

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou  
zaměstnavateli se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za  
schodek na svěřených hodnotách**

**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lukáš BERNAT**  
Osobní číslo: **R08M0021P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Název tématu: **Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu v českém pracovním právu
  - 2.1 Vymezení pracovněprávní odpovědnosti za škodu
  - 2.2 Předpoklady vzniku, rozsah a způsob náhrady škody zaměstnancem
  - 2.3 Obecná odpovědnost za škodu
  - 2.4 Případy zvláštní odpovědnosti za škodu
    - 2.4.1 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
    - 2.4.2 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů
    - 2.4.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách
      - 2.4.3.1 Dohoda o hmotné odpovědnosti
      - 2.4.3.2 Schodek
      - 2.4.3.3 Inventarizace
      - 2.4.3.4 Zavinění zaměstnance
      - 2.4.3.5 Společná hmotná odpovědnost
3. Úprava případů zvláštní odpovědnosti za škodu v předchozí právní úpravě
4. Komparace právní úpravy zvláštní odpovědnosti za škodu s vybranými státy EU
5. Závěr
6. Cizojazyčné resumé
7. Seznam použité literatury

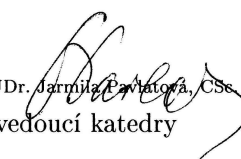
Rozsah grafických prací:  
Rozsah pracovní zprávy:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**  
Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí diplomové práce: **Bc. et Mgr. Ilona Kostadinová**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **20. března 2012**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2013**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlatová, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 17. září 2012

## Příloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6
- Galvas, M. a kol. Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1
- Hůrka, P. a kol. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2
- Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, 1. vydání, Praha: Auditorium, 2009
- Dandová, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích, Praha: ASPI, 2001
- Hendrych, D. a kol. Právní slovník, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. Beck, 2009
- Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2010, 4. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, 2010
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7179-251-2
- Valenta, J. Nový zákoník práce ve školské praxi, Karviná: Paris, 2006
- Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009
- Stránský, J. a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost - právní stav k 1.4.2012, Praha: Sondy, 2012
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, s účinností do 31. 12. 2013
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, s účinností od 1. 1. 2014
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Judikatura Nejvyššího soudu

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma „Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách“ vypracoval samostatně a použil pouze pramenů a literatury v práci uvedených.

Plzeň, březen 2013

Lukáš Bernat

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové, za příkladné vedení, rady, vstřícnost a ochotu vůči mé osobě při psaní této diplomové práce.

# OBSAH

<b>OBSAH .....</b>	<b>7</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....</b>	<b>8</b>
<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>1. PŘÍPADY ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Vymezení pracovněprávní odpovědnosti za škodu .....</b>	<b>12</b>
1.1.1. <i>Funkce pracovněprávní odpovědnosti .....</i>	<i>14</i>
1.1.2. <i>Druhy pracovněprávní odpovědnosti .....</i>	<i>15</i>
1.1.3. <i>Pojem prevence v pracovním právu .....</i>	<i>17</i>
1.1.4. <i>Odpovědnost za bezdůvodné obohacení .....</i>	<i>19</i>
<b>1.2. Předpoklady vzniku, rozsah a způsob náhrady škody zaměstnancem ..</b>	<b>20</b>
<b>1.3. Obecná odpovědnost za škodu .....</b>	<b>24</b>
1.3.1. <i>Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu .....</i>	<i>26</i>
<b>1.4. Případy zvláštní odpovědnosti za škodu .....</b>	<b>29</b>
1.4.1. <i>Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....</i>	<i>29</i>
1.4.2. <i>Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí .....</i>	<i>31</i>
1.4.3. <i>Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách .....</i>	<i>33</i>
1.4.3.1. <i>Dohoda o hmotné odpovědnosti .....</i>	<i>34</i>
1.4.3.2. <i>Schodek .....</i>	<i>37</i>
1.4.3.3. <i>Inventarizace .....</i>	<i>38</i>
1.4.3.4. <i>Zavinění zaměstnance .....</i>	<i>40</i>
1.4.3.5. <i>Společná hmotná odpovědnost .....</i>	<i>42</i>
<b>2. ÚPRAVA PŘÍPADŮ ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU V PŘEDCHOZÍ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ .....</b>	<b>45</b>
<b>3. KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU S VYBRANÝM STÁTEM EU .....</b>	<b>53</b>
<b>ZÁVĚR S ÚVAHAMÍ DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>63</b>
<b>CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ .....</b>	<b>67</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>69</b>
<b>PŘÍLOHOVÁ ČÁST .....</b>	<b>73</b>

