

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Majetková újma v pracovním právu
a její náhrada

DIPLOMOVÁ PRÁCE

PLZEŇ 2022

NIKOLA ŠVÍKOVÁ

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Nikola ŠVÍKOVÁ
Osobní číslo: R17M0162P
Studijní program: M6805 Právo a právní věda
Studijní obor: Právo
Téma práce: Majetková újma v pracovním právu a její náhrada
Zadávací katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Prevence
4. Povinnost zaměstnance k náhradě majetkové újmy
5. Povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové újmy
6. Náhrada majetkové újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

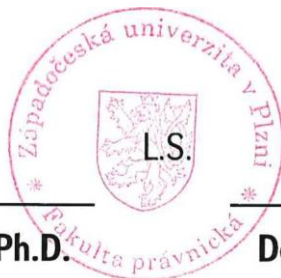
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podst. přeprac. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2017. 790 s.
- BĚLINA, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce, Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1636 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

- GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- ELISCHER, David et al. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka. 1. vydání Praha: Leges, 2020. xvi, 381 stran. Praktik. ISBN 978-80-7502-382-7.
 - DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody. 2. aktualiz. a rozš. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR), 400 s.
 - HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 201 stran. ISBN 978-80-7598-356-5.

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

Datum zadání diplomové práce: 1. února 2021
Termín odevzdání diplomové práce: 31. března 2022

Stanislav Balík



Jarmila Pavlátová

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

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry
vedoucí katedry

V Plzni dne 9. září 2021

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni dne _____

Nikola Švíková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za jeho pomoc při vedení diplomové práce, za cenné rady a vstřícné jednání.

Obsah

1.	Úvod	1
2.	Vymezení základních pojmů	3
2.1.	Pracovněprávní vztah.....	3
2.2.	Právní odpovědnost v pracovním právu	4
2.2.1.	Plnění pracovních úkolů	6
2.2.2.	Zavinění	9
2.3.	Škoda	9
3.	Prevence	11
3.1.	Definice prevence a její zákonné ukotvení	11
3.2.	Prevence ze strany zaměstnavatele	12
3.3.	Prevence ze strany zaměstnance	13
3.4.	Dělení prevence	15
4.	Povinnost zaměstnance k náhradě majetkové újmy	16
4.1.	Obecná povinnost nahradit škodu.....	16
4.1.1.	Porušení právních povinností	17
4.1.2.	Protiprávnost.....	17
4.1.3.	Excesivní jednání.....	17
4.1.4.	Příčinná souvislost.....	18
4.2.	Nesplnění povinnosti k odvrácení škody	21
4.2.1.	Oznamovací povinnost	21
4.2.2.	Rozsah odpovědnosti.....	22
4.3.	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	23
4.3.1.	Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty	23
4.3.2.	Schodek na svěřených hodnotách.....	25

4.3.3. Rozsah náhrady škody	26
4.4. Ztráta svěřených věcí	27
4.5. Úprava společných povinností nahradit škodu	28
4.5.1. Určení výše požadované náhrady škody	29
4.5.2. Moderační právo soudu	29
5. Povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové újmy	30
5.1. Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu	31
5.2. Povinnost nahradit škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení hrozící škody	32
5.3. Škoda na odložených věcech	34
6. Náhrada majetkové újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání	37
6.1. Pracovní úraz	37
6.2. Nemoc z povolání	41
6.2.1. Příčinná souvislost ve vztahu k pracovním úrazům a nemocím z povolání	43
6.3. Zproštění se povinnosti k náhradě škody	43
6.3.1. Předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a zdraví	44
6.3.2. Opilost nebo zneužití jiných návykových látek	45
6.3.3. Lehkomyšlnost	46
6.4. Druhy náhrad	46
6.4.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	46
6.4.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	48
6.4.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	50
6.4.4. Náhrada věcné škody	51
6.5. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	52

6.5.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	53
6.5.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	54
6.5.3. Náhrada věcné škody.....	55
7. Náhrada škody v agenturním zaměstnávání	56
7.1. Pojem agenturního zaměstnání	56
7.2. Náhrada škody	57
7.2.1. Náhrada škody mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce	57
7.2.2. Náhrada škody mezi agenturou práce a uživatelem	58
7.2.3. Náhrada škody mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem	58
8. Závěr.....	60
9. Resume	62
Seznam zdrojů	63

1. Úvod

Pracovní právo je součástí života téměř každého z nás. Je zdrojem příjmů pro uspokojování vlastních potřeb. Pokud vykonáváme pro zaměstnavatele závislou práci, zapojujeme se do pracovněprávních vztahů a máme vůči zaměstnavateli určité povinnosti. Povinnosti má samozřejmě i zaměstnavatel vůči zaměstnancům. Tyto vztahy a povinnosti jsou předmětem úpravy pracovního práva. Velmi důležitá je mimo jiné právní úprava majetkové újmy a její náhrady, kterou jsem si vybrala jako téma mojí diplomové práce. V pracovněprávních vztazích poměrně často dochází ke vzniku škody, ať už na straně zaměstnavatele, či na straně zaměstnance a zákoník práce tuto problematiku relativně komplexně upravuje.

Majetková újma a její náhrada je upravena v části jedenácté zákoníku práce. Jak jsem uvedla v předchozím odstavci, tato úprava je v zákoníku práce relativně komplexní a ve srovnání s úpravou náhrady škody v občanském zákoníku upravuje mnoho odlišností. Slovní spojení „relativně komplexní“ používám proto, že v zásadě je v zákoníku práce obsažena veškerá úprava, nelze však vyloučit subsidiární použití občanského zákoníku. Úprava majetkové újmy je součástí individuálního pracovního práva.

Cílem této práce je přehledně zpracovat aktuální právní úpravu, která se týká majetkové újmy a její náhrady, včetně judikatury. V práci se budu prvně zabývat vysvětlením základních pojmů, jakými jsou například pracovněprávní vztah, škoda nebo plnění pracovních úkolů, které je velmi důležité pro posouzení, zda se bude postupovat dle zákoníku práce nebo občanského zákoníku. Dalším bodem této práce je úprava prevence. Jedním z hlavních zájmů účastníků pracovněprávních vztahů je, aby ke škodám na zdraví a na majetku docházelo co nejméně. Proto pracovní právo vytváří jakýsi prevenční systém, který stanovuje zejména povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, jehož cílem je vzniku těchto škod předcházet.

V souvislosti s povinností k náhradě škody jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele se práce věnuje okrajově také povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, které v zákoníku práce upravuje část pátá.

Čtvrtá kapitola této práce se bude věnovat povinnosti k náhradě škody na straně zaměstnance. Rozlišujeme zde několik druhů povinnosti k náhradě škody. V první řadě je to obecná povinnost k náhradě škody. Dále je zde odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, odpovědnost za ztrátu svěřených věcí a odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Platí, že se jedná o odpovědnost subjektivní, tedy za zavinění.

Pátou částí práce je povinnost k náhradě škody na straně zaměstnavatele. Zákoník práce upravuje obecnou povinnost nahradit škodu, dále povinnost k náhradě škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání (kterou však více rozvádím v kapitole šesté), odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli a odpovědnost za škodu na odložených věcech. U povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody platí, že se jedná o objektivní odpovědnost za protiprávní stav anebo za výsledek. Objektivní odpovědnost je zde doplněna právním institutem liberace.

Šestá kapitola se bude zabývat povinnostmi k náhradě škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Toto téma a jeho právní úprava a judikatura je velmi zajímavá a rozsáhlá. Nejprve se budu věnovat vysvětlení pojmů pracovní úraz a nemoc z povolání. Je velmi zajímavé, co můžeme za pracovní úraz považovat a co již ne. Zákoník práce upravuje, na jaké druhy náhrad má zaměstnanec nárok. Zaměstnavatelem je zde poskytována náhrada po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, ale i po skončení pracovní neschopnosti. Dále je zaměstnavatel v určitých případech povinen nahradit i účelně vynaložené náklady na léčení a náhradu věcné škody. Náhradu věcné škody a účelně vynaložené náklady spojené s léčením je zaměstnavatel povinen nahradit dokonce i po smrti zaměstnance. Navíc je po smrti zaměstnance povinen nahradit v určitých případech i náklady na výživu pozůstalých.

V poslední řadě se budu věnovat i náhradě škody v agenturním zaměstnávání, kde je koncept klasického pracovněprávního vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec narušen a vystupuje zde jako zaměstnavatel agentura práce, která na základě dohody přiděluje zaměstnance tzv. uživateli.

2. Vymezení základních pojmů

Tato kapitola se bude zabývat vymezením některých základních pojmů pracovního práva, jejichž vysvětlení považuji ve vztahu k náhradě majetkové újmy v pracovním právu za důležité.

2.1. Pracovněprávní vztah

Náhrada újmy je vázána na existenci pracovněprávního vztahu. To znamená, že nemůže existovat, pokud by mezi stranami nebyl pracovněprávní vztah. Pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi účastníky pracovněprávních vztahů, které podléhají režimu pracovního práva. Vznikají především mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na individuální pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy kolektivní. Náhradu majetkové újmy řadíme do individuálního pracovního práva.

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce. Pokud jej nelze použít, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem. Vždy musí být dodrženy základní zásady pracovněprávních vztahů. Mezi tyto základní zásady řadíme zejména zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Dle zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V některých případech však může pracovněprávní vztah vzniknout i před uzavřením základního pracovněprávního vztahu, například pokud byla uzavřena smlouva o uzavření budoucí pracovní smlouvy.

Můžeme tedy na základě výše uvedeného konstatovat, že pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi subjekty – osobami účastnicími se pracovního procesu, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob.¹

¹ PICHRT, Jan. Kapitola 1 [Pojem pracovněprávní vztahy]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 58, marg. č. 98

2.2. Právní odpovědnost v pracovním právu

Další důležitou oblastí je úprava odpovědnostních vztahů. Odpovědnost v podstatě znamená, že odpovědný subjekt nese následky svého jednání. V právním pojetí to jsou nepříznivé právní následky vůči tomu, kdo porušil právní povinnost.

Jak z výše uvedeného vyplývá, odpovědnost obecně můžeme definovat jako právní vztah mezi konkrétními subjekty, který souvisí s porušováním práv a povinností, jež tvoří obsah právních vztahů. Odpovědnost je vždy vztahem vznikajícím z konkrétního porušení práva nebo z nějaké právem předvídané události.²

Odpovědnost nám v pracovním právu plní tři funkce. První z nich je funkce reparační. Ta zabezpečuje náhradu škody, pokud došlo k jejímu vzniku. Pokud tato náhrada není možná, zabezpečuje alespoň zadostiučinění, tato funkce se nazývá satisfakční. A poslední funkcí je represe – ta má za úkol působit jako trest pro škůdce.

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů. Z tohoto hlediska je pracovněprávní odpovědnostní vztah vždy vztahem odvozeným. Na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný, neboť je ve své další existenci nezávislý na základním pracovněprávním vztahu a může existovat i po jeho skončení.³

Teorie pracovního práva rozlišuje více druhů odpovědnosti. Nejobecněji lze klasifikovat odpovědnost v pracovním právu na hmotnou a jinou než hmotnou v závislosti na tom, zda následně vzniklá sankční povinnost má povahu hmotnou (nejčastěji v podobě peněžitého plnění) či nikoliv.⁴

Mezi hmotnou pracovněprávní odpovědnost patří především odpovědnost zaměstnance i zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu. Dále se zde můžeme setkat s odpovědností za prodlení, odpovědností zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která je v pracovní smlouvě

² GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 676

³ BĚLINA, Miroslav. Kapitola 2 [Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 312, marg. č. 378.

⁴ BĚLINA, Miroslav. II. Jednotlivé druhy odpovědnosti v pracovním právu. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 314.

anebo povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru. Pracovněprávní odpovědnost však nemusí vždy spočívat v určitém hmotném plnění, ale i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu. Můžeme sem zařadit například povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem.

Porušením pracovněprávní povinnosti může také dojít k vyvolání jiných druhů odpovědnosti, než je odpovědnost pracovněprávní, která je samozřejmě nejčastější. Může dojít k porušení povinností, které nám stanovují jiná právní odvětví, např. občanské právo, správní právo a jiné.

Jelikož se tato práce zabývá náhradou majetkové újmy, budu se věnovat zejména odpovědnosti za škodu. Subjekty tohoto odpovědnostního vztahu se shodují se subjekty základního pracovněprávního vztahu, neboť odpovědnostní právní vztah vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Obsah odpovědnostního vztahu tvoří základní dvojice vzájemně spjatých práv a povinností, a to právo poškozeného na náhradu škody (právo požadovat odčinění vzniklé újmy) a povinnost k náhradě škody (povinnost druhého subjektu nést negativní následek porušení.⁵ Nejzásadnějším předpokladem odpovědnosti za škodu je chování zaměstnance. Zaměstnanec musí při způsobení škody plnit pracovní úkoly anebo musí škoda vzniknout alespoň v přímé souvislosti s tím. Pokud jednání zaměstnance nevznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jedná se o tzv. excés z mezí pracovněprávní odpovědnosti, což zakládá právní odpovědnost v jiném právním odvětví.

Novelou zákoníku práce z roku 2015 došlo ke změně pojmosloví, a to z důvodu přijetí občanského zákoníku, který nepoužívá v tomto případě pojem odpovědnost, ale povinnost k náhradě škody. Tomu se musel zákoník práce přizpůsobit a přejmenovat tak některá ustanovení „o odpovědnosti“. Řada odborníků však tuto změnu kritizuje a pojem odpovědnost se i nadále nachází v některých odborných publikacích. Pokud se tak v této práci objeví pojem „odpovědnost“, je tím myšlena povinnost nahradit škodu.

⁵ Jan Blažek. *Odpovědnost zaměstnance v pracovním poměru za způsobenou škodu*. Olomouc, 2018. Rigorózní práce. 1 Univerzita Palackého v Olomouci; Právnická fakulta. str. 21

2.2.1. Plnění pracovních úkolů

Jedním ze zákonem stanovených předpokladů vzniku povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy podle pracovněprávní úpravy je skutečnost, že škodu způsobil zaměstnanec zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi nebo ke vzniku škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.⁶ V praxi nemusí být vždy zřejmé, zda lze činnost, při které došlo ke škodě, považovat za plnění pracovních úkolů nebo činnosti v přímé souvislosti s ním.

