohody od hmotné odpovědnosti; k odstoupení může tedy dojít i ústně. Pracovník musí však jinými důkazními prostředky dokazovat, že došlo k odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti.

⁶⁵ § 253 odst. 2 zákoníku práce

písemného potvrzení. Ve věcech, které jsou hodnotově vyjádřeny cenou pod 50 000 Kč, záleží na úvaze zaměstnavatele, zda vystaví potvrzení, že věci zaměstnanci k výkonu práce předal. V opačném případě, tj. pokud cena věci převyšuje 50 000 Kč, musí být vždy uzavřena dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci. Z uvedeného vyplývá, že svěřenou věc nemůže užívat více zaměstnanců najednou.

Zákoník práce stanoví, že potvrzení a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být uzavřena vždy písemně. V písemné formě věc musí být dostatečně identifikována. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci může být uzavřena se zaměstnancem nejdříve v den, kdy dosáhl 18 let věku. Pakliže zaměstnavatel neuzavře dohodu o odpovědnosti za ztrátu o svěřené věci se zaměstnancem, kterému svěřil věc, jejíž cena je vyšší než 50 000 Kč, ale pouze mu ji předal na základě písemného potvrzení, nelze za její případnou ztrátu vést zaměstnance k odpovědnosti za ztrátu věci, kdy by zaměstnanec byl povinen uhradit zaměstnavateli škodu v plné výši, ale pouze k odpovědnosti obecné.⁶⁶

Stejně tak, jak lze sepsat dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí v písemné podobě, je možné od ní rovněž v písemné podobě odstoupit. Ústní dohoda o odstoupení od dohody není přípustná. Nebylo-li od dohody zaměstnancem odstoupeno, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci zaniká dnem skončením pracovního poměru.

Pro vznik odpovědnosti se ze zákona předpokládá zaměstnancovo zavinění, přičemž zaměstnanec pro vyloučení či omezení své odpovědnosti musí prokázat, že škoda vznikla zčásti nebo zcela bez jeho zavinění.

Jako uvádí kolektiv autorů⁶⁷, *jednou z mála možností, jak se v případě porušení smluvní povinnosti vyhnout přísněji koncipované objektivní odpovědnosti, je odvolání se na tzv. liberační důvody spojené s tzv. vyšší moci (živelné katastrofy jako požár, povodeň, mimořádné povětrnostní vlivy a jiné).*

⁶⁶ HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3.2018*, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 559

⁶⁷ NOVOTNÝ, Petr, KOUKAL, Pavel a ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80247-5165-8. str. 31

5.3 Škoda na svěřených předmětech

Ačkoliv je zřejmé, že zaměstnavatel půjčuje různé předměty k výkonu činnosti svým zaměstnancům, zákoník práce přímo povinnost škodu na takto svěřených předmětech neupravuje. Pakli-že dojde ke škodě na svěřených předmětech, zaměstnavatel bude nucen prokázat zavinění zaměstnance, že takovou škodu způsobil. Protože konkrétní právní úprava v tomto směru chybí, má zaměstnanec obecnou povinnost k náhradě škody. Aplikovala bych obecné ustanovení § 250 zákoníku práce, přičemž se uplatňuje limit výše škody, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, a to ve výši 4,5násobku jeho průměrné mzdy. V případě, že zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, se uvedený limit neuplatní.

6. Promlčení

V souvislosti s nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci, bych ráda upozornila na jednu z právních zásad *vigilantibus iura scripta sunt* (právo patří bdělým) a s ní související právní skutečnost, kterou je promlčení.

Promlčení je právní institut, se kterým je spojen právní následek s marným uplynutím lhůty. Což znamená, že pokud není nějaké právo po určitou zákonem stanovenou dobu vykonáno, popřípadě uplatněno u soudu, nelze se ho po uplynutí této doby úspěšně domoci, namítne-li účastník řízení, že je právo promlčeno.⁶⁸