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

**nový občanský zákoník, NOZ** – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník  
s účinností od 1.1.2014

**občanský zákoník, OZ** – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p.  
s účinností od 1.4.1964 do 31.12.2013

**předchozí zákoník práce, ZPr. 1965** – zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v.z.p.p.  
s účinností od 1.1.1966 do 31.12.2006

**slovenský zákoník práce, ZPr. SR** – zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce,  
v.z.p.p.

**současný zákoník práce, zákoník práce, ZPr. ČR, ZPr.** – zákon č. 262/2006 Sb.,  
zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2007

**v.z.p.p.** – ve znění pozdějších předpisů

**zákon o účetnictví, ZoÚ** – zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v.z.p.p.

**ČNB** – Česká národní banka

**KS** – Krajský soud

**NS ČR** – Nejvyšší soud České republiky

**NS ČSR** – Nejvyšší soud České socialistické republiky

**OS** – Okresní soud

**ÚS ČR** – Ústavní soud České republiky



## ÚVOD

Tématem mé diplomové práce jsou „Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.“ Toto téma jsem si zvolil především proto, že se v současné době setkáváme ve společnosti s rostoucím trendem uplatňování nároků na náhradu škody vůči odpovědným zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů, což má nepochybně negativní dopady do finanční sféry odpovědných zaměstnanců, případně též negativní dopady do sféry jejich rodinného života. Dle mého názoru lze důvody tohoto rostoucího trendu spatřovat především v samotném ekonomickém postavení zaměstnavatelů, kteří v současné době čelí hospodářské krizi, dále v obecně se zvyšujícím právním povědomí zaměstnavatelů a v jejich cílevědomějším přístupu k uplatňování vlastních práv vůči zaměstnancům.

Při zpracování daného tématu jsem vycházel z právní úpravy de lege lata, především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, doplněné o poznatky vycházející z odborných publikací, komentářové literatury, odborných periodik. V neposlední řadě jsem rovněž čerpal z judikatury Nejvyššího soudu ČR v této oblasti pracovního práva, která plní významnou funkci při řešení možných interpretačních problémů při aplikaci právních norem a je významným vodítkem při jejich řešení. V otázkách případů zvláštní odpovědnosti za škodu v předchozí právní úpravě jsem vycházel především z komentářové literatury zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ve své diplomové práci bych chtěl rozebrat a přehledně popsat právní úpravu týkající se zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v českém pracovním právu. Pro větší přehlednost a pochopení problematiky tématu diplomové práce jsem se zaměřil též na vymezení základních pojmů a hesel, vztahujících se k danému tématu. Než se dostanu k samotné podstatě mé diplomové práce, uvádím stručný přehled právní problematiky obecné odpovědnosti, pracovněprávní odpovědnosti a předpokladů vzniku, rozsahu a způsobu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli. Dále zmiňuji obecné pojetí odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a následně se věnuji problematice zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, jejím jednotlivým druhům, kde se ve větší míře zaměřuji na

odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a vymezují základní pojmy s touto odpovědností související, jako jsou např. dohoda o hmotné odpovědnosti, schodek, inventarizace atd. Dále pak pokračuji přes historický exkurz do předchozí právní úpravy případů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů s účinností do 31.12.2006 a na základě komparativní metody provádím srovnání české právní úpravy případů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli s právní úpravou vybraného státu Evropské unie, konkrétně Slovenské republiky. Samotný závěr své diplomové práce jsem spojil s úvahami de lege ferenda o možné budoucí právní úpravě problematiky zpracované v diplomové práci.