Toto posouzení je však důležité pro rozhodnutí, jestli se v dané věci použije zákoník práce či nikoliv. Pokud by ke škodě u zaměstnance nebo zaměstnavatele došlo při jiné činnosti, nejedná se o odpovědnost pracovněprávní, ale s největší pravděpodobností o odpovědnost občanskoprávní.

Odpovědnostní pracovněprávní vztah se od obdobného typu občanskoprávního vymezuje skutečností, že ke vzniku škody došlo v době, kdy zaměstnanec realizoval výkonem práce hlavní povinnost vyplývající pro něho z pracovního poměru, tj. při plnění pracovních úkolů, nebo vykonával činnosti, které jsou nezbytné k samotnému výkonu práce, tj. úkony činěné v přímé souvislosti s plněním úkolů.⁷

Legální definice těchto pojmů je obsažena v ustanovení §273 a 274 zákoníku práce. Plněním pracovních úkolů se ve smyslu ustanovení § 273 zákoníku práce rozumí plnění pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Za plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody nebo nemajetkové újmy považuje uvedené ustanovení rovněž činnost konanou ve prospěch zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, a činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní

⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31-35

⁷ HURKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vyd.* Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-132-1. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.

V případě, kdy zaměstnavatel (popř. vedoucí zaměstnanec) vydá zaměstnanci pokyn k výkonu činnosti, která nespadá do druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, má zaměstnanec právo tento pokyn neuposlechnout a danou činnost nevykonat. Pokud však takovýto pokyn uposlechne a začne danou činnost vykonávat, jedná se pro účely náhrady škody nebo nemajetkové újmy o plnění pracovních úkolů.⁸

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Takovými úkony nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení (s výjimkou vyšetření prováděného na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací nebo ošetření první pomoci), ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.⁹

Dle ustálené soudní praxe z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s nimi nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria přitom nemají stejný význam. Rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tedy vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. Pokud činnost zaměstnance postrádá výše uvedený vztah k vykonávané práci, o plnění pracovních úkolů se nejedná a právo na náhradu škody se pracovním právem řídit nebude, ačkoli mezi účastníky odpovědnostního vztahu existuje základní pracovní právní vztah (pracovní poměr nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).¹⁰ Vnitřní účelový vztah by chyběl například pokud by zaměstnanec sledoval jen své zájmy, jednal ve vlastní prospěch, namísto plnění pracovních úkolů.

Velmi častým předmětem soudních sporů je náhrada škody, která vznikla během pracovní cesty. Přestože na pracovní cestu je zaměstnanec vyslán svým

⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31-35

⁹ BĚLINA, Miroslav. 3. Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 318, marg. č. 385.

¹⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31-35

zaměstnavatelem a po dobu jejího průběhu je značně omezen v dispozici se svým časem, nelze veškerou dobu trvání pracovní cesty považovat za plnění pracovních úkolů. Podle ustanovení § 273 odst. 1 zákoníku práce je plněním pracovního úkolu pouze činnost, která je předmětem pracovní cesty. V případě, že zaměstnanec během pracovní cesty vykonává úkony, které předmětem pracovní cesty nejsou, náhrada případné škody se nebude řídit pracovněprávní úpravou.¹¹

Soudy řeší poměrně často také spory ohledně náhrady škody, kdy ke škodné události dojde na akcích pořádaných zaměstnavatelem za účelem stmelování pracovního kolektivu (team-building). Dle soudů je rozhodující účel této akce. Aktivity na team-buildingové akci, které mají za cíl posílit interpersonální vztahy členů kolektivu lze tedy posoudit jako činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, což potvrzuje například rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 5060/2007.

Zvláštní úpravu stanovuje zákoník práce také pro pracovní úrazy. Kromě úrazů vzniklých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi se podle ust. § 271k odst. 2 zák. práce jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Příkladem pro takový typ úrazu může být poškození zdraví zaměstnance správního úřadu v důsledku napadení občanem nespokojeným s rozhodnutím ohledně vyřízení jeho žádosti nebo podání, k němuž došlo mimo budovu úřadu i mimo úřední hodiny. Určité jednání nebo rozhodování zaměstnance vede (mimo věcnou nebo časovou souvislost s plněním pracovních úkolů) k jeho fyzickému napadení a zranění osobou, které se takové rozhodování týkalo.¹²

O pracovní úraz půjde například i tehdy, kdy zaměstnanec konal z objektivního hlediska činnost ve prospěch zaměstnavatele. Tento případ řešil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí 21 Cdo 2685/2016. Zaměstnanec na pozici obchodně technického poradce se zranil během zahraniční pracovní cesty při lyžování s klienty zaměstnavatele. Ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že: „okolnost, že žalobce neměl povinnost lyžovat a že ,sankce za odmítnutí lyžování mu nehrozila“, přitom není podstatná. Rozhodující je, že s ohledem na uvedené

¹¹ KOMENDOVÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31-35

¹² M. Bělecký: Pracovní úrazy ve světle judikatury, *Bezpečnost a hygiena práce* č. 7/2011, str. 16.

okolnosti a za uvedených podmínek žalobce, který se věnoval zákazníkům i na sjezdovce, konal z objektivního hlediska činnost ve prospěch žalované, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů pro žalovanou.

2.2.2. Zavinění

Pro pracovněprávní odpovědnost je typické, že zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění a stejně tomu tak bude i v případě náhrady škody. Naproti tomu odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní – takzvaně odpovědnost za výsledek, na rozdíl od zaměstnance.

Dle Rozhodnutí Nejvyššího soudu Cdo 1059/2003 lze zavinění charakterizovat jako psychický vztah jednatelke ke svému jednání, které je protiprávní a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednatelke věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatelke věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatelke věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednatelke nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům věděl měl a mohl (nedbalost nevědomá). Forma zavinění má vliv na způsob a výši právem stanovené náhrady škody. Neznalost zákoník práce toleruje jen zcela výjimečně. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, že byl naplněn znak zavinění. Otázka, jaký vliv má zavinění na rozsah odpovědnosti za škodu je rozebrána v této práci u každého typu odpovědnosti.

2.3. Škoda

Dalším důležitým pojmem je škoda. Škoda je zpravidla charakterizována jako majetková újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná penězi. S pojmem škoda také souvisí újma. Pojem újma je však nadřazen samotným pojům škoda a nemajetková újma. Nemajetková újma se od škody liší tím, že nemajetkovou újmu fakticky nelze vyčíslit. Velký význam má nemajetková újma ve vztahu k odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a jejich odškodňování. Zákoník práce označuje pojmem škoda jen újmu majetkové povahy.

Škodu dělíme na skutečnou škodu a jinou škodu (ušlý zisk). Skutečná škoda představuje v penězích vyjádřitelnou majetkovou újmu (úbytek či zmenšení majetku), která nastala na existujícím majetku poškozeného v důsledku zničení, ztráty, poškození, snížení či jiného znehodnocení majetku poškozeného a odpovídá majetkovým hodnotám, které bude potřebné vynaložit k uvedení v předešlý stav, popřípadě k vyvážení nepříznivých majetkových důsledků plynoucích z toho, že nedošlo k uvedení v předešlý stav.¹³ Jiná škoda, tedy ušlý zisk, spočívá v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví nebo správě rozmnožit, k čemuž by za normálního běhu věcí došlo.

Vznik škody a její výši prokazuje poškozený, který uplatňuje její náhradu. Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ní odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty. V pracovním právu hradí zaměstnanec zásadně pouze škodu skutečnou, náhradu ušlého zisku může zaměstnavatel požadovat pouze v případech, ve kterých lze zaměstnanci přičítat úmyslné zavinění, což bude muset zaměstnavatel rovněž prokázat.

¹³ HOCHMAN, Josef. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001, s. 123

3. Prevence

Hlavním zájmem účastníků pracovněprávních vztahů je, aby při výkonu práce docházelo ke škodám na zdraví a majetku co nejméně, nebo v nejlepším případě vůbec. Zásada prevence vzniku újmy patří mezi základní zásady soukromého práva.

3.1. Definice prevence a její zákonné ukotvení

V rámci pracovního práva je zákoníkem práce upraven určitý prevenční systém, který má za úkol minimalizovat počet škod na zdraví i majetku. Právní úpravu prevence můžeme nalézt i ve zvláštních právních předpisech, jako je například zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále je úprava rozvedena ve velkém množství vyhlášek. Úpravu najdeme i v Listině základních práv a svobod, kde čl. 28 zaručuje zaměstnancům právo na uspokojivé pracovní podmínky, které napomáhají předcházet rizikům a umožňují práci v pracovním prostředí uplatňujícím systém ochrany zdraví, jenž umožňuje zaměstnancům vykonávat bezpečnou pracovní činnost a čl. 31 Listiny, který zajišťuje právo na ochranu zdraví, které dopadá i na ochranu zdraví v pracovním procesu.

Pojem prevence jako takový není zákonem definován, ale lze říci, že prevence je souhrn činností, které bychom měli vykonávat, pokud chceme předejít nežádoucímu stavu. Věda pracovního práva definuje prevenci jako souhrn práv, povinností a právních institutů, směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení, respektive porušení pracovněprávních vztahů.¹⁴

Obsah úpravy prevence vymezuje stanovení určitého systému prevenčních právních povinností, jakož i nepříznivých právních následků v podobě sankcí spjatých s jejich ohrožením či porušením. Základním požadavkem je, aby jednotlivé činnosti byly vykonávány způsobem, který by se nestal zdrojem ohrožení nebo porušení těchto zájmů. Každý je tedy povinen zachovávat neustále takový stupeň bedlivosti, který po něm lze s ohledem na konkrétní situaci rozumně požadovat a který je dle objektivních měřítek způsobilý zabránit, případně co nejvíce omezit riziko vzniku újmy na životě, zdraví či majetku. Jestliže někdo jedná

¹⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 674

v rozporu s výše vymezenou a zákonem stanovenou právní povinností, je za své protiprávní chování postihován.¹⁵

Prevence v zákoníku práce je primárně zaměřena na prevenci rizik, kdy riziko je definováno jako určitá míra pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události či situace. Smyslem prevence, jak je zřejmé, je rizikům předcházet. Po odhalení nebo vzniku rizika je nutné vyvinout takovou snahu, aby došlo k odstranění nežádoucího stavu. Dalším krokem je eliminace negativních účinků rizik, případně jejich minimalizace na únosnou míru.¹⁶

3.2. Prevence ze strany zaměstnavatele

Prevence ze strany zaměstnavatele je upravena především v §248 odst.1 zákoníku práce, který říká, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Výše uvedený odstavec ukládá zaměstnavateli povinnost vytvořit zaměstnancům určité pracovní podmínky. Takovými pracovními podmínkami jsou myšleny především podmínky, jenž zaměstnanci umožňují bezpečný výkon práce, minimalizování nebo úplné odstranění namáhavé a rizikové práce a v neposlední řadě také udržování a zlepšování pracovišť. Mezi tyto pracovní podmínky můžeme zařadit i vhodné pracovní podmínky pro práci žen, mladistvých a starších zaměstnanců.

S ohledem na zákonnou definici pojmu prevence se při zajišťování pracovních podmínek jedná o proces trvalý a průběžný a zaměstnavatel se jej nemůže zprostit.¹⁷ Pokud zaměstnavatel nevytvoří potřebné pracovní podmínky, může to být důvod k částečnému i plnému zproštění odpovědnosti při jednání o náhradě škody způsobené zaměstnancem. Zákonná úprava prevence pokračuje v §248 odst. 2, který říká, že zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a

¹⁵ Rozsudek VS v Praze ze 4. 2. 2014, Cmo 303/2013.

¹⁶ HEŘMANOVÁ, Kateřina. *Problematika prevence v pracovním právu v kontextu prevence rizik. Právní rozhledy, 2021, č. 8, s. 295-299.*

¹⁷ HEŘMANOVÁ, Kateřina. *Problematika prevence v pracovním právu v kontextu prevence rizik. Právní rozhledy, 2021, č. 8, s. 295-299.*

prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.¹⁸

Jak vyplývá z výše zmíněného ustanovení, zaměstnavatel může přijímat vhodná opatření k ochraně svého majetku. Jedním z těchto opatření je kontrola věcí, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něj odnášejí a také prohlídka zaměstnance. Kontrolou a prohlídkami však nesmí být porušena práva na ochranu osobnosti zaměstnanců, zejména v tomto případě máme na mysli právo na ochranu lidské důstojnosti, právo na soukromí a právo na ochranu cti. Provádění těchto osobních prohlídek by však mělo být namátkové, nebo pokud je pro prohlídku věcný důvod a způsobem, který nebude pro zaměstnance nijak ponižující.

K osobním prohlídkám by měl zaměstnavatel přistupovat uvážlivě, např. v případě podezření z odcizení určitých věcí. Z důvodu právní jistoty by bližší podmínky pro výkon osobních prohlídek, jako je stanovení, kdo osobní kontrolu zaměstnance provádí, kdo je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost podrobit se osobní prohlídce, kdo, kde a jak provádí tuto osobní prohlídku apod., měl stanovit zaměstnavatel v pracovním řádu. Zaměstnavatel může provádět kontroly i prostřednictvím bezpečnostních agentur, které u něho provádějí ostrahu na základě smluvního vztahu.¹⁹

Kontrolní činnost zaměstnavatele, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, je v zásadě přenesena na vedoucí zaměstnance, kteří mají ve smyslu § 302 písm. a) a g) povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky a zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.²⁰

3.3. Prevence ze strany zaměstnance

Ustanovení, která jsou rozebrána v předchozí podkapitole se věnovala prevenci ze strany zaměstnavatele. Zákoník ve svém §249 upravuje také prevenci ze strany zaměstnance. Jak říká zákoník práce, zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému

¹⁸ 262/2006 Sb. *Zákon zákoník práce.*

¹⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd.* Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

²⁰ Tamtéž

obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Především je však stanovena povinnost zaměstnance předcházet svým jednáním vzniku škod. Tím je myšleno například řádně hospodařit se svěřenými prostředky, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, zdraví a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně týká jeho jednání.