Nutno podotknout, že zákoník práce promlčení ve smyslu o odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu zaměstnavateli neobsahuje. Z daného důvodu je nutno aplikovat subsidiárně příslušná ustanovení občanského zákoníku. Podle občanského zákoníku platí, že pokud právo nebylo vykonáno v promlčecí lhůtě, promlčí se, a dlužník není povinen plnit. K promlčení se přihlídnou pouze tehdy, namítne-li dlužník, že je právo promlčeno (srov. § 609 a § 610 občanského zákoníku). Co se týká náhrady škody, považuji za relevantní § 620 odst. 1 občanského zákoníku, podle něhož *okolnosti rozhodné pro počátek běhu promlčecí lhůty u práva na náhradu škody zahrnují vědomost o škodě a osobě povinné k její náhradě. To platí obdobně i pro odčinění újmy*. Dalším relevantním ustanovením je nutno považovat § 629 odst. 1 a § 636 občanského zákoníku, který určuje základní promlčecí lhůtu. Tato lhůta trvá 3 roky, nejpozději však za 10 let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Pakliže byla škoda způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za 15 let ode dne, kdy škoda vznikla.

V uvedených ustanoveních je rozlišována subjektivní a objektivní lhůta. Do subjektivní lhůty spadá obecná tříletá promlčecí lhůta, to znamená, že je závislá na okolnostech spojených s vědomím o škodě a osobě povinné, zatímco objektivní lhůta běží nezávisle (začíná běžet tak jako tak po vzniku škodné události) na lhůtě subjektivní. Právo na náhradu škody se tedy promlčí nejpozději marným uplynutím lhůty objektivní.⁶⁹

⁶⁸ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č. 21 Cdo 5088/2015 ze dne 26. 2. 2016

⁶⁹ například jak uvedl Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku č. 25 Cdo 224/2010 ze dne 30. 3. 2011, *subjektivní promlčecí doba se odvíjí od okamžiku, kdy poškozený nabyt vědomost o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Její počátek se váže k okamžiku, kdy poškozený prokazatelně nabyt vědomost o tom, že na jeho úkor došlo ke škodě (nikoliv tedy jen o protiprávním úkonu či o škodné události) a kdo za ni odpovídá. To předpokládá, že se poškozený dozvěděl o tom, že mu vznikla majetková újma určitého druhu a rozsahu, kterou je možné natolik objektivně vyjádřit v penězích, že lze právo na její náhradu uplatnit u soudu. Poškozený se dozví o škodě, jakmile zjistí skutkové okolnosti, z nichž lze dovodit vznik škody a orientačně (přibližně) i její rozsah (tak, aby*

Ráda bych v této souvislosti upozornila na § 630 občanského zákoníku, podle kterého si strany mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, než jakou stanoví zákon, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. K tomu je potřeba ovšem doplnit, že lhůta nesmí být stanovena v neprospěch slabší strany, typicky tedy zaměstnance, v takovém případě se totiž k jinému ujednání lhůty nepřihlíží.

bylo možné určit přibližně výši škody v penězích) a není třeba, aby znal rozsah (výši) škody přesně (např. na základě odborného posudku). Znalost poškozeného o osobě škůdce se pak váže k okamžiku, kdy obdržel informaci, na jejímž základě si může učinit úsudek, který konkrétní subjekt je za škodu odpovědný (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 9. 1974, sp. zn. 2 Cz 19/74, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. R 38/1975, obdobně stanovisko Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 11. 1983, č. j. Cpj 10/83, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. R 3/1984, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 9. 2005, sp. zn. 25 Cdo 2656/2004, rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. 25 Cdo 61/2003, publikovaný v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu pod č. C 2445).

7. Porovnání právní úpravy se služebním poměrem příslušníků bezpečnostních sborů

Na všechny „zaměstnanecké“ poměry ovšem zákoník práce použít nelze. Jednou z výjimek je např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde vzniká vztah v podobě služebního poměru mezi příslušníkem bezpečnostního sboru a bezpečnostním sborem. Zajímavostí podle mého soudu je, že bezpečnostní sbor musí aplikovat v zásadě dvě právní úpravy. Jednou z nich je zmiňovaný zákon o služebním poměru a druhou z nich je již zmiňovaný zákoník práce. Ne všechny osoby, které vykonávají činnost pro ozbrojený sbor, nutně musí být jeho příslušníkem, tzn., že i bezpečnostní sbor zaměstnává osoby v pracovně právním poměru.