Cílem této práce, na základě shora uvedeného, je tedy především rozebrat pojem odpovědnosti, a to jednak obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, ale především zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v českém pracovním právu, doplněné o komparaci předchozí české, potažmo československé právní úpravy a právní úpravy Slovenské republiky srozumitelným a uceleným způsobem.

# 1. PŘÍPADY ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

Dříve, než se dostanu k samotnému pojmu odpovědnosti za škodu v českém pracovním právu, respektive k pojmu zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v českém pracovním právu, je třeba vymezit pojem odpovědnosti jako pojmu všeobecného, procházejícího celým právním řádem.

V právní teorii vykrytalizovaly dvě odlišné koncepce pojetí odpovědnosti. Za první koncepci můžeme označit odpovědnost jako hrozbu sankcí, která je reprezentována Prof. Viktorem Knappem. Podstatou této koncepce je to, že se odpovídá za splnění povinnosti, resp. ten, kdo je povinen, odpovídá za splnění své povinnosti a nikoliv teprve až tehdy, když svou povinnost nesplnil, tedy *ex post*.<sup>1</sup> Tato koncepce ovšem v právní vědě nenašla většího zastání. Za druhou koncepci lze považovat chápání odpovědnosti jako sankce samotné po porušení povinnosti, kterou reprezentuje Prof. Štefan Luby. Na základě shora uvedeného můžeme konstatovat, že právní odpovědnost, jejímž obecným znakem je sankce, je zvláštní formou právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení primární právní povinnosti ke vzniku nové, sekundární právní povinnosti, která má sankční povahu, resp. povinnosti snést újmu. „*Ke vzniku právní odpovědnosti tedy dochází na základě tohoto schématu: existuje primární právní povinnost – dochází k porušení primární povinnosti – vzniká sekundární právní povinnost sankční povahy.*“<sup>2</sup> Při vypracovávání této diplomové práce vycházím z druhé koncepce pojetí právní odpovědnosti, tj. z koncepce založené na tom, že odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti. Právní odpovědnost jako pojem zahrnuje určité předvídané nepříznivé právní následky a především prvek státního donucení. Právní následky na jedné straně obsahují tzv. preventivní moment, jehož cílem je co v největší míře minimalizovat případy porušení právní povinnosti a na druhé straně směřují k nápravě nežádoucího stavu, avšak za předpokladu, že již došlo k porušení právní povinnosti. Pro následné pochopení pojmu pracovněprávní odpovědnosti ještě vymezím právní odpovědnost

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 397 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>2</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 179 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

subjektivní a právní odpovědnost objektivní. Prvým případem je subjektivní právní odpovědnost, někdy nazývaná jako tzv. odpovědnost za zavinění, jejíž podstatou je zaviněné porušení právní povinnosti, a to ať již nedbalostní nebo úmyslné. Druhým případem je objektivní právní odpovědnost, někdy nazývaná jako tzv. odpovědnost za výsledek. Nositelem této odpovědnosti je ten, kdo takovýto stav nezavinil, ba dokonce může odpovídat i za jednání jiné osoby, které je v rozporu s právem. „*Je výsledkem nezaviněného protiprávního jednání nebo protiprávního stavu. Obvyklá je zde možnost liberace, která má zmírnit přílišnou tvrdost této formy odpovědnosti.*“<sup>3</sup> Liberačním důvodem je zde prokázání odpovědného subjektu, který je rovněž nositelem důkazního břemene, že škodlivý následek nastal, popř. by škodlivý následek stejně nastal i přes veškeré úsilí, které je po něm možno vyžadovat. Pro úplnost ještě zmíním, že existuje také absolutní objektivní odpovědnost bez možnosti liberace, tj. subjekt nese odpovědnost i za vis maior, např. povodně, zemětřesení a jiné živelné katastrofy.