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu. Touto důležitou okolností rozumíme především zdravotní stav zaměstnance, pro který se nemůže vystavit fyzické námaze spojené se zakročením proti hrozící škodě nebo pokud by způsobil vážnou újmu na zdraví sobě nebo svým spoluzaměstnancům. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Vedle výše uvedených ustanovení mají preventivní charakter také další ustanovení zákoníku práce. Těmi jsou zejména ustanovení o BOZP, ustanovení o pracovní době a době odpočinku a ustanovení pojednávající o zvláštních pracovních podmínkách.

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, případně život nebo zdraví jiných fyzických osob.²¹

S účinností od 21. ledna 2021 bude stát poskytovat odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na základě dohady procesů v Radě hospodářské a sociální dohody příspěvek na realizaci aktivit v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

²¹ Petr Hůrka, a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-357-2.s.126

3.4. Dělení prevence

Prevenci v pracovním právu můžeme rozdělit na generální a speciální a dále na opatření přímé prevence a nepřímé prevence. Generální prevence má za úkol obecně zabránit ohrožení a porušování práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů. O generální prevenci jde např. v ustanovení o odpovědnosti za škodu (§250 až 275 ZP). Speciální prevence má především odstranit příčiny hrozící škody v konkrétním případě. Příklad speciální prevence nalezneme například v již zmíněném ustanovení §249 ZP.

Opatření přímé prevence ukládají účastníkům přímo prevenční povinnosti, a to zejména povinnost zabránit ohrožení nebo poškození práv, která patří k obsahu pracovně-právních vztahů. Přímá prevence je obsažena jak v povinnostech zaměstnance, tak v povinnostech zaměstnavatele. Mezi tyto povinnosti patří například povinnost zaměstnavatele zabezpečovat zdravotně nezávadné pracovní podmínky, povinnost zaměstnavatele odstranit zjištěné závady nebo povinnost zaměstnavatele vybavit zaměstnance ochrannými pracovními pomůckami. Na straně zaměstnance se jedná zejména o povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku, povinnost dodržovat bezpečnostní předpisy, povinnost používat při práci ochranná zařízení a pomůcky, povinnost upozornit na hrozící škodu a povinnost proti hrozící škodě zakročit.

Opatření nepřímé prevence upravují chování účastníků pracovněprávních vztahů obecně tak, aby se zabránilo ohrožení nebo poškození práv a povinností, které tvoří obsah těchto vztahů. Takovým opatřením nepřímé prevence může být například zákaz používání úkolové mzdy tam, kde je zaměstnanec vystaven zvýšenému nebezpečí úrazu.²²

²² GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 675

4. Povinnost zaměstnance k náhradě majetkové újmy

Jak je již výše uvedeno, v pracovním právu odlišujeme odpovědnost za zavinění a odpovědnost bez zřetele zavinění. Odpovědnost za zavinění nastupuje v případě, kdy za škodu odpovídá zaměstnanec. Naopak odpovědnost bez zřetele zavinění, tedy odpovědnost objektivní je odpovědností zaměstnavatele. Tato kapitola se zabývá odpovědností za zavinění, tedy tím případem, kdy za škodu odpovídá zaměstnanec.

Zákoník práce rozlišuje čtyři druhy povinnosti zaměstnance nahradit škodu. První z nich je obecná povinnost nahradit škodu. Další tři se společně označují jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu. Kategorie zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je vůči obecné odpovědnosti odpovědností speciální. Do této kategorie řadíme odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

4.1. Obecná povinnost nahradit škodu

Pro odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je charakteristické to, že se jedná zásadně o odpovědnost za zavinění. Tomuto druhu odpovědnosti říkáme odpovědnost subjektivní. Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Porušením povinností se rozumí porušení povinností, které pro zaměstnance vyplývají ze zákona, jiných právních předpisů, ze smlouvy, a nebo z jiných právních skutečností.

Předpokladem odpovědnosti zaměstnance za škodu je za prvé vznik škody na straně zaměstnavatele, za druhé porušení právních povinností na straně zaměstnance. Dále zde musí být příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance a zavinění zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně. Pokud některý z nich chybí, tak povinnost k náhradě škody nevzniká. Pojem „škoda“ je podrobněji vysvětlen v předcházející kapitole – škodou je třeba chápat takovou újmu, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře

poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem (tj. penězi) a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz.

4.1.1. Porušení právních povinností

Právní povinnosti v pracovním právu jsou stanoveny zaměstnanci obecně závaznými právními předpisy, vnitřním předpisem, pracovním řádem, pracovní smlouvou, popřípadě pokyny vedoucích zaměstnanců (kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny). Právními předpisy rozumíme jednak právní předpisy vyhlášené ve Sbírce zákonů, ale také vnitřní předpisy a pracovní řády vydané zaměstnavatelem, které jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Ostatní předpisy zaměstnavatele, zejména pracovní postupy, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a technické dokumenty jsou zaměstnanci povinni dodržovat jen tehdy, jestliže s nimi byli řádně seznámeni. U pokynů vedoucích zaměstnanců není důležité, zda byly dány písemnou nebo ústní formou.²³

4.1.2. Protiprávnost

Protiprávností chápeme objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím) zaměstnance a stanovenou právní povinností. Pokud je zaměstnanci vydán pokyn, který je v nesouladu s právními předpisy, zaměstnanec není povinen takový pokyn splnit. Pokud zaměstnanec takový pokyn splní, čímž vznikne zaměstnavateli škoda ve smyslu §250 zákoníku práce, nelze jeho protiprávní jednání považovat za jedinou příčinu vzniku škody. Zároveň jde totiž také o porušení povinností ze strany zaměstnavatele. V tomto případě můžeme uvažovat o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele.

4.1.3. Excesivní jednání

Nastat může také takzvané excesivní jednání. Excesivním jednáním je takové protiprávní jednání, které není plněním pracovních úkolů a které není ani v přímé souvislosti s ním. Okolnost, zda odpovědnost zaměstnance bude možné posoudit podle ustanovení zákoníku práce či nikoli, je tedy závislá na tom, zda k porušení právní povinnosti zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo

²³ PTÁČEK, Lubomír. § 250 [Pojem; omezení odpovědnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 963, marg. č. 8.

v přímé souvislosti s ním. Dle soudní praxe je při posuzování důležité, zda jde z hlediska věcného, místního i časového o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá i v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a přímo neplní pracovní úkoly. Zaměstnanec je povinen zdržet se i mimo pracovní dobu jednání, které je v rozporu s uloženými povinnostmi. Z toho důvodu může dojít k porušení pracovněprávních povinností například pokud je zaměstnanec přistižen v době svého pracovního volna, jak vyváží z objektu zaměstnavatele zboží bez zaplacení. Pracovní vztah není rovněž omezen jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Žádné ustanovení nestanovuje dobu, do kdy pracovněprávní vztah trvá nebo kdy nejpozději končí. K povinnosti nahradit škodu může dojít až po skončení pracovního poměru, pokud byla škoda způsobena při činnosti, která byla z hlediska věcného, místního i časového objektivně konána pro zaměstnavatele. Podrobněji je problematika plnění pracovních úkolů rozebrána v druhé kapitole této práce.

4.1.4. Příčinná souvislost

O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem.²⁴ To znamená, že bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla. Nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody, ale musí být alespoň jednou z příčin – a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při zjišťování příčinné souvislosti se postupuje tak, že je třeba škodu vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, z hlediska jejích příčin – jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Přitom je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu. Je důležité zmínit, že otázka příčinné souvislosti je otázkou skutkovou, nikoli právní (což potvrdil Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 300/2001).

²⁴ PTÁČEK, Lubomír. § 250 [Pojem; omezení odpovědnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 966, marg. č. 15.

4.1.5. Zavinění

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je budovaná na principu zavinění. Dle Rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 1059/2003 lze zavinění označit jako psychický stav zaměstnance vůči svému jednání mající dvě základní formy, a to úmysl a nedbalost. O úmysl jde, jestliže zaměstnanec chtěl svým jednáním vznik škody způsobit (úmysl přímý) anebo věděl, že škodu může způsobit, tedy byl s jejím případným vznikem srozuměn (úmysl nepřímý), kdežto nedbalost spočívá v tom, že zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, ale spoléhal se na to, že škoda nevznikne (nedbalost vědomá), nebo nevěděl, že může škodu způsobit, ačkoliv to s ohledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

Zavinění a jeho forma zpravidla vyplynou z konkrétních okolností daného případu. Důkazní břemeno, tj. povinnost prokázat skutečnosti, na jejichž základě lze na existenci zavinění usuzovat, spočívá při obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu na zaměstnavateli.²⁵

Pokud se zaměstnanec objektivně dopustil porušení právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a i když v příčinné souvislosti s tím vznikla škoda, nebude přesto dána jeho odpovědnost, jestliže zaměstnanec nevěděl, že může škodu způsobit a že o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět nemusel a nemohl, neboť za těchto okolností není dáno zavinění ani ve formě nevědomé nedbalosti.²⁶ Může se tak stát například v případě, kdy nový zaměstnanec nastoupil do práce a nemohl se dosud stihnout seznámit se všemi předpisy.

Zavinění se vyskytuje buď jako zavinění prokazované nebo zavinění presumované (předpokládané). U prokazovaného zavinění musí zaměstnavatel prokázat naplnění všech předpokladů. U presumpce zavinění je zaměstnavatel povinen prokázat jen některé předpoklady odpovědnosti, ale zavinění a příčinná souvislost se předpokládá. Zaměstnanec však může prokazovat, že v konkrétním případě vznik škody nezavinil, a tudíž zde není dána příčinná souvislost mezi zaviněním a škodou. Presumpce zavinění je však použita pouze výjimečně.

²⁵ PTÁČEK, Lubomír. § 250 [Pojem; omezení odpovědnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 967, marg. č. 18.

²⁶ Tamtéž

Pokud byla škoda způsobena také porušením povinností na straně zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí. Zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou skutečně způsobil, neodpovídá za tu část škody, která byla způsobena porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance nebo třetích osob.²⁷ V případě, že zaměstnavateli odpovídá za škodu více zaměstnanců, je každý z nich povinen nahradit poměrnou část škody dle míry svého zavinění.

4.1.6. Rozsah a způsob náhrady škody

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu na základě své obecné povinnosti, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.²⁸ Uvedením v předešlý stav rozumíme takový postup odpovědného zaměstnance, že způsobenou škodu sám nebo na své náklady odstraní, například opravením poškozené věci.

Výše náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobí z nedbalosti je omezená a nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení však neplatí, pokud byla škoda způsobena úmyslně, ať už v úmyslu přímém, či úmyslu nepřímém nebo v opilosti. U škody, která je způsobená úmyslně může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku. Ze zvláštních důvodů může soud náhradu škody přiměřeně snížit.

Pokud je k náhradě škody společně zavázáno více zaměstnanců, je každý z nich povinen nahradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jedná se tedy o dělenou, a nikoliv solidární odpovědnost.

Rozsah náhrady škody z titulu obecné odpovědnosti, za kterou odpovídá zaměstnanec, je stanoven tak, že celkovou škodu bez omezení je povinen nahradit zaměstnanec, který způsobil škodu úmyslně nebo z nedbalosti, ale v opilosti nebo po užití návykových látek. V ostatních případech je výše náhrady škody, za kterou

²⁷ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. s. 237

²⁸ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. s. 237

nese odpovědnost zaměstnanec, omezena bez ohledu na to, zda je o škodu způsobenou na základě vědomé nebo nevědomé nedbalosti.²⁹

Při stanovení rozsahu náhrady škody se v některých případech uplatňuje takzvané moderační právo. Tím se rozumí právo soudu náhradu škody přiměřeně snížit z důvodu zvláštního zřetele. Výkon tohoto práva je ponechán na úvaze a rozhodnutí soudu samotného.

4.2. Nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody patří mezi zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanec v tomto případě odpovídá i za škodu, kterou sám přímo svým jednáním nezpůsobil. Právní úpravu nalezneme v §251 zákoníku práce, který říká, že na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

Předpokladem odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je vznik škody, porušení povinnosti upozornit na hrozící škodu a případně proti ní zakročit, dále příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti upozornit, popřípadě zakročit proti hrozící škodě, zavinění alespoň ve formě nedbalosti vědomé a také skutečnost, že škodu není možné uhradit jinak. Jde o opomenutí tam, kde byl zaměstnanec povinen aktivně jednat. Touto právní úpravou se řeší případy, kdy není možné, aby způsobenou škodu nahradil ten, kdo ji způsobil, nejčastěji z důvodu, že škůdce nebyl zjištěn.

4.2.1. Oznamovací povinnost

Zaměstnanec má vůči svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci oznamovací povinnost. Nerozhoduje zde, jestli hrozí škoda zaměstnavateli, spoluzaměstnancům nebo jiné fyzické či právnické osobě. Povinnost upozornit

²⁹ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. s. 237

na hrozící škodu také platí bez ohledu na to, zda hrozí škoda na zdraví nebo na majetku a v jakém rozsahu škoda hrozí.

V případě, kdy nelze vyčkávat a je třeba urychleně jednat, protože škoda hrozí natolik bezprostředně, že už ji z časových důvodů nelze účinně odvrátit prostřednictvím oznámení vedoucímu zaměstnanci, nastupuje takzvaná zvláštní prevenční povinnost.

Zatímco oznamovací povinnost se týká jakékoliv hrozící škody, povinnost zaměstnance aktivně jednat a neodkladně zakročit se týká jen takové škody, která hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Povinnost zakročit zaměstnanec nemá tehdy, když mu v tom brání důležitá okolnost. Novela zákoníku práce nově vylučuje povinnost zaměstnance zakročit k odvrácení hrozící škody v případě, pokud by tím zaměstnanec vystavil vážnému ohrožení jinou fyzickou osobu (dosud to bylo pouze v případě ohrožení sebe, ostatních zaměstnanců nebo osoby blízké).

4.2.2. Rozsah odpovědnosti

Zaměstnanec je povinen podílet se na náhradě škody, kterou není možné uhradit jinak, v rozsahu přiměřeném okolnostem případu. Dle §258 zákoníku práce se přihlíží zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele s tím, že výše náhrady škody je limitována trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.³⁰

Odpovědnost za škodu může vzniknout také tím, že zaměstnanec svou prevenční povinnost aktivně plnil. Pokud zaměstnanec stav hrozící škody nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví sám úmyslně nevyvolal a počínal si při tom způsobem přiměřeným okolnostem, je odpovědnosti zproštěn. Pokud však zaměstnanec tento stav sám úmyslně vyvolal nebo si počínal nepřiměřeným způsobem, je za škodu odpovědný.

