

# Náhrada újmy v pracovněprávních vztazích

**JUDr. PETR PAPEŽ**

Katedra obchodního práva  
Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni

**DOI:** <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.470-479>

## **Klíčová slova:**

pracovní právo, náhrada škody, zaměstnavatel, zaměstnanec, újma

## **Úvod**

Odpovědnost za újmu je zvláštní formou vztahu mezi dvěma subjekty práva, kdy na základě porušení již existující primární povinnosti vzniká povinnost sekundární, a to povinnost k náhradě újmy. Tato sekundární povinnost má funkci zejména reparační a sankční, ale rovněž i preventivní.<sup>1</sup> Základním vnitrostátním právním předpisem, který upravuje vznik odpovědnosti mezi subjekty soukromého práva, je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „**OZ**“ nebo rovněž jako „**Občanský zákoník**“). Podle ustanovení § 9 odst. 2 věty první OZ platí, že „*soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy*“.

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je již z podstaty věci sám o sobě vztahem rovněž speciálním. Na straně jedné tohoto zvláštního vztahu stojí fyzická osoba,<sup>2</sup> která se zavázala k výkonu závislé práce a k plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru. Na straně druhé pak subjekt, který je mimo jiné povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky,

---

<sup>1</sup> Srov. GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 160

<sup>2</sup> Za předpokladu, že tato fyzická osoba v době vzniku pracovněprávního vztahu dosáhla věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku.

aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku, a činit opatření k odstranění závad, z nichž by újma mohla vzniknout, a to v souladu s pracovněprávními předpisy, zejména pak se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „**ZP**“ nebo rovněž jako „**Zákoník práce**“) a předpisy bezpečnosti práce a požární ochrany. Mezi těmito dvěma subjekty existuje vztah z principu nevyrovnaný – zaměstnanec je zaměstnavateli podřízen.

Dle ustanovení § 4 ZP se pracovněprávní vztahy řídí Zákoníkem práce, pak-liže jej nelze použít, pak se tyto vztahy řídí Občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.<sup>3</sup> Je to právě Zákoník práce, který obsahuje speciální právní úpravu soukromých práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a proto se i odpovědnost za újmu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí primárně předpisy Zákoníku práce.

Zatímco zaměstnanci požívají ve vztahu k odpovědnosti za škody větší ochrany – za zmínku stojí především limitace náhrady škody (při splnění zákonných podmínek) obecně do výše 4,5 násobku jejich průměrného platu – Zákoník práce zaměstnavatelům jakožto subjektům zpravidla silnějším mnoho ochrany neposkytuje.

Cílem tohoto článku není komplexní pojetí obecné odpovědnosti a všech jejích složek, stejně tak si tento článek neklade za cíl vyčerpávajícím způsobem pojednávat o všech aspektech odpovědnosti za újmu způsobenou v rámci pracovněprávních vztahů. Je rovněž vhodné zmínit, že tento článek nepojednává o právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za újmu způsobenou zaměstnavateli.

## **Základní předpoklady vzniku povinnosti k náhradě újmy**

Vznik odpovědnosti za újmu v pracovněprávních vztazích předpokládá, stejně jako v případech odpovědnosti za újmu dle Občanského zákoníku, **existenci újmy, porušení právní povinnosti, příčinnou souvislost mezi vznikem újmy a porušením právní povinnosti a zavinění**. Pro vznik odpovědnosti za škody pak musí dojít k naplnění všech zmíněných předpokladů současně. V opačném případě povinnost k náhradě újmy nevzniká.

---

<sup>3</sup> Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou obsaženy zejména v ustanovení § 1a ZP.

V případě pracovněprávní odpovědnosti je pak nutno na základní předpoklady vzniku povinnosti k náhradě újmy aplikovat principy a pravidla Zákoníku práce. Stejně tak právní povinnosti, k jejichž porušení musí pro vznik pracovněprávní odpovědnosti dojít, musí být povinnostmi stanovenými Zákoníkem práce.

Za zmínku pak stojí skutečnost, že i když v daném případě odpovědnost dle Zákoníku práce nevzniká, není tím vyloučena odpovědnost občanskoprávní, avšak za předpokladu, že dojde ke splnění podmínek dle OZ.