### **1.1. Vymezení pracovněprávní odpovědnosti za škodu**

Na samotném začátku je potřeba říci, že existuje několik druhů právní odpovědnosti, např. občanskoprávní odpovědnost, trestněprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost a konečně odpovědnost pracovněprávní. Pojetí pracovněprávní odpovědnosti vychází ze základů odpovědnosti teoretickoprávní, jak jsem již uvedl v úvodní části kapitoly 1.

Pracovněprávní odpovědnost lze tedy chápat jako nově odvozený pracovněprávní vztah, který vzniká na základě porušení povinnosti subjektu základního pracovněprávního vztahu. Tedy, základním předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je existence některého základního pracovněprávního vztahu. Mezi subjekty nově odvozeného pracovněprávního vztahu řadíme totožně subjekty základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen, jedná se tedy o zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>4</sup> Obsahem odpovědnostního vztahu je na jedné straně povinnost subjektu A strpět negativní následek porušení a na druhé straně právo subjektu B

---

<sup>3</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 407 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

<sup>4</sup> V rámci odvozeného právního vztahu lze rovněž hovořit o poškozeném a škůdci, povinném a oprávněném.

požadovat odčinění vzniklé újmy. Objektem tohoto odpovědnostního pracovněprávního vztahu je ochrana základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen a popř. i odstranění následků vzniklých při jeho porušení. Zároveň se však jedná o vztah relativně samostatný, neboť ve své další existenci může pokračovat i po skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu, jako příklad se nabízí situace, kdy zaměstnanec zaměstnavateli způsobí škodu např. podle §250 ZPr., tedy dojde ke vzniku odvozeného pracovněprávního vztahu, jehož vznik byl závislý na základním pracovněprávním vztahu a následně tento základní pracovněprávní vztah zanikne, např. podle §48 odst.2 ZPr., aniž by došlo k zániku odvozeného pracovněprávního vztahu. Odpovědnostní vztah nastává, dojde-li ke vzniku nové odpovědnosti (sekundární) povinnosti, kdy: primární povinnost trvá dál (např. v případech odpovědnosti za škodu), nebo primární povinnost zanikne („*např. v případech, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně zruší pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával; v uvedeném zaniká primární povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ale vzniká nová odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty.*“)<sup>5</sup> Mezi charakteristické znaky pracovněprávní odpovědnosti řadíme např. její vynutitelnost státní mocí, resp. splnění právní povinnosti se děje pod hrozbou státního donucení, jako další znak uvedu např. specifický předmět občanskoprávní odpovědnosti, který je vymezen samotným předmětem základního pracovněprávního vztahu, a kterým se právě odlišuje od ostatních odpovědnostních vztahů. Dalším znakem je odpovědnost zaměstnance spočívající výlučně v jeho zavinění a konečně za další znak lze považovat zvýšenou ochranu zaměstnance v případech jím zaviněného vzniku škody, kdy obecně celá právní úprava odpovědnosti v pracovním právu vychází z ekonomické nerovnováhy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci pracovněprávního vztahu. Porušením pracovněprávní povinnosti a následným vznikem pracovněprávní odpovědnosti se ovšem nevylučuje vznik např. i odpovědnosti občanskoprávní, trestněprávní nebo správněprávní.

---

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 399 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

### 1.1.1. Funkce pracovněprávní odpovědnosti

Funkce pracovněprávní odpovědnosti lze rozdělit do dvou základních okruhů. První okruh je tvořen tzv. obecnými funkcemi, se kterými se setkáváme v jakémkoliv druhu odpovědnosti, tedy jak v odpovědnosti trestněprávní, občanskoprávní či správněprávní. Druhý okruh je tvořen tzv. zvláštními funkcemi, tyto funkce jsou typické pro pracovněprávní odpovědnost. Vždy je ovšem nutné mít na paměti, že v praxi důsledné oddělení těchto funkcí možné není. Jednotlivé funkce pracovněprávní odpovědnosti se navzájem doplňují, popř. překrývají. Odpovědnostní systém v rámci pracovního práva vychází z principu, že vzniklá újma není ve vlastním slova smyslu nahraditelná, resp. poškozený či zničený předmět, výrobní surovina či samotná integrita zaměstnance mohou být nahrazeny či vyléčeny, avšak za vynaložení nové energie, práce, materiálu či léků.<sup>6</sup> A dále také z toho, že např. bolest či poškození zdraví a jiné podobné škody takto nahradit nelze.