Pokud jsou splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli dle §250 odst. 1 zákoníku práce, je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení téže škody dle §251 odst. 1 zákoníku práce. Odpovědností vztah dle §251 odst. 1 může vzniknout jen

³⁰ PTÁČEK, Lubomír. § 251 [Hrozící škoda – neupozornil nebo nezakročil]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 973, marg. č. 5.

mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který nesplnil svou oznamovací povinnost nebo povinnost zakročit v případě hrozící škody, kterou nezpůsobil sám svým vlastním jednáním. Pokud však zaměstnanec způsobil škodu svým vlastním jednáním, kterým zaviněně porušil své povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vzniká zde obecná povinnost nahradit škodu a zaměstnavatel má vůči němu nárok na náhradu škody ve výši limitované čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu (pokud byla škoda způsobena z nedbalosti) anebo ve výši skutečné škody (pokud byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo zneužitím jiných návykových látek).

4.3. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Povinnost zaměstnance k náhradě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zvláštním druhem povinnosti k náhradě škody, která se vyznačuje zprísněnými podmínkami ve vztahu k povinnému subjektu, tj. zaměstnanci.³¹

Předpokladem pro vznik tohoto druhu povinnosti k náhradě škody je dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, dále schodek na svěřených hodnotách a zavinění, které se v tomto případě předpokládá. Povinnost k náhradě škody tedy vzniká, pokud zaměstnavatel prokáže, že uzavřel se zaměstnancem platnou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty a že mu vznikl schodek za tyto svěřené hodnoty. Zaměstnavatel v tomto případě není povinen prokazovat zavinění. Pokud však zaměstnanec prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zproští se tím povinnosti k náhradě škody.

4.3.1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Dohoda o odpovědnosti je základním předpokladem povinnosti zaměstnance k náhradě schodku na svěřených hodnotách. Tato dohoda bývá běžně nazývána jako „dohoda o hmotné odpovědnosti“. Aby byla dohoda platná, musí zde existovat pracovněprávní vztah.

³¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 252 [Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 974, marg. č. 1.

Dohodu o odpovědnosti je možné buď uzavřít samostatně anebo jako součást pracovní smlouvy, či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, musí však mít písemnou formu. Dohoda musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Tato dohoda smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let. Pokud byla omezena svéprávnost zaměstnance, nesmí za něj uzavřít dohodu o odpovědnosti ani zástupce. Zaměstnanec přejímá dohodou odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen. Odpovědnost trvá od uzavření dohody až do skončení pracovního poměru nebo odstoupení od dohody. Pro odstoupení od dohody o odpovědnosti je dána písemná forma. Odstoupením od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty závazek zaměstnance z této dohody zaniká, a to dnem, kdy bylo odstoupení doručeno zaměstnavateli. Určí-li zaměstnanec v odstoupení od dohody o odpovědnosti jako den skončení jeho závazku pozdější den než den doručení odstoupení zaměstnavateli, zanikne závazek z dohody o odpovědnosti až tímto pozdějším dnem.

Dohodou o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být s několika zaměstnanci ujednáno, že pokud budou pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli tuto dohodu, odpovídají s nimi za schodek společně³². Jestliže by dohodu o odpovědnosti neměli uzavřenu všichni zaměstnanci, kteří se svěřenými hodnotami hospodaří, odpovídali by ti z nich, kteří měli dohodu uzavřenou, jen za schodek snížený o podíly zaměstnanců bez dohod o odpovědnosti, zatímco ti, kteří dohodu uzavřenu neměli, by mohli odpovídat jen z důvodu obecné povinnosti k náhradě škody za podmínky § 250.³³

Hodnoty, kterých se má odpovědnost za schodek týkat jsou uvedeny v zákoně demonstrativním způsobem. Charakteristickým znakem svěřených hodnot, díky kterému je odlišujeme od hodnot ostatních, je jejich určení pro obrat nebo oběh a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou mu jsou svěřeny. Na základě toho zaměstnanec nemůže odpovídat

³² ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIOVÁ a Jan TULÁČEK. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. s. 242

³³ DOLEŽÍLEK, Jirí. § 252 [Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 975, marg. č. 6.

například za svěřené motorové vozidlo, náradí používané k výkonu práce nebo vybavení kanceláře, jelikož se nejedná o hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování nemusí být ve vlastnictví zaměstnavatele. Taktéž není významné, zda jsou v dohodě uvedeny konkrétní hodnoty – dohodou o odpovědnosti zaměstnanec přejímá odpovědnost za schodek na jakýchkoliv dalších hodnotách, které mu budou svěřeny kdykoliv po uzavření dohody, pokud půjde o hodnoty, které jsou způsobilé být předmětem dohody o odpovědnosti.

4.3.2. Schodek na svěřených hodnotách

Dalším z předpokladů povinnosti zaměstnance k náhradě škody dle §252 a následujících je schodek. Schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Jde tedy o rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Tento skutečný stav je zpravidla zjišťován inventarizací, zaměstnavatel však může stav hodnot prokázat i jinými důkazními prostředky. Pokud bylo určité zboží poškozeno nebo zničeno, nejde o schodek a v tom případě by zaměstnanec odpovídal podle obecné odpovědnosti.

V případě tohoto druhu zvláštní povinnosti k náhradě škody se uplatní takzvané předpokládané zavinění. To znamená, že zaměstnavateli postačí prokázat existenci dohody o odpovědnosti a vznik schodku. Aby byl zaměstnanec odpovědnosti zproštěn, musí prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Za schodek, který vznikl bez zavinění zaměstnance zavázaného k vyúčtování svěřených hodnot, se podle ustálené judikatury soudů považuje takový schodek, který vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob odcizením svěřených hodnot. Zaměstnanec se zproští povinnosti k náhradě schodku na svěřených hodnotách také v případě, prokáže-li, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování, tedy že mu zanedbáním povinností zaměstnavatele bylo znemožněno hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.³⁴

³⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 252 [Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 976, marg. č. 10.

I když zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty podniku, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v takovém případě zjistit výši schodku a objasnit, jak zaměstnanec plnil své povinnosti při provádění pracovních úkolů³⁵

Zákonem jsou dány případy, kdy musí být provedena inventura. Zaměstnavatel je povinen provést inventuru při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo jiné pracoviště, při výkonu jiné práce a při skončení pracovního poměru. Postup inventarizace je upraven zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a vyhláškou č. 270/2010 o inventarizaci majetku a závazků.

4.3.3. Rozsah náhrady škody

U rozsahu náhrady škody musíme rozlišovat mezi individuální a společnou hmotnou odpovědností. U individuální hmotné odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.³⁶ U společné hmotné odpovědnosti nesmí podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Pokud se těmito určenými podíly neuhradí celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce dle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit.

Pokud se zjistí, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně zavázaných zaměstnanců, je povinen nahradit schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku jsou povinni nahradit všichni společně zavázaní zaměstnanci podíly určenými dle §260, odst.1 a 2 zákoníku práce.

³⁵ Rozhodnutí KS v Praze, sp. zn. 21 Co 737/59

³⁶ BĚLINA, Miroslav. 3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 321, marg. č. 388.

4.4. Ztráta svěřených věcí

I tato odpovědnost patří mezi zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Její úpravu lze nalézt v §255 zákoníku práce. Narozdíl od zvláštní povinnosti zaměstnance k náhradě škodu podle § 252, kde jsou předmětem ochrany svěřené hodnoty, jsou předmětem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 255 jednotlivé věci, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Zaměstnanec tedy odpovídá za ztrátu nástrojů, přístrojů a dalších individuálně určitelných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Zaměstnanec musí mít tyto věci ve své osobní péči. V pracovním právu neexistuje společná odpovědnost zaměstnanců za svěřené předměty – společně užívané věci tomuto režimu nepodléhají.³⁷ K náhradě škody způsobené ztrátou těchto věcí by byl zaměstnanec povinen jen za splnění podmínek obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody uvedených v § 250.

Ke vzniku povinnosti k náhradě škody musí být splněny tyto předpoklady: písemné potvrzení o převzetí svěřené věci, škoda v podobě ztráty svěřené věci a zavinění zaměstnance (které se zde předpokládá.) Písemné potvrzení o převzetí svěřené věci musí obsahovat označení věci, která byla zaměstnanci svěřena a podpis zaměstnance, kterým potvrzuje převzetí věci. Na jedno potvrzení může být zaměstnanci svěřeno i více věcí. Cena věci nesmí přesahovat 50 000 Kč.

Při tomto druhu zvláštní povinnosti k náhradě škody zaměstnavateli postačí prokázat pouze existenci písemného potvrzení o převzetí svěřené věci a to, že došlo k její ztrátě. Pokud se zaměstnanec má zprostit povinnosti nahradit ztrátu svěřené věci, musí prokázat, že ztráta vznikla zcela nebo z části bez jeho zavinění.³⁸

Dle Rozsudku Nejvyššího soudu Pls 2/61 (Rc 64/1961) zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když například doloží, že měl věci v uzamčené skříňce, nebo když se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se zjistí, že

³⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 696

³⁸ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 991, marg. č. 10.

například podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věci a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.

Jestliže cena svěřené věci přesahuje 50 000 Kč, je k založení odpovědnostního vztahu vyžadováno dvoustranné právní jednání – tedy dohoda. Tuto dohodu může zaměstnavatel sjednat jen se zletilým zaměstnancem, jehož svéprávnost nebyla omezena. Musí být uzavřena písemně. Obsahem této dohody je závazek zaměstnance nahradit zaměstnavateli škodu v případě, že dojde ke ztrátě svěřené věci. Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr anebo dnem, kdy je doručení odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, nebo v den pozdější, pokud je uveden. Toto odstoupení musí mít písemnou formu. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě.

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí je ve srovnání s jeho obecnou odpovědností za škodu přísnější. Zaměstnanec odpovídá za vzniklou škodu v plné výši, zatímco při obecné odpovědnosti je výše náhrady způsobené z nedbalosti limitována. I při povinnosti nahradit způsobenou škodu v plné výši však může dojít k jejímu snížení, k němuž může přistoupit soud. Způsobil-li zaměstnanec škodu úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu jiné škody (ušlý zisk).

4.5. Úprava společných povinností nahradit škodu

Zaměstnanec, který trpí duševní poruchou, je povinen nahradit škodu, kterou způsobil, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud se však vlastní vinou uvede do stavu, kdy není schopen své jednání ovládnout nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou. Společně a nerozdílně s tímto zaměstnancem nahradí škodu ti, kteří jej vlastní vinou do tohoto stavu přivedli.

Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dobré mravy jsou souhrnem etických, obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno

i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.³⁹

4.5.1. Určení výše požadované náhrady škody

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Před určením výše náhrady škody je potřebné objasnit všechny rozhodné skutečnosti, které se vztahují k odpovědnosti příslušného zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat a oznámit mu ji v písemné formě, a to do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Toto projednání může skončit buď odmítnutím zaměstnance nahradit škodu nebo uzavřením dohody o způsobu náhrady škody. Pokud náhrada škody přesahuje 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat výši škody a obsah dohody s odborovou organizací. Právo na náhradu škody se promlčuje za deset let ode dne, kdy došlo k uznání nároku.

4.5.2. Moderační právo soudu

Smyslem takzvaného moderačního (zmírňovacího) práva soudu je určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.⁴⁰

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit poté, co bude v řízení zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá. Soud je povinen vždy zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody. Soud může přihlídnout – kromě jiného – kupříkladu k okolnostem vzniku škody, k formě a míře zavinění škody zaměstnancem apod., tedy ke skutečnostem, které v řízení vyšly najevo v jiných souvislostech, aniž by je účastníci uváděli.

³⁹ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. s. 255

⁴⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 264 [Snížení výše náhrady]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1003, marg. č. 1.

5. Povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové újmy

Vedle odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravuje zákoník práce i odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je v našem pracovním právu vždy odpovědností objektivní – a to buď v podobě odpovědnosti za protiprávnost anebo odpovědnosti za výsledek.

Objektivní odpovědnost zaměstnavatele je budována bez zřetele k zavinění a v některých případech tak může postihnout zaměstnavatele, který odpovídá za škodu i v případě, kdy žádnou právní povinnost neporušil. Konstrukce objektivní odpovědnosti bývá doplněna právním institutem liberace.

Liberace znamená existenci právem předpokládaných skutečností, které umožňují, aby se zaměstnavatel zprostil objektivně vzniklé odpovědnosti. Existenci právem předpokládané skutečnosti musí prokázat odpovědný subjekt. Na rozdíl od exkulpace zaměstnavatel neprokazuje své vlastní chování, ale existenci nějakého jevu, který je právem stanoven a jehož existence ho zbavuje odpovědnosti.⁴¹ Rozeznáváme liberaci úplnou a částečnou. V případě úplné liberace se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela. Při částečné liberaci se zaměstnavatel zbaví odpovědnosti jen částečně, část odpovědnosti dále zůstane na zaměstnavateli. Důkazní povinnost při objektivní odpovědnosti má poškozený zaměstnanec, který musí prokázat splnění stanovených předpokladů. Odpovědnému zaměstnavateli je dána možnost prokázání liberačního důvodu.

Pro odpovědnost zaměstnavatele je liberace obecně upravena v §270 zákoníku práce, a to jako liberace částečná. Liberačním důvodem je spoluzavinění poškozeného zaměstnance, v jehož důsledku se odpovědnost zaměstnavatele poměrně omezí. Povinnost prokázat existenci liberačního důvodu má zaměstnavatel. Při odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou stanoveny zvláštní liberační důvody.⁴²

⁴¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 697

⁴² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 698

Zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Pokud je škoda způsobená úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu ušlého zisku.

Rozlišujeme následující druhy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobenou zaměstnanci:

- a) obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu
- b) povinnost k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- c) povinnost nahradit škodu na odložených věcech
- d) povinnost nahradit škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

Druhy povinnosti k náhradě škody, které jsou uvedeny pod písmeny b) a d) označujeme jako zvláštní druhy povinnosti nahradit škodu způsobenou zaměstnanci.