## **Odpoovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci**

### **Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu**

Základní skutková podstata obecné povinnosti zaměstnavatele je upravena v ustanovení § 265 ZP, kdy dle odst. 1 předmětného ustanovení platí, 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.*“

Pro interpretaci pojmu **škoda** je nutno čerpat z ustanovení § 249 ZP, které škodu definuje jako „majetkovou újmu“. Škodou je pak nutno rozumět škodu skutečnou vyjádřitelnou v penězích projevující se jako zmenšení majetku zaměstnance a ušlý zisk spočívající v tom, že k rozmnožení majetku zaměstnance nedojde.<sup>4</sup> Ušlý zisk je však možno ze strany zaměstnance požadovat dle § 268 ZP jen tehdy, pokud škoda byla zaměstnanci způsobena úmyslně.

Pojem **plnění pracovních úkolů** je definován v ustanovení § 273 ZP. Jedná se o výkon pracovních povinností přímo vyplývajících z obsahu pracovněprávního vztahu (pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) – zde by se vycházelo z druhu, případně i náplně práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Stejně tak do plnění pracovních úkolů spadá i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele. Rovněž pak do plnění pracovních úkolů spadá i činnost, která je předmětem pracovní cesty, zejména pak samotné plnění pracovních povinností v místě určení. Ne veškeré činnosti na pracovní cestě však spadají do kategorie plnění pracovních úkolů. Vyloučenými činnostmi jsou činnosti, které nemají časový, místní nebo věcný poměr k výkonu samotné práce. Jedná se např. o úkony zaměstnanců při

---

<sup>4</sup> Srov. KOCOUREK, J. – DOBRÍCHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, 251 s.

ubytování nebo stravování,<sup>5</sup> nebo cesta zaměstnance z místa ubytování do místa vstupu na pracoviště.<sup>6</sup> Do výkonu pracovních povinností může rovněž spadat i teambuilding, pokud je účast na něm povinná nebo se pouze předpokládá.<sup>7</sup>

Pojem **přímá souvislost s plněním pracovních úkolů** je definována v ustanovení § 274 ZP, kdy se tímto rozumí zejména úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. převlečení do pracovního oděvu či uniformy, kontrola strojů a pracovních pomůcek, ale už nikoliv cesta do zaměstnání a zpět),<sup>8</sup> úkony potřebné pro výkon práce nebo úkony během práce obvyklé, stejně tak úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (samotné stravování je však vyňato, proto případná újma způsobená např. otravou jídlem nemůže být posuzována podle ustanovení Zákoníku práce), stejně jako např. školení. Nicméně není vyloučeno, aby i např. zavezení kolegy domů z vlastní iniciativy a bez souhlasu nadřízeného služebním vozem za určitých okolností bylo činností přímo související s plněním pracovních úkolů – rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.<sup>9</sup>

**Porušením právních povinností** je pak nutno rozumět porušení povinností stanovených všeobecně závaznými právními předpisy, ale i povinnostmi vyplývající z pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy, stejně tak jako vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pracovním řádem.<sup>10</sup>

Pojem **dobré mravy** je pojmem neurčitým. Tento pojem není zákonem definován a je nutné jej vykládat s ohledem na konkrétní situaci. Dobrymi mravy je možno rozumět určitou hodnotu práva a společnosti přibližující se pojmu mravnosti<sup>11</sup> či se jimi rozumí „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem,*

---

<sup>5</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

<sup>6</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

<sup>7</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011 a dále pak rovněž Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016.

<sup>8</sup> Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci vzniká okamžikem, kdy zaměstnanec vstoupí do podniku zaměstnavatele. V případě areálů, kde se nachází více zaměstnavatelů, pak je stěžejní okamžik po vstupu zaměstnance do areálu, od kterého začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005).

<sup>9</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.

<sup>10</sup> Z ustanovení § 305 odst. 3 ZP vyplývá, že vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele i zaměstnance. Pracovní řád je pak zvláštním druhem vnitřního předpisu – je tedy rovněž pro zaměstnavatele i zaměstnance závazným (§ 306 ZP).

<sup>11</sup> Srov. HURDÍK, J. Dobré mravy. In: HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

*jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“<sup>12</sup>*

Ke vzniku odpovědnosti dle ustanovení § 265 odst. 1 ZP je tedy nezbytné, aby byly kumulativně splněny následující podmínky:

- a) porušení právních povinností, popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům;
- b) vznik škody zaměstnanci;
- c) kauzální nexus mezi porušením právních povinností, případně úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody.