Mezi obecné funkce řadíme tzv. preventivně výchovnou funkci, kterou by bylo možno rozdělit na individuální, působící přímo vůči tomu, kdo se choval v rozporu s právem, tedy tento pociťuje nepříznivé důsledky svého protiprávního chování a svým způsobem ho tak odrazuje od dalšího podobného chování v budoucnu a na funkci generální, která působí vůči zbytku společnosti jako odstrašující příklad. Dále řadíme mezi obecné funkce funkci ochrannou, spočívající v ochraně pracovněprávních vztahů a sankcionování jejich porušení, funkci represivní spočívající v postihu subjektu, jehož chování bylo v rozporu s právem a uložení mu povinnosti snášet nepříznivé důsledky, které mají povahu sankce, svého protiprávního chování a konečně funkci reparační, která spočívá v přenesení náhrady škody z poškozeného na škůdce, a to buď ve formě uvedení v předešlý stav nebo ve formě relutární.

Mezi zvláštní funkce řadíme tzv. sociálně ochrannou funkci, jejíž podstatu lze dovodit ze samotného chápání pracovního práva jako jakéhosi ochránce slabší strany, tedy zaměstnance před zaměstnavatelem, kdy pracovní právo poskytuje větší ochranu zaměstnanci. Důvod tohoto stavu spatřuji především v silnější ekonomické pozici zaměstnavatele. Příkladem sociálně ochranné funkce může být např. odpovědnost zaměstnance vždy za zavinění, popř. limitace výše náhrady škody

---

<sup>6</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 212s. ISBN 978-80-7380-243-1.

způsobené zaměstnancem. Jako druhou a rovněž poslední zvláštní funkci pracovněprávní odpovědnosti uvedu funkci stimulační. Podstatu stimulační funkce lze spatřit např. v limitaci výše škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, která by mírnila případný ekonomický dopad do finanční sféry zaměstnance a tím pádem stimuluje zaměstnance, aby podstupoval zdravou míru rizika v pracovním procesu a přispěl např. ke zdokonalování výrobního procesu.

### **1.1.2. Druhy pracovněprávní odpovědnosti**

Jak již vyplývá z názvu této subkapitoly, pracovní právo, stejně jako ostatní právní odvětví, tvořící systém českého práva, rozlišuje několik druhů odpovědnosti, konkrétně pracovněprávní odpovědnosti podle určitých kritérií. Na základě nich lze pracovněprávní odpovědnost rozlišit na tyto druhy: odpovědnost hmotnou, odpovědnost jinou než hmotnou a odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.<sup>7</sup> Jako další možné dělení pracovněprávní odpovědnosti lze uvést dělení na subjektivní odpovědnost a objektivní odpovědnost a jako poslední druhy pracovněprávní odpovědnosti uvedu odpovědnost individuální a odpovědnost kolektivní, jež se uplatní především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, jakožto jeden z případů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v rámci českého pracovního práva.

Než přistoupím k samotné charakteristice jednotlivých druhů pracovněprávní odpovědnosti, zmíním ještě, že pracovní právo pracuje rovněž, ač velice okrajově, s pojmem odpovědnost závazková a odpovědnost mimozávazková, kde hlavním a rovněž jediným reprezentantem závazkové odpovědnosti je smluvní pokuta, která vzniká na základě tzv. konkurenční doložky podle §310 ZPr., kdy konkurenční doložku bychom mohli definovat jako jakési zvláštní smluvní ujednání, které si smluví subjekty pracovněprávního vztahu, konkrétně zaměstnavatel a zaměstnanec s tím, že závazky, resp. povinnosti se uplatní až po skončení pracovního poměru. Právní úpravu obdoby konkurenční doložky za trvání pracovního poměru nalezneme v §304 ZPr.