5.1. Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

Obecnou povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci dle §265 můžeme charakterizovat jako bezvýhradnou odpovědnost za škodu způsobenou porušením právních povinností, omezenou jen spoluzaviněním poškozeného zaměstnance.⁴³

Dle §265 odst. 1 je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže příčinou škody bylo porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům. Je přitom bezvýznamné, jestli právní povinnosti porušil nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům zaměstnavatel, zaměstnanec, nebo jiná osoba. Rozhodující je, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, dále porušení právních povinností (popřípadě úmyslné jednání proti dobrým mravům) ze strany kohokoliv – to znamená, že zaměstnavatel odpovídá za porušení povinností nejen ze své strany, ale za porušení právních povinností kterýmkoliv

⁴³ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 265 [Pojem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1006, marg. č. 1.

dalším právním subjektem (tj. třetí osobou) a příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností. Dále zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, která mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, pokud tuto škodu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. V tomto případě je předpokladem vznik škody na straně zaměstnance, porušení právních povinností zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů a přímá souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Výjimkou z uvedených pravidel je ustanovení §265 odst. 3 zákoníku práce, které upravuje případ, kdy odpovědnost zaměstnavatele nevzniká, i když jsou ostatní znaky naplněny. Zaměstnavatel dle uvedeného ustanovení neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. V tomto případě odpovědnost za uvedenou škodu vůbec nevznikne. Ve stejném případě se postupuje také, jestliže zaměstnanec použil vlastní nářadí, zařízení a předměty pro výkon práce bez souhlasu zaměstnavatele.⁴⁴

Porušení právních povinností zaměstnanci jednajícím jménem zaměstnavatele může spočívat nejen v porušení právních povinností, které zaměstnavateli ukládají obecné pracovněprávní předpisy, ale také v porušení těch právních povinností, které pro něj vyplývají z pracovního řádu, vnitřního předpisu, smlouvy (dohody) uzavřené se zaměstnancem, či z kolektivní smlouvy. Na roveň porušení právní povinnosti klademe jednání proti dobrým mravům.

5.2. Povinnost nahradit škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení hrozící škody

Povinnost zaměstnavatele k náhradě při odvracení škody navazuje na ustanovení §249 odst. 2 zákoníku práce, které upravuje zakročovací povinnost zaměstnance – tedy povinnost zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo proti ní zakročit. Pokud zaměstnanec tuto povinnost splnil a vznikla mu přitom škoda, má nárok na její náhradu. Jedná se o takzvanou odpovědnost za výsledek, přičemž se nevyžaduje porušení povinnosti, pouze právní skutečnost v podobě jednání

⁴⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s.701

zaměstnanec spočívajícím v odvracení škody hrozící zaměstnavateli. Při této odpovědnosti je možná částečná liberace zaměstnavatele podle ustanovení §270 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je tedy povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu a zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnanec a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Povinnost zaměstnavatele k náhradě při odvracení škody se vztahuje i na účelně vynaložené náklady. Tento typ odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nelze aplikovat v případě, že zaměstnanec odvrací riziko, které sám zavínil.

Předpoklady odpovědnosti jsou, jak z výše uvedeného vyplývá, za první vznik věcné škody nebo vznik nákladů účelně vynaložených při odvracení hrozící škody, jejíž nebezpečí zaměstnanec úmyslně nevyvolal, za druhé plnění povinnosti neodkladně zakročit k odvracení škody hrozící zaměstnavateli, a to způsobem přiměřeným okolnostem a za třetí příčinná souvislost mezi vznikem věcné škody nebo účelně vynaložených nákladů a plněním povinnosti neodkladně zakročit.⁴⁵ Za přiměřený zásah se přitom považuje zásah, který v souladu s obecnou zkušeností může vést k odvracení hrozící škody. Na druhou stranu není povinností zaměstnanec vždy zvolit nejlepší dostupný způsob zásahu.

Zaměstnanci přísluší pouze náhrada věcné škody a náhrada účelně vynaložených nákladů. Pokud zaměstnanec při odvracení škody utrpěl újmu na zdraví, postupuje se podle právní úpravy odpovědnosti za pracovní úrazy. V tom případě bude náhrada věcné škody zaměstnanci poskytnuta v rámci odškodnění pracovního úrazu. Věcná škoda spočívá ve škodě, která se vztahuje ke konkrétní věci – vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.⁴⁶

⁴⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 266 [Škoda vzniklá při plnění zakročovací povinnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1012, marg. č. 1.

⁴⁶ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. s. 265

5.3. Škoda na odložených věcech

Dalším typem odpovědnosti je odpovědnost za škodu na odložených věcech. Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovídá za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniká v tomto případě za splnění následujících předpokladů. Prvním předpokladem je odložení věci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém, za druhé vznik škody na těchto věcech (tedy jejich ztráta či poškození) a za třetí ohlášení vzniku škody zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dověděl. Je důležité zmínit, že předmětem této odpovědnosti nemohou být věci, které si zaměstnanec v práci uložil bez souvislosti s výkonem práce.

V případě, že zaměstnanec neohlásí zaměstnavateli skutečnost, že došlo ke vzniku škody bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů, kdy se o vzniku škody dozvěděl, dojde k promlčení. Uvedená 15denní lhůta je subjektivního charakteru a počátek jejího běhu je vázán na okamžik, kdy se zaměstnanec o vzniku škody dozvěděl. Následkem promlčení je zánik povinnosti zaměstnavatele plnit, tedy nahradit škodu.⁴⁷

Zaměstnavatel má právo určit místo, kam má zaměstnanec věci odkládat. Může tak stanovit pracovním řádem, pokynem vedoucího zaměstnance nebo například faktickým předáním přidělené šatní skříňky. Pokud tímto způsobem zaměstnavatel zaměstnanci určí zcela konkrétní místo pro odkládání věcí, nenese již odpovědnost za škodu na věcech odložených jinde, a to ani v případě, pokud by se jednalo o místo účelnější, výhodnější nebo praktičtější. Pokud zaměstnavatel toto místo neurčí, bude dána jeho odpovědnost, dojde-li ke škodě na věci odložené na místě, kam se věci podle zaběhnutých zvyklostí odkládají. Po zaměstnanci lze však požadovat obvyklou míru opatrnosti a běžné péče o vlastní věci.

⁴⁷ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]; ISSN 2336-517X.

Pokud například zaměstnanec ponechá věc, kterou mohl mít u sebe, na volně přístupném místě, může to být důvodem pro poměrné omezení odpovědnosti zaměstnavatele.

Důkazní břemeno nese zaměstnanec, který musí prokázat, že mu vznikla škoda na věcech, které u zaměstnavatele odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle ukládají.⁴⁸ Zaměstnavatel se nemůže této objektivní odpovědnosti za výsledek zprostit jednostranným prohlášením, že za odložené věci neodpovídá. Prohlášení zaměstnavatele, že za „odložené věci se neručí“ tak nemají žádný právní význam. Také dohoda uzavřená se zaměstnanci, v rámci které se strany do budoucna dohodnou, že zaměstnanci nebudou požadovat po zaměstnavateli škodu takto vzniklou, by byla neplatná.

Za věci, které do zaměstnání zaměstnanci obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 10 000 Kč. Pokud by však škoda byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení.⁴⁹ Zákon přitom nestanovuje hlediska pro posouzení, které věci zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Na základě §226 zákoníku práce můžeme usoudit, že se jedná především o svršky a osobní předměty, které vzhledem k povaze pracoviště, místním a časovým podmínkám, zaměstnanci zpravidla do zaměstnání nosí. Vedle oděvu může jít o peněženky, kabelky, přiměřené peněžní částky, hodinky, mobilní telefony a další. Posouzení je zde individuální a záleží na okolnostech případu. Dle usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 2545/2015 se za věc obvyklou nepovažuje žádný dopravní prostředek (nejen automobily, ale například i kola, mopedy a podobně).

Povinnost zaměstnavatele k náhradě vzniklé škody v plném rozsahu je dána pouze tehdy, jestliže věc (tedy i dopravní prostředek) byla převzata zaměstnavatelem do zvláštní úschovy nebo způsobil-li škodu na této věci jiný zaměstnanec. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu však není převzetím dopravního

⁴⁸ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. 3. Odpovědnost za škodu na odložených věcech. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 325, marg. č. 392.

prostředku pouze umožnění jej zaparkovat v areálu zaměstnavatele. Za osobní automobil, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele na nehlídaném parkovišti, zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10 000 Kč, ledaže škodu na tomto automobilu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele. Za zvláštní úschovu osobního automobilu je pak možné považovat jeho zaparkování na hlídaném parkovišti, které k tomu účelu zaměstnavatel zřídil.⁵⁰

⁵⁰ , Mgr. Romana Náhlíková Kaletová. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech a automobilu [online]. 10. 5. 2017 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: www.pravniprostor.cz

6. Náhrada majetkové újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Poslední povinností k náhradě škody zaměstnavatele je povinnost k náhradě při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tato odpovědnost je objektivní odpovědností za výsledek. Odpovědnost zde vzniká bez ohledu na to, zda došlo k porušení konkrétní právní povinnosti, rozhodující je vznik protiprávního stavu. Tímto výsledkem rozumíme poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl za stanovených podmínek při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedinou možností k částečnému či úplnému zproštění zaměstnavatele z odpovědnostního vztahu jsou liberační důvody upravené v § 270.

Předpokladem pro tento typ náhrady škody jsou tedy za prvé existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za druhé vnik škody a za třetí příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody. Je zapotřebí, aby byly tyto předpoklady splněny současně, pokud totiž některý z nich chybí, nárok na náhradu škody zde nevzniká.

6.1. Pracovní úraz

Pracovní úrazy představují nepříjemnou událost jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. V České republice dojde na pracovištích každoročně k desítkám tisíc úrazů. Co vše tedy můžeme za takový pracovní úraz označovat?

Zákoník práce rozumí pracovním úrazem poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Plněním pracovních úkonů se pak podle § 273 zákoníku práce rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Podrobněji je problematika plnění pracovních úkolů rozebrána ve druhé kapitole této práce.

Poškozením zdraví je třeba rozumět nejen poškození tělesné, ale i psychické. Působení zevních vlivů nemusí spočívat pouze v působení zevních sil (například pád břemene), ale může se jednat i o působení vlastní tělesné síly (například uklouznutí).

Za pracovní úraz se bude považovat i ten, který zaměstnanec utrpěl během činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců či při činnosti konané 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.⁵¹

Pracovním úrazem je též myšleno nejen tělesné zranění zaměstnance, které nastalo nezávisle na jeho vůli, ale jakékoliv porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které jsou svou povahou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, již není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle či nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, ale stačí, když půjde o jednu z příčin, avšak svou podstatou důležitou, podstatnou a značnou.⁵²

Posouzení, jestli je určité poškození zdraví pracovním úrazem, je otázkou právní. K jejímu posouzení musíme zkoumat, zda zjištěné skutkové okolnosti, za nichž k poškození zdraví došlo, naplňují kromě jiného skutkovou podstatu §271k odst.1. Obecným kritériem pro posouzení, zda k úrazu došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů, je posouzení, v jaké souvislosti z hlediska místního, časového a věcného úraz nastal. O pracovní úraz nejde tehdy, jestliže k poškození na zdraví pracovníka došlo v době, kdy pracovník vybočil z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

⁵¹ Mgr. Štěpán Ciprýn. Pracovní úraz a nároky zaměstnance. *Praktická personalistika* č. 3-4/2020, str. 40 - 44 [online]. [cit. 2022-02-16]

⁵² JUDr. Pavla Hloušková, Ing. Růžena Klímová. Pracovní úrazy a nemoci z povolání. *Mzdová účetní* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: CODEXIS

Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci stane při cestě do zaměstnání a zpět. Za cestu do zaměstnání a zpět se považuje cesta ze zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.⁵³ V tomto případě je tak zcela zásadní určení místa, na kterém k pracovnímu úrazu došlo. Pokud se například zaměstnanec zraní při vystupování z auta na parkovišti, které není umístěno v areálu zaměstnavatele, nebude se jednat o pracovní úraz. Pokud by však došlo ke stejné situaci při parkování uvnitř areálu zaměstnavatele (tzv. za vrátnicí), lze takový úraz považovat za úraz pracovní. Kritérium "vrátnice" však nelze užít ve 100% případech a to především tam, kde žádný vyhraněný bod pro vstup do areálu zaměstnavatele není. V takových případech je rozhodující okamžik, od kterého je již zaměstnanec povinen dbát pokynů zaměstnavatele, případně třetího subjektu, který zajišťuje ostrahu areálu.⁵⁴

Za pracovní úraz lze považovat poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl cestou ke stravování, jen jestliže tato cesta byla konána v objektu zaměstnavatele. Z hlediska posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, byla konána v objektu zaměstnavatele, je rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pokud jde zaměstnanec během pracovní doby na vyšetření k lékaři a zlomí si nohu, o pracovní úraz nepůjde, rozdílně by se však situace posuzovala v případě, kdy by zaměstnanec byl vyslán zaměstnavatelem na lékařskou prohlídku. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů

Utrpí-li zaměstnanec úraz, který bude podle zákoníku práce posouzen jako pracovní, má nárok na odškodnění vůči zaměstnavateli, nicméně je nezbytné dodržet stanovený postup. Zaměstnanec má zákonem stanovenou povinnost bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj

⁵³ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 269 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1019, marg. č. 10.