Pakliže zaměstnanci nevznikne škoda při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi, neznamená to, že zaměstnavatel za škodu neodpovídá. Ustanovení § 265 odst. 2 ZP totiž stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit škodu i tehdy, pokud byla způsobena porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnanci jednajícími jeho jménem.

Ke vzniku odpovědnosti dle ustanovení § 265 odst. 2 ZP je pak nezbytné, aby byly kumulativně splněny následující podmínky:

- a) porušení právních povinností zaměstnanci jednajícími jménem zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů zaměstnavatele;
- b) vznik škody zaměstnanci;
- c) kauzální nexus mezi porušením právních povinností zaměstnanci jednajícími jménem zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů zaměstnavatele a vznikem škody.

Odpovědnost zaměstnavatele dle ustanovení § 265 odst. 2 ZP byla dovozena např. v případě šikany ze strany ostatních zaměstnanců (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011)<sup>13</sup> nebo v případě

---

<sup>12</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. 3 Cdo 69/96.

<sup>13</sup> Zaměstnanec se žalobou domáhal, aby mu zaměstnavatel zaplatil 1.400.000,- Kč z titulu náhrady škody, neboť byl vystaven šikaně ze strany ředitele zaměstnavatele, když byl např. nevhodně okřikován v přítomnosti ostatních zaměstnanců, byla znevažována jeho odbornost, byl krácen na platu a vykazován ze schůzek. Zaměstnanec byl takto donucen podat výpověď. V přímém důsledku diskriminace tak vznikla zaměstnanci škoda spočívající v rozdílu mezi příjmy, jež pobíral v době, kdy byl u zaměstnavatele zaměstnán, a příjmy, jež pobíral jako nezaměstnaný a jako důchodce.

diskriminace zaměstnance v oblasti odměňování (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015).<sup>14</sup>

Z obecné odpovědnosti zaměstnavatele jsou pak dle § 265 odst. 3 ZP vyloučeny škody na dopravním prostředku zaměstnance, který zaměstnanec použil k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ní bez souhlasu zaměstnavatele. Výjimka z odpovědnosti zaměstnavatele se však týká toliko škody na samotném dopravním prostředku, nikoliv však na škodách souvisejících (např. újmy na zdraví). Typicky se bude jednat o případy, kdy je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu, kdy zaměstnavatel pro účely pracovní cesty stanovil jako druh dopravy např. vlak nebo autobus a zaměstnanec v rozporu s cestovním příkazem a bez souhlasu zaměstnavatele použije vlastní automobil. Výjimka se týká rovněž náradí, zařízení a předmětů zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele (zaměstnanec např. v rámci montáže použije vlastní vrtačku bez souhlasu zaměstnavatele).<sup>15</sup>

## Zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

### *Odvracení škody*

Zaměstnanec má dle § 249 ZP povinnost zakročit, pokud zaměstnavateli hrozí škoda. K náhradě škody, kterou zaměstnanec utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, je zaměstnavatel dle ustanovení § 266 odst. 1 ZP povinen nahradit zaměstnanci škodu, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance (např. zaměstnanec sám úmyslně založí požár v prostorech zaměstnavatele) a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Stejně tak má zaměstnanec právo na náhradu škody, pakliže odvracel nebezpečí, které hrozilo životu a zdraví a zaměstnavatel by za tuto škodu odpovídal.

---

<sup>14</sup> Zaměstnanci nebyla vyplacena bonusová složka mzdy, a to z důvodu nesplnění výkonnostních kritérií, ačkoliv ostatním zaměstnancům při nesplnění stejných podmínek bonusy vyplaceny byly. Povinností zaměstnavatele je mimo jiné i dodržovat zásadu rovného zacházení, která zaměstnancům nacházejícím se ve stejném nebo srovnatelném postavení garantuje rovná práva. Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci došlo k založení odpovědnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 265 odst. 2 ZP.

<sup>15</sup> ELISCHER, D. a kol. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praktická příručka. Praha: Leges, 2020, 263 s.

Přiměřenost zásahu zaměstnance by se měla posuzovat dle konkrétních okolností situace, naléhavosti zákroku, zkušeností a kvalifikace zaměstnance.<sup>16</sup> Pakliže dojde ke splnění všech předpokladů pro vznik odpovědnosti, má zaměstnanec nárok na náhradu věcné škody a účelně vynaložených nákladů vynaložených k odvrácení hrozící škody.