Nicméně v zásadě se dá říci, že zákon o služebním poměru je v uvedeném směru postaven na stejných principech jako zákoník práce,⁷⁰ přičemž odpovědnost příslušníka za škodu je uvedena v hlavě II zákona o služebním poměru. Bezpečnostní sbor prostřednictvím svých služebních funkcionářů je povinen zajistit svým podřízeným takové podmínky, aby mohli řádně plnit své služební a pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Příslušníci bezpečnostního sboru jsou povinni plnit služební a pracovní povinnosti a pečovat o svěřený majetek tak, aby nezpůsobili újmu na majetku bezpečnostního sboru. Zjištěnou škodu jsou povinni oznámit svému příslušnému služebnímu funkcionáři. Odpovědnost příslušníka bezpečnostního sboru je charakterizována tím, že se zásadně jedná o odpovědnost subjektivní, která je výlučně budována na principu zavinění.⁷¹

Zákon o služebním poměru rozlišuje odpovědnost za škodu podle předpokladů, za kterých vzniká a podle rozsahu náhrady škody na⁷²

- a) obecnou,
- b) zvláštní, která se dále člení na odpovědnost
 1. za nesplnění povinnosti k odvrácení škody nebo neoznámení hrozící škody,

⁷⁰ Použití zákoníku práce na služební poměr příslušníků je ovšem prakticky vyloučen. Není však vyloučen postup podle analogie ve věcech neupravených zákonem o služebním poměru. TOMEK, P., Fiala, Z., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2. str. 21

⁷¹ TOMEK, Petr., Fiala, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2. str. 363.

⁷² tamtéž

2. za schodek na svěřených hodnotách, které je příslušník povinen vyúčtovat,
3. za ztrátu svěřených předmětů.

Základními předpoklady pro vznik odpovědnosti za způsobenou škodu jsou

- a) protiprávní úkon,
- b) vznik škody,
- c) příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem a škodou,
- d) zavinění.

Odpovědnost za škodu může vzniknout jen tehdy, jsou-li současně splněny všechny uvedené základní předpoklady.

U škody ve formě nevědomé nedbalosti vzniklé schodkem na hodnotách svěřených k vyúčtování, které je příslušník bezpečnostního sboru povinen vyúčtovat, a u škody vzniklé ztrátou svěřených předmětů, není třeba zavinění příslušníka bezpečnostního sboru dokazovat, neboť se předpokládá přímo ze zákona. Na rozdíl od zaměstnance v pracovním poměru, jehož odpovědnost je založena sjednáním dohody o odpovědnosti, je odpovědnost za schodek ve služebním poměru, založena jednostranným úkonem bezpečnostního sboru⁷³, neboť zákon o služebním poměru toto jednostranné určení odpovědnosti příslušníka bezpečnostního sboru spojuje s ustanovením na služební místo.⁷⁴

Výše náhrady škody se určí s přihlédnutím k míře zavinění příslušníka bezpečnostního sboru. Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního služebního příjmu dosahovaného před porušením povinnosti, kterým příslušník způsobil škodu. Toto omezení neplatí, jestliže byla škoda způsobena úmyslně nebo v opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek.

Určitý rozdíl mezi občanským zaměstnancem a příslušníkem je v možnosti odčinit škodu uvedením v předešlý stav. Zatímco zákoník práce u civilního zaměstnance uvedení do původního stavu preferuje a náhradu škody předepisuje pouze tehdy, pokud zaměstnanec škodu neodčinil, nebo to nebylo možné, v případě příslušníka

⁷³ PETR, Tomáš. *Náhrada škody způsobené zaměstnancem Celní správy ČR. CLO DUANE*, měsíčník Celní správy České republiky, 54. ročník, květen 2020. ISSN 0323-0023. str. 9.: Zákon o služebním poměru žádnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nevyžaduje, a příslušník tak odpovídá za všechny převzaté věci od okamžiku, kdy písemně potvrdí jejich převzetí.

⁷⁴ TOMEK, Petr., Fiala, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2. str. 371.

je podle zákona o služebním poměru uvedení věci do předešlého stavu možné jen tehdy, jestliže s tím služební funkcionář vyslovil souhlas.⁷⁵

Zákon o služebním poměru je zákonem, který upravuje veřejnoprávní charakter služby příslušníků ozbrojených sborů. Veřejnoprávní charakter je dán tím, že služební poměr nemůže vzniknout na základě dohody, ale na základě individuálního správního aktu - rozhodnutí příslušného služebního funkcionáře, přičemž služební poměr takto vzniklý, je vztah mezi příslušníkem ozbrojeného sboru a státem, jenž je zastupován bezpečnostním sborem.