⁵⁴ Mgr. Jakub Oliva. Co je a co není pracovním úrazem - cesta do práce a ke stravování. EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. 7.3.2018 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-je-a-co-neni-pracovnim-urazem-cesta-do-prace-a-ke-stravovani-107142.html>

pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin. Zaměstnanec tak musí zaměstnavateli ohlásit sebemenší úraz, i když se mu třeba zdá nedůležitý, neboť i takový úraz může mít v budoucnu následky a je potřeba jej řádně zaevidovat.⁵⁵

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou předmětem § 105 zákoníku práce. Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

V souvislosti s pracovními úrazy existuje velmi bohatá judikatura. Některé z příkladů se týkají otázky, zda-li se pracovní úraz stal v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Tato otázka je více rozebrána v druhé kapitole této práce, která se zabývá i judikaturou v této věci. Při výkonu práce se však objevují také netypické pracovní úrazy, jako je například infarkt myokardu. V takovém případě musí být prokázána příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a příslušným poškozením zdraví. Pokud se jedná o výše zmíněný infarkt myokardu, ten může být pracovním úrazem, pokud nastal v souvislosti s pracovním procesem. Musí být však splněny určité podmínky, jako je například náhlé vypětí sil, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo pokud je práce konaná za nepříznivých okolností. Tyto situace jsou blíže formulovány v soudním rozhodnutí R 27/1962. Příčinou infarktu je psychické nebo fyzické trauma, které vznikne na základě výše zmíněných situací. K těmto situacím však stále musí dojít při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Pracovním úrazem bude například situace, kdy policista běžel za občanem, který se dal na útěk, aby mohl policista zjistit jeho totožnost, a při tomto běhu utrpěl policista infarkt myokardu.

⁵⁵ Mgr. Štěpán Ciprýn. Pracovní úraz a nároky zaměstnance. *Praktická personalistika* č. 3-4/2020, str. 40 - 44 [online]. [cit. 2022-02-16]

V tomto případě je běh nutné považovat za náhlé vypětí sil a nezvyklé úsilí, které přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce. Za pracovní úraz však nelze považovat infarkt, který se zaměstnanci přihodil například na pracovní schůzce v důsledku rozčilení, jelikož zde nedošlo k poruše zdraví v důsledku duševního vypětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením. Mezi další netypické pracovní úrazy se řadí například kýla, úžeh nebo epilepsie. V judikatuře byl řešen případ, kdy úřednice v důsledku epileptického záchvatu spadla v kanceláři ze židle a hlavou narazila na roh skříně. Důsledkem byl úraz hlavy a dlouhodobá pracovní neschopnost. Úraz byl posouzen jako pracovní, neboť se stal při výkonu pracovní činnosti. U netypických pracovních úrazů je rozhodujícím důkazem znalecký posudek lékaře.

6.2. Nemoc z povolání

Nemoci z povolání nejsou předmětem úpravy zákoníku práce. Jejich úpravu nalezneme ve zvláštním právním předpisu. Tímto právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemocemi z povolání jsou nemoci, které jsou zahrnuty v seznamu nemocí z povolání, jestliže vznikly za podmínek v něm uvedených.

Toto nařízení vymezuje nemoci z povolání jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Dle tohoto nařízení vlády můžeme rozdělit nemoci z povolání do šesti kapitol, kterými jsou nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory, nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, nemoci z povolání kožní, nemoci z povolání přenosné a parazitární a nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli. Výčet nemocí z povolání, který je stanoven v uvedeném nařízení vlády nevyklučuje zařazení nových nemocí. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.

Nemoci z povolání vznikají zpravidla dlouhodobým působením určitých rizikových faktorů pracovního prostředí, respektive pracovních podmínek na zaměstnance. Existence samotné nemoci z povolání, zejména určení dne jejího

vzniku, je otázkou znaleckou, kterou je oprávněn posoudit pouze lékař příslušného zdravotnického zařízení.

Základní podmínkou, na základě níž dochází ke vzniku nemoci z povolání, je skutečnost, že zaměstnanec přímo vykonával práci, která mohla být příčinou takové nemoci, nebo při práci přicházel do styku s látkami, které uvedenou nemoc mohly způsobit. Nemocemi z povolání se tak zpravidla rozumí poškození zdraví vzniklé dlouhodobějším působením zevních vlivů nezávisle na vůli zaměstnance. Proces vzniku nemoci z povolání je odlišný od vzniku pracovního úrazu. Až na výjimky nejde o jednorázový děj, ale naopak o postupné narůstání následků rizikových faktorů až do okamžiku zjištění nemoci z povolání.

Při uznávání nemoci z povolání se postupuje podle zákona č. 373/2011 Sb, o specifických zdravotních službách a podle vyhlášky č. 104/2012 Sb, o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nelze nadále uznat nemoc z povolání a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání). Nemoci z povolání posuzují a uznávají poskytovatelé v oboru pracovního lékařství.

V praxi proces uznávání nemoci z povolání probíhá následovně. Poskytovatel pracovnělékařských služeb nejprve zaměstnance vyšetří a o svých zjištěních sepíše lékařský posudek, v němž uvede závěr o dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance a který následně spolu se zdravotnickou dokumentací předá specializovanému poskytovateli. Pokud je to zapotřebí, indikuje další odborná vyšetření, která jsou pro zjištění zdravotního stavu zaměstnance nezbytná. Na pracovišti následně proběhne ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání. To zpravidla provádí příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (tj. příslušná hygienická stanice). Ověřování probíhá tak, že se přímo na pracovišti zaměstnance detailně zkoumají pracovní postupy a prostředí s důrazem na zjištění potenciálních příčin vzniku nemoci z povolání, a to např. tak, že zúčastněné osoby sledují při práci zaměstnance vykonávajícího stejnou práci. Ověřování by se měl účastnit zástupce zaměstnavatele i posuzovaná osoba, která se v průběhu ověřování může vyjádřit k tomu, zda sledované podmínky odpovídají podmínkám jejího výkonu práce. Výstupem ověřování je zpráva o tom, zda v rámci ověřování byly zjištěny okolnosti nasvědčující vzniku nemoci z povolání. Specializovaný poskytovatel následně vydá lékařský posudek, z nějž vyplyne, zda se nemoc posuzovaného zaměstnance, která

vedla k jeho dlouhodobé nezpůsobilosti, uznává jako nemoc z povolání. Posudek může být přezkoumán dle zákona o specifických zdravotních službách.⁵⁶

6.2.1. Příčinná souvislost ve vztahu k pracovním úrazům a nemocím z povolání

Při zkoumání příčinné souvislosti může být významné jen konkrétní zjištění, zda byly pracovní úraz nebo nemoc z povolání příčinou vzniku jednotlivé dílčí škody. O vztah příčinné souvislosti se tedy jedná, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a bez pracovního úrazu nebo nemoci z povolání by škoda nevznikla tak, jak vznikla. Nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody. Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a každým jednotlivým dílčím nárokem práva na náhradu škody musí být najisto postavena.

6.3. Zproštění se povinnosti k náhradě škody

Jak je již výše uvedeno, odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je objektivní odpovědností. To znamená, že zaměstnavatel odpovídá za tuto škodu bez ohledu na vlastní zavinění v případě, že byly splněny zákonné předpoklady vzniku škody. Zákoník práce upravuje taxativně případy, kdy se zaměstnavatel může odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit.

Zaměstnavatel se může zcela zprostit své odpovědnosti z důvodu porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem nebo z důvodu opilosti zaměstnance, pokud tyto důvody byly jedinou příčinou škody. Zčásti se zaměstnavatel odpovědnosti zproští, pokud prokáže, že sice příčin škody bylo více, ale že uvedené důvody přesto byly jednou z příčin škody. Dalším důvodem pro částečné zproštění odpovědnosti je lehkomyšlnost.

Liberace zaměstnavatele je zcela vyloučena jen v jediném případě. Pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při plnění své prevenční zakročovací povinnosti podle § 249 odst. 2. – tedy při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Podmínkou je, aby zaměstnanec stav

⁵⁶ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 3. vydání. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3094-8. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

hrozící škody nebo stav nebezpečí přímo hrozícího životu a zdraví úmyslně nevyvolal.⁵⁷

6.3.1. Předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a zdraví

Bezpečnostními předpisy jsou dle §349 odst. 1 zákoníku práce předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Důležité je, aby se jednalo o předpis, jehož obsahem je ochrana života a zdraví zaměstnanců, tento předpis však nemusí výlučně obsahovat jen tyto otázky, postačí, když se těchto otázek budou týkat jen některá ustanovení. Podle soudního rozhodnutí Rc 11/1976 se musí jednat o předpis nebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Pokyn vydaný jen všeobecně nebo pokyn, který byl vydán za jiným účelem než k ochraně života a zdraví podřízených zaměstnanců (např. pro zajištění kvality výrobků) povahu pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemá. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru tedy nemůže mít za následek zproštění se odpovědnosti za škodu.

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví (dále jen „BOZP“) jsou dle §349 odst. 2 zákoníku práce konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni. Tyto pokyny mohou být vydávány jak písemnou formou, tak formou ústní.

Skutečnost, že zaměstnanec porušil předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP k liberaci zaměstnavatele nedostačuje. Zaměstnanec musí být s těmito předpisy také řádně seznámen. Zvolená forma seznámení musí odpovídat duševní úrovni

⁵⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271 [Nepřípustnost zproštění se odpovědnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0.

zaměstnanec a časový rozsah musí být zvolen tak, aby byl zaměstnanec schopen požadovaná pravidla chování náležitě vnímat.⁵⁸

Další podmínkou ke zproštění se povinnosti k náhradě je, aby zaměstnanec porušil bezpečnostní předpisy nebo pokyny svým zaviněním. Z okolnosti, že zaměstnanec musí být s obsahem bezpečnostních předpisů seznámen, a že tedy o něm má vědět, se někdy dovozuje, že o zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu může jít jen tehdy, jestliže jej zaměstnanec porušuje vědomě. Nelze však předem vyloučit ani zavinění formou nevědomé nedbalosti, například v důsledku vlastní nepozornosti zaměstnance při seznamování se z bezpečnostními předpisy. Je zapotřebí, aby zaměstnavatel prokázal, že znalost a dodržování zásad bezpečné práce neustrnulo pouze na formální úrovni, nýbrž že zaměstnavatel vyvíjel úsilí, aby se podle nich postupovalo i v praxi. Důkazní prostředky, kterými to lze prokázat, nejsou předem dány; může jít o výpověď spolupracovníků poškozeného zaměstnance, jeho nadřízeného, zápisy ve stavebním deníku apod., jimiž lze osvědčit, že zaměstnavatel, respektive jeho vedoucí zaměstnanci, sledovali, zda zaměstnanci dodržují bezpečnostní předpisy a pokyny, a že jejich případné porušení neponechali bez povšimnutí.⁵⁹

Dle již výše zmíněného rozhodnutí Rc 11/1976 o zaviněné porušení bezpečnostních předpisů nepůjde tehdy, jestliže pracovník vykonává určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz svých nadřízených pracovníků, tedy na příkaz organizace. Zavinění je tu vyloučeno právě tím, že organizace k takovému postupu práce dala příkaz a z tohoto důvodu se nemůže úplně nebo částečně zprostit odpovědnosti.

6.3.2. Opilost nebo zneužití jiných návykových látek

Opilostí se podle ustálené praxe rozumí takový stupeň opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti. Vždy je třeba stav posuzovat ve vztahu k činnosti, při které k úrazu došlo. Způsob, kterým se zjišťuje míra alkoholu není předepsán. Dokonce není vyloučeno vycházení ze svědeckých výpovědí. Pro zproštění se odpovědnosti není rozhodující samotná

⁵⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 270 [Zproštění se odpovědnosti nahradit škodu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1030, marg. č. 4.

⁵⁹ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 270 [Zproštění se odpovědnosti nahradit škodu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1031, marg. č. 6.

okolnost, že zaměstnanec požil alkohol, musí být také prokázáno, že k úrazu došlo v důsledku opilosti. Ani za těchto okolností se zaměstnavatel své odpovědnosti nemůže zprostit zcela, pokud zároveň neprokáže, že nemohl škodě zabránit, například tím, že vykáže opilého zaměstnance z pracoviště.

6.3.3. Lehkomyslnost

Dalším liberačním důvodem je lehkomylnost. Dle §270 zákoníku práce se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, pokud prokáže, že vznikla proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomylně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomylné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

6.4. Druhy náhrad

Pracovní úraz i nemoc z povolání pro zaměstnavatele znamená povinnost nahradit zaměstnanci škodu i nemajetkovou újmu. Zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat následující plnění: náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložených nákladů, náhradu věcné škody a dále náhradu další vzniklé újmy.

Rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se skládá z jednotlivých dílčích nároků, které vystupují zcela samostatně.

6.4.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti upravuje §271a zákoníku práce. Tento druh náhrady přísluší zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání a v důsledku těchto skutečností je neschopný práce. Dílčí nárok na náhradu vzniká zaměstnanci z každé pracovní neschopnosti – tedy každá pracovní neschopnost zakládá samostatný, jedinečný dílčí nárok. Náhrada se poskytuje jednak po dobu pracovní neschopnosti a jednak po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity. Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti. Trvá-li pracovní neschopnost

déle, přísluší mu za další dobu nemocenské podle zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Způsob výpočtu dílčího nároku se liší dle toho, jestli se jedná o pracovní neschopnost ke stejné práci, kterou zaměstnanec vykonával před vznikem pracovní neschopnosti, a tudíž nepobíral po skončení pracovní neschopnosti žádnou náhradu za ztrátu na výdělků, anebo jestli pro následky pracovního úrazu musel být převeden na méně placenou práci a tím pádem mu v průběhu výkonu této nové práce příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Pokud zaměstnanec může i po pracovní neschopnosti vykonávat stejnou práci, jako předtím, je pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků rozhodující průměrný výdělek před vznikem škody (dle § 351 a násl. zákoníku práce) vždy za příslušné rozhodné období před konkrétní pracovní neschopností, za kterou je náhrada požadována. Náhrada se poskytuje za pracovní dny, po které pracovní neschopnost trvala. Prakticky se vynásobí celkový počet hodin, které připadají na dny pracovní neschopnosti, průměrným hodinovým výdělkem – tím zjistíme výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl, kdyby nebyl v pracovní neschopnosti. Dále je rozhodující skutečný příjem zaměstnance a nemocenské dávky za další období pracovní neschopnosti. Rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a skutečným příjmem zaměstnance pak představuje výslednou náhradu za ztrátu na výdělků. Následky poškození zdraví zaměstnance pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se mohou projevit opakovanými pracovními neschopnostmi. Výše náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se při každé další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání stanoví stejným způsobem s tím, že rozhodným průměrným výdělkem je průměrný výdělek zaměstnance před každou další pracovní neschopností.