### *Odložené věci*

Zákoník práce celkem logicky předpokládá, že zaměstnanci do zaměstnání nosí věci, které v rámci plnění pracovních úkolů v zaměstnání odkládají. Ustanovení § 226 ZP stanoví zaměstnavateli povinnost zajistit pro zaměstnance možnost bezpečné úschovy jejich věcí – svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci do zaměstnání obvykle nosí.

Pakliže dojde ke vzniku škody na věcech zaměstnance, které se obvykle nosí do zaměstnání a které si zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti<sup>17</sup> s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém odložil, je zaměstnavatel povinen k její náhradě dle § 267 odst. 1 ZP.

Právní předpisy nedefinují, co se konkrétně rozumí věcmi, které se **obvykle nosí do zaměstnání**. Zpravidla se bude jednat o oděv, či obuv, ve kterém zaměstnanec do práce přišel a které si odložil za účelem oblečení pracovního oděvu, obvyklé šperky (např. řada výrobních provozů z bezpečnostních důvodů zakazuje nošení prstenů a náramků na pracovišti), hodinky, běžnou peněžní hotovost. Množina věcí, které se do práce obvykle nosí, se v průběhu času mění a vyvíjí. V dnešní době je obvyklou věcí, kterou zaměstnanci nosí do práce např. mobilní telefon, lze však předpokládat, že v devadesátých letech, kdy se poprvé začaly prodávat mobilní telefony, se o věc obvyklou nejednalo. Při posuzování, zda je nějaká věc věcí obvyklou, je pak nutno vzít v potaz konkrétní okolnosti daného případu – roční období, počasí, pracovní pozici zaměstnance. Rozhodným pak není, že daný zaměstnanec obvykle nosí do zaměstnání např. diamantové náhrdelníky, elektroniku (tablety, drony, čtečky, notebooky); obvyklost se posuzuje vzhledem ke všem zaměstnancům objektivně.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Srov. KOTTNAUER, A. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 689 s.

<sup>17</sup> Pro výklad těchto pojmů viz podkapitola 2.1 tohoto článku.

<sup>18</sup> Srov. VALENTOVÁ, K. – PROCHÁZKA, J. – JANŠOVÁ, M. – ODROBINOVÁ, V. – BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 749, marg. č. 3.

Narozdíl od dřívější právní úpravy a s tím související relevantní judikatury již není možné za obvyklou věc považovat dopravní prostředek, který zaměstnanec použil na cestu do práce.<sup>19</sup>

Co se týče **místa určeného k odkládání věcí**, je na zaměstnavateli, aby určil místo, kde si zaměstnanci mohou své věci odkládat – zpravidla se bude jednat o šatnu, skříňky apod. Pakliže místo k odkládání věcí ze strany zaměstnavatele určeno není, pak mohou zaměstnanci takové věci odkládat na místo k tomu obvyklé.

U věcí, které se do zaměstnání běžně nenosí, odpovídá zaměstnavatel v plné míře pouze v případě, pokud zaměstnavatel takové věci převzal do zvláštní úschovy v souladu s § 268 odst. 2 ZP nebo pokud se zjistí, že škodu na takových věcech způsobil jiný zaměstnanec. Pakliže takové věci do zvláštní úschovy ze strany zaměstnavatele převzaty nebyly či nebylo prokázáno zavinění ze strany jiného zaměstnance, odpovídá zaměstnavatel jen do výše 10.000,- Kč.

Poškozený zaměstnanec je rovněž povinen ohlásit zaměstnavateli vznik škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. Jinak se jeho právo na náhradu škody promlčí.

## **Povaha odpovědnosti zaměstnavatele**

Ustanovení Zákoníku práce, která upravují odpovědnost zaměstnavatel za škodu způsobenou zaměstnanci, jsou ustanovení kogentní – nelze se od nich tedy odchýlit.

Vzniklou škodu (obecného charakteru i způsobenou odvrácením hrozícího nebezpečí nebo na odložených věcech) může zaměstnavatel odčinit uvedením v původní stav (může zajistit opravu věci nebo její výměnu) tzv. naturální restitucí, nebo zaplacením náhrady škody v penězích.