⁷⁵ PETR, Tomáš. *Náhrada škody způsobené zaměstnancem Celní správy ČR. CLO DUANE*, měsíčník Celní správy České republiky, 54. ročník, květen 2020. ISSN 0323-0023. str. 9

Závěr

Byť z této práce výslovně neplyne, že náhrada škody musí být zaměstnavatelem, pokud nedojde ke shodě se zaměstnancem, uplatňována u soudu, stejně tak, že i zaměstnanec má právo domáhat se ochrany u soudu, je tato skutečnost všeobecně známá a vyplývá z příslušného ustanovení občanského zákoníku. V tomto směru lze vycházet z jednoho ze základních principů práva *ignorantia juris non excusat*, tj. neznalost zákona neomlouvá.

Z institutu právní jistoty vyplývá, že pokud má daný případ shodné či zcela totožné podstatné znaky jako jiný, již rozhodnutý případ, může každý očekávat pro svůj případ rovněž podobný výsledek (srov. § 13 občanského zákoníku). Zároveň má každý právo na odůvodněné vysvětlení, pokud je rozhodnuto v podobných případech jinak, než podobně. Přesto je na závěr důležité zmínit moderační právo soudu, které je velmi důležitým právním institutem při finálním posuzování konkrétní výše, která je určena zaměstnanci k náhradě škody. Toto právo je soudu dáno § 2953 odst. 1 občanského zákoníku a existuje z toho důvodu, aby mohla být výše náhrady škody soudem posuzována individuálně, jelikož jak již bylo zmíněno v hlavní části této práce, smyslem zákonných omezení co do výše náhrady je především brát ohled na zaměstnance, a tedy není smyslem náhrady škody zaměstnance zlikvidovat paušálně obecně nastaveným (vysokým) požadavkem k náhradě škody, který by konkrétní zaměstnanec například nemohl do konce života splatit. Smyslem moderačního práva soudu je posoudit důvody zvláštního zřetele, zejména osobní a majetkové poměry zaměstnance, a dle toho zvážit, jakou míru tvrdosti dané opatření bude na danou osobu mít, tak, aby nedocházelo k nepřiměřeně přísným opatřením. Náhradu škody lze pouze přiměřeně snížit ve prospěch zaměstnance, nikoli zvýšit, a nelze ji snížit v tom případě, pokud byla škoda způsobena úmyslně. Toto moderační právo tedy soudu umožňuje rozhodnout v podobných případech jinak, než by rozhodl, a to pouze za předpokladu, pokud má k dispozici k posouzení již zmiňované důvody zvláštního zřetele.

Tato práce se v náznamech zmiňuje o odborové organizaci, nicméně důsledky náhrady škody nejsou uvedeny. V tomto směru bych ráda doplnila, že pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen výši

náhrady škody, včetně obsahu dohody o způsobu její náhrady zaměstnancem projednat s odborovou organizací. Nutno podotknout, že to se týká škody způsobené ve výši přesahující 1 tis. Kč.

Sjednocení pojmů mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce vnímám sice jako pozitivní a velmi dobré pro celkovou jednotnost právní úpravy, nicméně jednotlivě vzato v pracovněprávních vztazích a konkrétně ve vztahu k jednotlivým druhům povinností k náhradě škody, mi přijde původní pojem „odpovědnost za škodu“ mezi širokou veřejností zažitější, než relativně nový pojem „povinnost náhrady“. Přesto je nutné vnímat určité rozdíly. Dosavadní terminologie obsahující hmotně právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu se přizpůsobila občanskému zákoníku. Nová konstrukce „povinnost k náhradě“, dříve „odpovědnost za škodu“, vyjadřuje lépe situaci, o kterou se jedná. Právní povinnost je nutno chápat jako povinnost, vyplývající bezprostředně nebo zprostředkovaně pro právní subjekty z právních norem, chovat se určitým způsobem pod hrozbou sankce.⁷⁶ Zatímco právní odpovědnost je chápána jako zvláštní forma právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy.⁷⁷ Zákoník práce zaměstnancům ukládá povinnost chovat se nějakým způsobem při ochraně hodnot, přičemž porušenou povinností je nutno vnímat jako protiprávní jednání, se kterým zákon spojuje sankční následky, tj. povinnost nahradit způsobenou škodu. Již v úvodu jsem uvedla, že zákoník práce se terminologicky přiblížil k občanskému zákoníku na podzim 2015 tím, že dosavadní užití pojmosloví „odpovědnost za náhradu škody“ nahradil novým „povinnost k náhradě“. V uvedené souvislosti se tedy primárně vychází z občanského zákoníku a jeho § 24, kde je uvedeno, že každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout. Důvodová zpráva k tomuto ustanovení⁷⁸ uvádí, že „*Osnova opouští pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí. Tato konstrukce opanovala od 70. let minulého století českou právní doktrínu po dlouhých diskuzích v 50. a 60. letech a spojuje nástup odpovědnosti s porušením právní povinnosti. Osnova se naopak přiklání k pojetí odpovědnosti v duchu tradic antické a křesťanské civilizace, podle nichž člověk odpovídá za své jednání v plném rozsahu, a odpovídá*