Pobírá-li zaměstnanec náhradu za ztrátu na výdělků podle § 271b, protože pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže vykonávat dosavadní, ale jen jinou, méně placenou práci, a stane-li se dočasně neschopným konat tuto další práci z důvodu pracovního úrazu (nemoci z povolání), jeho celkový příjem se nemění a zůstává stejný, jako kdyby v pracovní neschopnosti nebyl. Stane-li se však dočasně neschopným konat další práci z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání (z tzv. obecných příčin), bude jeho příjem tvořit jen náhrada mzdy nebo platu podle § 192 (odměny z dohody podle

§ 194), popřípadě též nemocenské, a náhrada za ztrátu na výdělků stanovená podle § 271b odst. 2.⁶⁰

Zaměstnavatel je dle zákoníku práce povinen poskytovat zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. Zpravidla se jedná o pravidelný výplatní termín určený zaměstnavatelem pro splatnost mzdy nebo platu.

6.4.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Tato náhrada patří k sociálně a právně nejvýznamnějším a nejsložitějším složkám práva na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se velmi často stává, že je zaměstnanec indisponován a není schopen vykonávat dosavadní zaměstnání. To vede ke změně pracovní pozice nebo dokonce i ztrátě zaměstnání, což bývá spojeno se snížením výdělků. Pro tyto případy je určena tzv. renta.

Smyslem vyplácení renty je dorovnat poškozenému snížený příjem, kterého dosahuje vlivem následků škodné události, tzn. odčinit mu snížení vydělávaných prostředků, když toto snížení nastalo v příčinné souvislosti se škodní událostí a nebyť této události, u poškozeného by ke snížení jeho příjmu nedošlo. Ke vzniku tohoto nároku je tak nutné, aby byly splněny tři obvyklé podmínky, tedy škodní událost, vznik škody na straně poškozeného (snížení příjmu) a příčinná souvislost mezi škodní událostí a snížením příjmu. Bez snížení příjmu poškozeného nárok na rentu nevzniká. Renta je placena opakovaným plněním, tedy důchodem, který platí škůdce, příp. pojišťovna, pokud byl škůdce pro způsobení takové škody pojištěn.⁶¹

Z hlediska vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti není rozhodující okolnost, že zaměstnanec v důsledku onemocnění nemocí z povolání splnil předpoklady pro vyměření dávky důchodového zabezpečení, podstatné je, zda nemoc z povolání byla příčinou jeho

⁶⁰ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁶¹ JUDr. Lucia Madleňáková, Ph.D.; Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti - dvoukolejnost právní úpravy v o. z. a zák. práce; Bulletin advokacie č. 1-2/2018, rubrika Články, str. 49 - 53

nezpůsobilosti k soustavné výdělečné činnosti. Vztah příčinné souvislosti mezi škodou na výdělků (jeho poklesem) a nemocí z povolání je vyloučen, jestliže zaměstnanec – i kdyby zde nebylo jeho nemoci z povolání – je od doby poklesu výdělků neschopen soustavné výdělečné činnosti, protože jeho pracovní uplatnění vylučují samy o sobě obecná onemocnění, jimiž rovněž trpí.⁶²

Nárok na náhradu škody náleží zaměstnanci v případě, že po skončení pracovní neschopnosti není schopen vykonávat dosavadní náplň práce, nebo pokud mu je uznána invalidita. Takovým zaměstnancům náleží nárok na náhradu za ztrátu na výdělků ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Podkladem výpočtu může být výhradně příjem dosažený za výkon práce a skutečně odpracovaná doba. Jakákoli další plnění (například náhrady mzdy za dovolenou, za překážky v práci, nemocenská) do základu pro výpočet průměrného výdělků nepatří.

Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna.

Podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání upravuje vláda nařízením, které vydává každý rok, čímž reaguje na růst mezd.

Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 472/2018 konstatoval, že pokud je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, považuje se za výdělek po pracovním úrazu či zjištění nemoci z povolání výdělek ve výši minimální mzdy. Přitom je třeba vždy vycházet z minimální mzdy, která byla aktuální v době, za kterou poškozený zaměstnanec požaduje náhradu.

⁶² Rozhodnutí NS 21 Cdo 1478/2003

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku, nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.⁶³

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech, nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích. Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou přísluší náhrada za ztrátu na výdělků jen do doby, kdy měl tento základní pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán.⁶⁴

6.4.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

V souvislosti s utrpěným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohou poškozenému zaměstnanci vznikat náklady spojené s jeho léčením. Zákon neuvádí, a to ani demonstrativně, co se těmito náklady rozumí. Z povahy věci vyplývá, že to mohou být jakékoli náklady vynaložené v souvislosti s úkony, které přispívají ke zlepšení či úpravě následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za předpokladu, že byly vynaloženy účelně.⁶⁵

Mohou to být např. náklady na léky, lékařské výkony, ale i na ortopedické pomůcky, které nejsou plně hrazeny z povinného zdravotního pojištění zaměstnance a které jsou na základě lékařského vyjádření nezbytné k léčení poškozeného. Rovněž se může jednat i o zvýšené náklady spojené s dodržováním určité diety, která je podmínkou úspěšného léčení zaměstnance. Za náklady spojené s léčením je však možné také považovat náklady na cestovné, ať již se týkají

⁶³ BĚLINA, Miroslav. 2. Odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 325, marg. č. 390.

⁶⁴ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7.,s.299

⁶⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271d [Účelně vynaložené náklady spojené s léčením]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1061, marg. č. 1.

nákladů za jízdenky nebo i nákladů na pohonné hmoty, pokud zaměstnanec cestuje do vzdáleného léčebného zařízení svým dopravním prostředkem.

Při posuzování účelnosti výše uvedených nákladů nelze podle soudní judikatury vycházet pouze z objemu vynaložených prostředků, ale je třeba zohlednit jejich přínos v rámci procesu odstraňování nebo zmírňování následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Z tohoto důvodu nelze proto považovat např. vyšší náklady vynaložené na jízdné a cestovné k určitému lékaři za neúčelně vynaložené jen proto, že mohly být nižší, kdyby poškozený vyhledal lékařskou péči u jiného lékaře, který je blíže jeho bydlišti nebo pracovišti. Soud vycházel přitom z hlediska, že každý občan, a tedy i poškozený zaměstnanec, má svobodnou volbu lékaře založenou na subjektivní důvěře pacienta v lékaře, a že tudíž právo na tuto svobodnou volbu nemůže být omezeno jen touto vzdáleností.⁶⁶

Nárok na úhradu těchto nákladů vzniká v okamžiku, kdy byly vynaloženy. Náklady spojené s léčením se hradí tomu, kdo tyto náklady prokazatelně vynaložil, což znamená, že nepřísluší pouze poškozenému zaměstnanci. Nárok na poskytování náhrady za účelně vynaložené náklady spojené s léčením není limitován věkovou hranicí, jako je tomu u náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

6.4.4. Náhrada věcné škody

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu za věcnou škodu. Dle ustálené praxe platí, že pod pojem věcné škody je třeba zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z ostatních dílčích nároků upravujících náhradu škody. Tuto škodu lze rozdělit na škodu na věci vzniklou bezprostředně při úrazu a dále vznikající věcnou škodu.

Škodou na věcech, kterou zaměstnanec utrpěl při pracovním úrazu může být například náhrada za poškozené a zničené oděvy, osobní předměty nebo dokonce vlastní dopravní prostředek, jestliže jej zaměstnanec použil se souhlasem zaměstnavatele. Souhlas nemusí být dán písemně a může jít i o souhlas následný.

⁶⁶ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu 25 Cdo 179/2018 pod věcnou škodu patří také náklady, které vznikají zejména poškozenému zaměstnanci tím, že pro následky pracovního úrazu nebo pro onemocnění nemocí z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou před úrazem nebo před onemocněním nemocí z povolání obstarával, a za ni musí tyto domácí práce nebo jejich část vykonávat také např. jiný člen domácnosti, který je dříve nevykonával. Výši tohoto nároku je třeba určit podle obecné hodnoty těchto prací, a nikoliv podle výdělku člena rodiny, který tyto práce koná místo poškozeného zaměstnance. Tuto náhradu je nutné snížit o příspěvek na péči nesoběstačným osobám, pokud byl jako sociální dávka přiznán.

Věcná škoda vzniká, jakmile došlo ke zmenšení majetku poškozeného zaměstnance, nebo jakmile byly určité náklady vynaloženy. Proto je pojmově vyloučeno přiznat náhradu věcné škody ve formě renty do budoucna.⁶⁷ Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věcech se vychází z ceny věci v době poškození, samozřejmě s přihlédnutím k běžnému opotřebení. Náhrada věcné škody náleží i dědicům zaměstnance.⁶⁸

Posledním druhem náhrady újmy je náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění, ta se však neřadí mezi majetkovou újmu, a proto ji v této práci nebudu dále rozvádět.

6.5. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Jestliže následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře, vznikají pozůstalým nároky osobnostního charakteru a nároky věcné. Nároky osobnostního charakteru slouží ke kompenzaci fyzického utrpení a zhoršení uplatnění poškozeného v pracovním i soukromém životě. Tyto nároky však nejsou nároky majetkové, a proto je zde nebudu dále zmiňovat. Ostatní nároky směřují k náhradě škody vzniklé smrtí zaměstnance pozůstalým. Jedná se o náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhradu přiměřených nákladů

⁶⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271e [Náhrada věcné škody]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1063, marg. č. 5.

⁶⁸ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých a náhradu věcné škody.

6.5.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je svým charakterem obdobná náhradě spočívající v účelně vynaložených nákladech spojených s léčením v případě, kdy zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nezemřel. Náklady spojené s léčením náleží osobě, která tyto náklady skutečně vynaložila, bez posuzování skutečnosti, zda je tato osoba v příbuzenském poměru k zemřelému.⁶⁹

Protože se jedná o nároky odvozené od nároku poškozeného zaměstnance, musí být splněna podmínka, že zaměstnavatel za pracovní úraz (nemoc z povolání) zaměstnance odpovídá. Odpovídá-li jen zčásti, sníží se ve stejném poměru rozsah nároků pozůstalých.

Pozůstalým přísluší jen ty náklady, které v souvislosti s léčením poškozeného zaměstnance před jeho úmrtím sami vynaložili, zatímco náklady vynaložené poškozeným zaměstnancem za jeho života mohou uplatňovat pouze jako dědicové.⁷⁰

Dalším nárokem poškozeného jsou přiměřené náklady spojené s pohřbem. Jejich výčet je taxativní. Náhrada nákladů spojených s pohřbem náleží tomu, kdo tyto náklady vynaložil, tedy osobě, která vypravila pohřeb. Patří sem výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, výdaje na zřízení pomníku nebo desky, úpravu pomníku nebo desky a dále 1/3 obvyklých nákladů na smuteční ošacení. Náklady na smuteční ošacení se hradí jen osobám blízkým. Náhrada škody za zřízení pomníku nebo desky, je nově od roku 2021 vázána na jedenapůlnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne právo na náhradu škody. Částka 1,5násobku průměrné mzdy je částka nejnižší,

⁶⁹ HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-132-1. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

⁷⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271g [Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1065, marg. č. 2.

kteřá musí být poskytnuta. To znamená, že zaměstnavateli nic nebrání tomu, aby poskytl částku vyšší i s ohledem na to, že její výše nesmí převýšit náhradu skutečných nákladů.

Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné poskytované podle předpisů o nemocenském pojištění ve výši 5 000 Kč poskytované pouze osobě, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo osobě, která vypravila pohřeb osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte.⁷¹

6.5.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Účelem této náhrady je nahradit příjem, který poskytoval zemřelý zaměstnanec ze své odměny za práci osobám blízkým. Jedná se o dlouhodobý nárok, který je uspokojován měsíčními plněními.

Oprávněnými osobami, jimž přísluší nárok na náhradu nákladů na výživu, jsou jednak ti pozůstalí, kterým byl zemřelý zaměstnanec povinen poskytovat výživu. Z tohoto hlediska není podstatné, zda těmto pozůstalým výživu skutečně poskytoval, rozhodující je, zda měl tuto právní povinnost podle právního předpisu. Druhou skupinu pozůstalých tvoří osoby, jimž zemřelý zaměstnanec nebyl podle zákona povinen výživu poskytovat, kterým však fakticky výživu poskytoval.⁷² Podle judikatury se pod pojem pozůstalí řadí děti, rodiče, sourozenci a jiné osoby, které se zemřelým žily po dobu jednoho roku před smrtí ve společné domácnosti a které z tohoto důvodu o společnou domácnost pečovaly.

Nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých trvá jen do 65 let fiktivního dosažení věku zemřelého. Výše náhrady činí 50 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, pokud přísluší pouze jednomu pozůstalému. Přísluší-li více pozůstalým, pak náhrada činí celkem 80 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, a nesmí být poskytována déle, než

⁷¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

⁷² NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271h [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1067, marg. č. 1.

by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 271b odst. 6. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých se na základě zmocnění obsaženém v zákoníku práce zvyšuje nařízenými vládou, stejně jako náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

6.5.3. Náhrada věcné škody

Tento typ náhrady je v podstatě shodný s náhradou věcné škody poskytovanou zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, liší se jen oprávněným subjektem. Náhrada věcné škody přísluší dědicům po zemřelém zaměstnanci.

Judikatura soudů zdůraznila, že věcnou škodou ve smyslu ustanovení §271j je jen taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti.

7. Náhrada škody v agenturním zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání nabourává tradiční koncept pracovněprávního vztahu jako výlučně dvoustranného právního vztahu a doplňuje tradiční pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Institut agenturního zaměstnávání však není v žádném z vnitrostátních právních předpisů konkrétně vymezen. Zákoník práce poskytuje pouze základní úpravu tohoto odpovědnostního vztahu.

7.1. Pojem agenturního zaměstnání

Pojem agenturního zaměstnávání je možné definovat dvěma prvky. Tím prvním je subjekt – agentura práce. Agenturou práce je jen takový subjekt – zaměstnavatel, kterému bylo uděleno povolení podle zvláštního právního předpisu k této činnosti. Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce České republiky, přičemž toto povolení je vydáváno na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby dle správního řádu. Až na základě povolení mohou agentury práce provádět zprostředkování práce jak na území ČR, tak i z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR.