### *Obecná odpovědnost zaměstnavatele*

Odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností objektivní, zavinění se tedy nezkoumá – zaměstnavatel tak odpovídá za škodu, kterou způsobil on sám, nebo některý z jeho zaměstnanců, nebo i třetí osoby. Ačkoliv může zaměstnavatel po samotném škůdci případně škodu vymáhat v rámci tzv. regresu, vůči poškozenému zaměstnanci je odpovědný on. Konstrukt objektivní odpovědnosti

---

<sup>19</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.



zaměstnavatele pak zjevně slouží k posílení právní jistoty poškozeného zaměstnance jakožto „chráněné“<sup>20</sup> strany pracovněprávního vztahu.

V případě odpovědnosti podle ustanovení § 265 ZP není možné, aby se zaměstnavatel zprostil svojí odpovědnosti. Nicméně ustanovení § 275 odst. 2 ZP umožňuje, aby byla založena spoluodpovědnost poškozeného zaměstnance – je-li prokázáno, že škodu zavinil rovněž poškozený zaměstnanec, povinnost zaměstnavatele k náhradě škody se poměrně omezí. Důkazní břemeno za prokázání zavinění zaměstnance leží na zaměstnavateli.

### *Odpovědnost zaměstnavatele dle zvláštních skutkových podstat*

I v případě odpovědnosti zaměstnavatele dle zvláštních skutkových podstat se jedná o odpovědnost objektivní. Ani v tomto případě není možné, aby se zaměstnavatel liberoval, nicméně spoluzavinění poškozeného zaměstnance dle § 275 ZP je možné. V případě odložení věci pak nelze, aby zaměstnavatel svoji odpovědnost omezil prohlášením „za odložené věci neodpovídáme“. Břemeno důkazní, že škoda na odložených věcech opravdu vznikla, je však na zaměstnanci. I zde není vyloučeno, aby vzniklou škodu zaměstnavatel regresem vymáhal po skutečném škůdci (např. jiném zaměstnanci).

## **Závěr**

Pracovněprávní vztahy jsou ovládnuty základními zásadami pracovního práva dle ustanovení § 1a ZP, kterými je např. zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace a zejména pak zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Je možno říci, že zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je reflektována i v právní úpravě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, kdy zaměstnavatel v každém případě odpovídá objektivně (zaměstnanec nemusí prokazovat, že zaměstnavatel vznik škody zavinil), v případech odpovědnosti za škodu vzniklou při odvracení škody a na odložených věcech pak zákon ani nepožaduje porušení právní povinnosti.

---

<sup>20</sup> Ve smyslu základní zásady dle § 1a odst. 1 písm. a) ZP.

Nad rámec uvedeného pak zaměstnavatel ve výše popsaných případech nemá ani možnost se svojí odpovědností zprostit, může toliko využít možnosti omezení náhrady škody v případě spoluzavinění škody ze strany poškozeného zaměstnance, nicméně pouze za předpokladu, že poškozený zaměstnanec vznik škody zavinil. Zavinění zaměstnance vedoucí ke vzniku předmětné škody pak musí zaměstnavatel navíc prokázat.

Zaměstnavatel je tak postaven do poměrně obtížné role (jak hmotněprávní, tak procesněprávní), kdy by v rámci běžného provozu měl být schopen svým zaměstnancům případné škody nahradit – toto by mělo být spojeno s vytvořením určité stabilní finanční rezervy, případně by si měl zaměstnavatel zajistit vhodné pojištění odpovědnosti s dostatečným krytím a limity pojistného plnění. Současně by měl zaměstnavatel dbát na dodržování pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a řádně evidovat veškeré škodní události, které v rámci jeho provozu vyvstanou.

\*\*\*

## **Abstract**

### **Compensation for damages in employment relations**

Liability for damages is a special form of relationship where, on the basis of a violation of an already existing primary obligation, a secondary obligation – the obligation to compensate the damages – arises for the harming party. There is a considerable number of „types“ of liability for damages, many of which are primarily governed by the Civil Code, others are governed by special statutes. Compensation for damages in employment relations is regulated in a special legal regulation – Act No. 262/2006 Coll., Labor Code, as amended, which covers the legal regulation in question rather comprehensively and devotes its entire eleventh part to it. The legislation in question reflects the unequal status of the subjects of labor relations, especially the protection of the employee. The aim of this article is the compensation for damages in employment relations *de lege lata*, especially the liability of the employer for damages.