⁷⁶ Gerloch, A. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. str. 161

⁷⁷ tamtéž, str. 172

⁷⁸ Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 362/0 (důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona - občanský zákoník* [online]. [cit. 14.1..2021] Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>

především za to, že se chová řádně, po právu a že plní své povinnosti. Vzhledem k tomu se v návrhu slovo „odpovědnost“ používá jen velmi zřídka, protože zákonný text vystačí ve většině případů s termínem povinnost. Odstraňuje se tak nedůslednost současných formulací platného občanského zákoníku, který termín „odpovědnost“ používá v různých významech a často i zbytečně.“ Zákon tedy vychází z toho, že osoba je primárně odpovědná za splnění povinnosti, a nikoli za její porušení. Uvedené potvrzuje i odborná literatura,⁷⁹ když uvádí, že obecná odpovědnost vyjádřená v § 24 je základem pro delikt ní způsobilost, která se v tomto ohledu shoduje se svéprávností, která je pak jedním z předpokladů k povinnosti k náhradě škody.

Pojišťovny⁸⁰ na českém trhu i přes novou právní úpravu nadále užívají pojem „odpovědnost“.

V úvodu práce jsem zmiňovala možnost zaměstnanců se na způsobené škody zaměstnavateli nechat pojistit. Takové pojištění nabízí například ČSOB Pojišťovna, Ergo pojišťovna, Hasičská vzájemná pojišťovna, a.s., Uniqa, Generali Česká pojišťovna. Pojištění lze například uzavřít pro případ škody zaměstnavateli při výkonu povolání, pro případ škody na svěřených služebních věcech nebo pro případ škody při řízení automobilu či manipulačního vozíku, nebo na škodu způsobenou administrativní chybou.⁸¹ Pojištění se uzavírá s nutnou spoluúčastí, která se pohybuje dle rizika povolání okolo 10 - 30 % a cena pojištění se pohybuje v řádu několika set korun až po několik tisíc korun ročně, opět podle míry rizika povolání.⁸² Takové pojištění se při mnohých povolání, kde je výrazně vyšší riziko škody, dozajista vyplatí. Pojištění obvykle jistí pojištěnce proti škodě do 4,5 násobku jeho průměrného platu.

⁷⁹ Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část* (§ 1-§ 654). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 182 a násl. ISBN 978-80-7400-529-9.

⁸⁰ ČSOB Pojišťovna. *Pojištění odpovědnosti zaměstnance - ČSOB Pojišťovna*. [online]. Copyright © 2019 ČSOB Pojišťovna [cit. 17.09.2020]. Dostupné z: <https://www.csobpoj.cz/pojisteni/pojisteni-odpovednosti/vykon-povolani-3.2>; ERGO pojišťovna. *Pojistit znamená porozumět. Pojištění odpovědnosti zaměstnance*. [online]. Copyright © ERGO pojišťovna, a.s. [cit. 17.09.2020]. Dostupné z: <https://ergo.cz/p/pojisteni-odpovednosti-za-skodu/zamestnanci/>; Hasičská vzájemná pojišťovna. *Pojištění odpovědnosti zaměstnance*. [online]. Copyright © 2016 Hasičská vzájemná pojišťovna, a.s. [cit. 17.09.2020]. Dostupné z: <https://www.hvp.cz/pojisteni-obcanu/odpovednost-zamestnance/>