Dalším prvkem je činnost těchto agentur. Samotná činnost agentur práce je právně specifikována v ustanovení § 14 v odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Zmíněným ustanovením jsou přímo specifikovány tři formy zprostředkování zaměstnávání. První forma činnosti je vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledáním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Další činností je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení a třetí činností je poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Hlavní činností je však přidělování agenturního zaměstnance k uživateli za úplatu. Toto přidělení je krátkodobé, dočasné. Agentura svými zaměstnanci zajišťuje potřebu konkrétní pracovní síly u jiných osob a subjektů.

Mezi agenturním zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem vzniká právní vztah, který je mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem založen smlouvou pracovněprávního charakteru na jedné straně a na druhé straně je tento

trojstranný právní vztah završen dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance uživateli mezi agenturou práce a uživatelem. Posledně zmíněný právní vztah však již nespadá do kategorie pracovněprávních vztahů, jedná se o vztah občanskoprávní.⁷³

V agenturním zaměstnávání tedy vystupuje vedle agenturního zaměstnance a zaměstnavatele (agentury práce) také uživatel coby osoba fakticky přidělující úkoly zaměstnanci. To sebou přináší nemalé problémy při řešení odpovědnostních vztahů.

7.2. Náhrada škody

7.2.1. Náhrada škody mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce

Tento případ vychází z části jedenácté zákoníku práce. Jedná se zde o základní pracovněprávní vztah, kdy dochází k aplikaci ustanovení o náhradě majetkové újmy v zákoníku práce. Zde přichází v úvahu odpovědnost jak agentury práce, tak agenturního zaměstnance. Agenturní zaměstnanec je povinen v souladu s §250 odst. 1 zákoníku práce nahradit agentuře práce (tj. zaměstnavateli) škodu, kterou mu z působil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Obecně lze v případě škody způsobené zaměstnancem hovořit o subjektivní odpovědnosti, u níž se vyžaduje zavinění zaměstnance. Nevztahuje-li se na jednání dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty či dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (potažmo písemné potvrzení o převzetí svěřené věci), prokazuje zavinění zaměstnance agentura práce.⁷⁴

V případě odpovědnosti zaměstnavatele (agentury práce) je zásadní ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce, které říká, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Jde-li o specifické případy, postupuje se dle zvláštních

⁷³ Mgr. Michal Dittrich. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání. *Právní prostor*. 2017. ISSN 2336-4114, Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

⁷⁴ JIRÁSKO, Vojtěch. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2021, č. 3, s. 595-616

skutkových podstat (v případě odvracení škody postup dle § 266 ZP, v případě škody na odložených věcech postup dle § 267 ZP).

Odpovědnost zaměstnavatele zpravidla nastupuje bez dalšího i v případě, kdy agenturnímu zaměstnanci vznikne újma u uživatele. Ustanovení § 309 odst. 4 zákoníku práce stanoví, že pro případ, kdy agentura práce uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má agentura práce nárok vůči uživateli na náhradu této škody, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.⁷⁵

7.2.2. Náhrada škody mezi agenturou práce a uživatelem

Újma může vzniknout též mezi agenturou práce a uživatelem. Smlouva v tomto případě zakládá smluvní vztah dle občanského zákoníku. V případě způsobení újmy se tedy bude postupovat dle ustanovení občanského zákoníku v závislosti na tom, jestli půjde o porušení smluvní povinnosti a s tím související vznik škody anebo zda se bude jednat o deliktní odpovědnost vycházející z porušení zákona či dobrých mravů.

7.2.3. Náhrada škody mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem

Poslední variantou je způsobení škody v rámci vztahu mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem. Zde je třeba vycházet z faktu, že jednotlivé nároky je nutné vypořádávat pouze v rámci smluvně ukotvených právních vztahů, to znamená mezi zaměstnancem agentury práce a agenturou práce a dále mezi uživatelem a agenturou práce. Pokud bude škoda způsobena zaměstnanci agentury práce při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, bude nahrazena tomuto zaměstnanci agenturou práce, v případě splnění podmínek a v souladu s §265 odst. 1 zákoníku práce. Agentura práce bude následně regresivním nárokem vůči uživateli vymáhat pohledávku odpovídající náhradě újmy vyplacené poškozenému zaměstnanci, pokud se s uživatelem nedohodnou jinak. Tato varianta regresivního vypořádání mezi agenturou práce a uživatelem je nejčastější.⁷⁶

Výjimku z tohoto pravidla nám zakládá ustanovení §309 odst. 7 zákoníku práce, které připouští odpovědností vztah mezi zaměstnancem agentury práce

⁷⁵ JIRÁSKO, Vojtěch. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. Časopis pro právní vědu a praxi, 2021, č. 3, s. 595-616

⁷⁶ JIRÁSKO, Vojtěch. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. Časopis pro právní vědu a praxi, 2021, č. 3, s. 595-616

a uživatelem. Toto ustanovení však ne zcela jasně upravuje způsob náhrady škody způsobené dočasně přiděleným zaměstnancem uživateli. Ustanovení uvádí, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256. Z tohoto ustanovení je možné dovodit, že uživatel může k ochraně svého majetku uzavírat dohody s agenturními zaměstnanci a tím modifikovat jeho odpovědnost. Toto ustanovení je však velmi problematické, jelikož je v rozporu s principy pracovněprávní odpovědnosti, jelikož odpovědností vztah v rámci pracovního práva může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Dohody uvedené v § 252 nebo § 256 zákoníku práce mohou být mezi uživatelem a zaměstnancem uzavřeny, ovšem nikoli přímo, ale prostřednictvím agentury práce. Samotná dohoda o odpovědnosti bude uzavřena mezi zaměstnancem a agenturou práce, a vztahy mezi agenturou a uživatelem, které s touto odpovědností souvisí, upraví dohoda mezi agenturou a uživatelem. Smysl ustanovení pak spočívá ve vyjádření pravidla, podle něhož nesmí být tyto dohody navzdory specifickým podmínkám souvisejícím s agenturním zaměstnáváním sjednány tak, aby zaměstnanci zakládaly méně výhodné právní postavení, než do jakého se zaměstnanec dostává při uzavření některé ze zvláštních dohod o odpovědnosti mimo režim agenturního zaměstnávání.⁷⁷

⁷⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kolektiv. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. 1. vyd. Praha: SONDY, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

8. Závěr

Ve své práci jsem se zabývala majetkovou újmou v pracovním právu a její náhradou. Zákonnou úpravu jsem doplnila judikaturou a odbornými články. Nejprve jsem objasnila základní pojmy, bez nichž by se tato práce nemohla obejít, a to pracovněprávní vztah, některé základní zásady pracovního práva, odpovědnost jako takovou a odpovědnost v pracovním právu, pojem zavinění a škoda. Velmi důležitý je pro náhradu škody v pracovním právu také pojem „plnění pracovních úkolů“. Ten totiž hraje velkou roli v určení, zda bude náhrada škody poskytována dle zákoníku práce, nebo občanského zákoníku. Třetí kapitolu jsem věnovala pojmu prevence. Tento ucelený systém má za úkol předcházet škodám, a to jak na věcech, tak na zdraví. Prevenční povinnost má přitom jak zaměstnanec, tak samozřejmě i zaměstnavatel.

V dalších kapitolách se zabývám náhradou majetkové újmy ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance. Práce rozebírá jednotlivé druhy náhrad, podmínky, za kterých může být náhrada požadována nebo jak je stanovena u jednotlivých druhů výše náhrad. Tuto výši může také soud v případě povinnosti zaměstnance k náhradě škody snížit, na základě svého moderačního práva. Větší pozornost jsem věnovala v samostatné kapitole povinnostem zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Zaměřila jsem se na to, co je a není pracovním úrazem a nemocí z povolání a v jakých případech zaměstnavatel za pracovní úraz nebo nemoc z povolání odpovídat nebude. Je jistě správné, že pokud zaměstnanec způsobí škodu například v opilosti nebo úmyslně, uhradí škodu v plné výši. Dále jsem se snažila rozebrat jednotlivé druhy náhrad a druhy náhrad při úmrtí zaměstnance, které je možné při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání požadovat. V poslední kapitole se věnuji náhradě škody v agenturním zaměstnávání, kde jsem napřed stručně nastínila, co je agentura práce a dále jsem shrnula, v jakých případech zde může nastat povinnost k náhradě škody a v jakém případě je zde povinnost k náhradě škody dle zákoníku práce a v jakém případě dle občanského zákoníku.

Majetková újma a její náhrada je v rámci zákoníku práce upravena v podstatě komplexně, subsidiární použití občanského zákoníku se nevylučuje, ale vzhledem k úpravě v zákoníku práce však není pro použití občanského zákoníku

velký prostor. Občanský zákoník se použije například v případě právní úpravy promlčení.

Na základě zákoníku práce má zaměstnanec výhodnější postavení, jelikož je nutné ve většině případů prokázat jeho zavinění. Výjimku zde tvoří jen schodek na svěřených hodnotách a ztráta svěřených předmětů. Zákoník práce také upravuje limity pro výši náhrady škody. V tomto ohledu je zaměstnanec zákoníkem práce chráněn více, než zaměstnavatel.

Problematika povinnosti k náhradě škody je aktuálním tématem, které se týká každého zaměstnance i zaměstnavatele. Povinnost k náhradě škody je v pracovněprávních vztazích předmětem mnoha sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ke škodám dochází i v případech, kdy jsou dodržovány předpisy, pokyny a v neposlední řadě i ustanovení o prevenci. Jak jsem se však sama přesvědčila, zaměstnavatelé se snaží řešit vzniklé spory především mimosoudně. I přesto však existuje velké množství judikatury. K mimosoudnímu vypořádání, tedy dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dochází především kvůli vysoké finanční i časové náročnosti soudního řízení, zejména, pokud se jedná o škodu, která nemá vysokou hodnotu, a to z důvodu, že samotné řízení u soudu by bylo finančně náročnější, než by byla skutečná škoda. Řešení sporů soudní cestou si tak strany nechávají až jako poslední možnost řešení této situace. Je velmi důležité, aby zaměstnanec i zaměstnavatel dobře znali svá práva a své povinnosti a v problematice náhrady škody se orientovali.

9. Resume

This diploma thesis is focussed on a property damage in labour law and its compensation. The thesis describes the current legal regulation, which is extended by the case law and expert articles. The law regulation of property damage in labour law and its compensation is almost completely regulated in the Labour Code.

The thesis is divided into separated chapters. The first chapter is focussed on important basic terms such as liability in general law, liability in labour law, labour-law relationship or culpability. The second chapter is focussed on the prevention of duties. A role of the prevention in labour law is to prevent a damage. There is a system of duties that the employee and the employer have.

In the next chapter, I dealt with the responsibility of employee for compensation. I defined the types of compensation which the employee is obliged to compensate. The employee is liable only for culpability. The Labour code regulates a general obligation to compensate the damages. In addition, the employee is liable for the loss of stuff entrusted to him by the employer or for deficit on entrusted values. The next type of liability is when the employee did not avert the damage. The fifth chapter is focussed on the types of compensation by the employer. There are stricter conditions than by the compensation by the employee. The employer has a general liability. He also has the liability for deferred stuff or when the employee incurred damage due to effort to avert it.

The sixth chapter is about work injuries and occupational disease. The employer is also responsible for this type of damage. Firstly, it is important to define what is and is not a work injury or occupational disease. In addition, I defined the types of compensation. These are compensations during the employee's life and also after his death. In the last chapter I defined the job agency and I focussed on the compensation of property damage in context with the job agency.

Seznam zdrojů

Literární zdroje

- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]*. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, [2007]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-306-6.
- HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.
- HŮRKA Petr, a kolektiv. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-357-2.
- HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vyd.* Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-132-1. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kolektiv. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 3. vydání. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3094-8. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Odborné články

- M. Bělecký: Pracovní úrazy ve světle judikatury, Bezpečnost a hygiena práce č. 7/2011, str. 16.
- Mgr. Štěpán Ciprýn. Pracovní úraz a nároky zaměstnance. *Praktická personalistika* č. 3-4/2020, str. 40 - 44 [online]. [cit. 2022-02-16].
- Mgr. Michal Dittrich. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání. *Právní prostor*. 2017. ISSN 2336-4114.
- HEŘMANOVÁ, Kateřina. Problematika prevence v pracovním právu v kontextu prevence rizik. *Právní rozhledy*, 2021, č. 8, s. 295-299.
- JUDr. Pavla Hloušková, Ing. Růžena Klímová. Pracovní úrazy a nemoci z povolání. *Mzdová účetní* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: CODEXIS
- JIRÁSKO, Vojtěch. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2021, č. 3, s. 595-616
- KOMENDOVÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31-35
- JUDr. Lucia Madleňáková, Ph.D.; Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti - dvoukolejnost právní úpravy v o. z. a zák. práce; *Bulletin advokacie* č. 1-2/2018, rubrika Články, str. 49 – 53
- Mgr. Romana Náhlíková Kaletová. *Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech a automobilu* [online]. 10. 5. 2017 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: www.pravniprostor.cz

- Mgr. Jakub Oliva. Co je a co není pracovním úrazem - cesta do práce a ke stravování. *EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo* [online]. 7.3.2018 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-je-a-co-neni-pracovnim-urazem-cesta-do-prace-a-ke-stravovani-107142.html>

Judikatura

- Rozhodnutí NS 21 Cdo 5060/2007 ze dne 12. 2. 2009
- Rozhodnutí NS 21 Cdo 2685/2016 ze dne 14.1.2015
- Rozhodnutí NS 21 Cdo 1059/2003 ze dne 5. února 2004
- Rozhodnutí KS v Plzni 4 Co 172/61 ze dne 30. června 1961
- Rozhodnutí NS Rc 11/1976 ze dne 27. ledna 1975
- Rozhodnutí KS v Praze 21 Co 737/59 ze dne 11. listopadu 1959
- Rozhodnutí NS 21 Cdo 1478/2003 ze dne 9. 3. 2004
- Rozhodnutí NS 21 Cdo 472/2018 ze dne 16. 5. 2018
- Rozhodnutí NS 25 Cdo 179/2018 ze dne 16. srpna 2017
- Rozhodnutí NS 21 Cdo 300/2001 ze dne 21. února 2002
- Rozhodnutí NS Pls 2/61 ze dne 9. listopadu 1961
- Rozhodnutí VS v Praze Cmo 303/2013 ze dne 4. 2. 2014

Legislativní dokumenty

- Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákon zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti
- Nařízení vlády č. 290/1995 sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.