⁸¹ Srovnávač.cz - online srovnání pojištění. *Pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnance při výkonu povolání*. [online]. Copyright © 2007 [cit. 17.09.2020]. Dostupné z: <https://www.srovnac.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnance>

⁸² Srovnávač.cz - online srovnání pojištění. *Srovnání pojištění odpovědnosti, pojistek na blbost*. [online]. Copyright © 2007 [cit. 17.09.2020]. Dostupné z: <https://www.srovnac.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnance/kalkulacka-a-srovnani>

Co se týče míry náhrady škody zaměstnancem, řekla bych, že je určena zcela adekvátně a spravedlivě. Jednoduše řečeno, kdo škodu způsobí schválně nebo pod vlivem omamných nebo psychotropních látek, je zcela spravedlivě povinen ji nahradit celou a ostatní podle míry svého zavinění, avšak zároveň je rozumně určeno tak, aby to nemělo na zaměstnance likvidační účinky.

Resumé

Cílem práce bylo popsat současnou právní úpravu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli. Práce je rozdělena do kapitol, kdy první kapitola se věnuje obecným pracovněprávním souvislostem a posouzení zákoníku práce k občanskému zákoníku. Od druhé do páté kapitoly nalezneme jednotlivé povinnosti k náhradě škody seřazené podle zákoníku práce. Šestá kapitola se věnuje promlčení a poslední, sedmá kapitola porovnává běžnou právní úpravu podle zákoníku práce s právní úpravou příslušníků bezpečnostních sborů. Došla jsem k tomu, že současný právní stav je dostatečný, s tím že existuje velice bohatá, konstantní a přesvědčivá soudní judikatura, která se této problematice věnuje. Z tohoto důvodu se domnívám, že není prostor pro výklad institutů náhrady škody jiným způsobem, než jak je v současné době soudy rozhodováno. Domnívám se, že zásadní roli při odškodňování mají tedy soudy, už jen z toho důvodu, že jim náleží mimo jiné moderační právo.

Cizojazyčné resumé

The aim of the work was to describe the current legal regulation of compensation for damage caused by an employee to the employer. The work is divided into chapters, where the first chapter deals with the general labor law context and the assessment of the Labor Code to the Civil Code. From the second to the fifth chapter, we find individual obligations to compensate for damage, arranged according to the Labor Code. The sixth chapter deals with the statute of limitations and the last seventh chapter compares the current legislation under the Labor Code with the legislation of members of the security forces. For this reason, it is realized that there is no room for interpretation of the institute of damages in a different way than is currently decided by the courts. I therefore believe that the courts have a crucial role to play in compensation, simply because they have, inter alia, the moderation right.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-405-6
- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6
- GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. ISBN 978-80210-5852-1
- ROZEHNAL, Aleš. Závazkové právo. Obecná část. Deliktní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-496-1
- NOVOTNÝ, Petr, KOUKAL, Pavel a ZAHOŘOVÁ, Eva. Nový občanský zákoník. Náhrada škody. Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80247-5165-8
- Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7400-290-8
- HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3.2018, 4. vydání. ANAG 2018. ISBN 978-80-7554-132-1
- GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1
- TOMEK, Petr., Fiala, Zdeněk. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou. ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2
- Lavický, P. a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-§ 654). Komentář. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2014 ISBN 978-80-7400-529-9.

Právní předpisy

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Elektronické zdroje a články

- Nejvyšší soud České republiky – <<https://nsoud.cz>>
- Nejvyšší správní soud České republiky – <<https://nssoud.cz>>
- Iuridictum – <<https://iuridictum.pecina.cz>>
- Občanský zákoník – <<http://obcanskyzakonik.justice.cz>>
- Poslanecká sněmovna – <<https://psp.cz>>
- Epravo.cz - <<https://www.epravo.cz>>
- ČSOB Pojišťovna - <<https://www.csobpoj.cz>>
- ERGO pojišťovna - <<https://ergo.cz>>
- Hasičská vzájemná pojišťovna - <<https://www.hvp.cz>>
- Srovnávač.cz - online srovnání pojištění - <<https://www.srovnovac.cz>>
- Zákony – <<https://zakony.cz>>

Periodika

- PETR, Tomáš. *Náhrada škody způsobené zaměstnancem Celní správy ČR. CLO DUANE*, měsíčník Celní správy České republiky, 54. ročník, květen 2020. ISSN 0323-0023