---

<sup>7</sup> Za účastníky pracovněprávního vztahu, někdy se rovněž hovoří o tzv. subjektech pracovněprávního vztahu, lze považovat především ty, kterým v rámci pracovněprávního vztahu vznikají práva a povinnosti. Jedná se především o zaměstnance, zaměstnavatele, odborové organizace a státní orgány ve smyslu např. úřadů práce. Jako pracovněprávní vztah označujeme ten společenský vztah vzniklý mezi konkrétními subjekty, mezi kterými vznikají určitá práva a povinnosti při výkonu práce za úplatu, který je upraven normami pracovního práva.

V rámci hmotné odpovědnosti rozlišujeme několik druhů odpovědnosti, kdy nejdůležitějším a nejfrekventovanějším je odpovědnost za škodu. Dále sem patří již zmiňovaná smluvní pokuta, která má charakter odpovědnostního plnění za porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky. Do hmotné odpovědnosti rovněž patří i odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci podle §208 ZPr., povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru podle §69 ZPr., odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle §56 ZPr. A konečně posledním druhem hmotné odpovědnosti je odpovědnost za prodlení, která ovšem má své opodstatnění v pracovním právu pouze na základě subsidiární povahy občanského zákoníku na společenské vztahy upravené normami pracovního práva.

Jiná než hmotná odpovědnost nespočívá v určitém hmotném plnění, resp. spočívá v povinnosti, která nemá hmotnou povahu. V rámci tohoto druhu pracovněprávní odpovědnosti lze rozlišit především povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem z důvodu porušení právní povinnosti. Bude se jednat např. o situaci okamžitého zrušení pracovního poměru podle §55 a §56 ZPr. Za další typ odpovědnosti lze označit případ nenastoupení zaměstnance na pracovní směnu bez patřičné omluvy, resp. jedná se o situaci neomluvené nepřítomnosti v práci, kde nově vzniklou odpovědnostní povinností je strpět krácení dovolené podle §223 odst.2 ZPr.<sup>8</sup> O odpovědnost půjde rovněž v případě porušení povinnosti zaměstnance spočívající v nenastoupení do práce ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne zaměstnavatele o takové překážce neuvědomil podle novelizovaného ustanovení §34 odst.2,3 ZPr., kdy ve výsledku zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupí.

Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu patří mezi nejspornější odpovědnosti vůbec, poněvadž není zcela jasné, jestli se jedná o odpovědnost pracovněprávní nebo o odpovědnost spadající do jiného právního odvětví v rámci českého práva, např. o odpovědnost správněprávní. Tato odpovědnost spočívá v kontrolní činnosti prováděné dozorčími orgány nad

---

<sup>8</sup> Zaměstnavatel je oprávněn, nikoli však povinen, krátit zaměstnanci dovolenou v případě, že zaměstnanec byl nepřítomen v práci bez řádné omluvy. V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl krátit dovolenou zaměstnanci, může mu za jednu neomluvenou pracovní směnu zkrátit dovolenou o jeden až tři dny, kdy pro tyto účely je přípustné sčítat i kratší části neomluveně zmeškaných směn.



dodržováním pracovněprávních předpisů, kde zmíněná kontrola má charakter správního dozoru. Za dozorčí orgány lze tedy označit např. inspekci práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů a další. Především se bude jednat o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty v důsledku porušení právních povinností vyplývajících z předpisů pracovního práva.

O subjektivní a objektivní pracovněprávní odpovědnosti bylo již pojednáno výše, snad jen připomenu, že subjektivní odpovědnost (odpovědnost za zavinění) nastupuje v případě odpovědnosti zaměstnance a objektivní odpovědnost (odpovědnost bez zřetele na zavinění) nastupuje vždy v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

A konečně o odpovědnosti individuální a kolektivní bude podrobně pojednáno v subkapitole 1.4.3.5. Společná hmotná odpovědnost. Ovšem již na tomto místě je nutné zmínit, že se jedná spíše o jakési dělení relativní povahy, neboť každý ze zaměstnanců v případě kolektivní, někdy rovněž označované jako společné odpovědnosti, odpovídá za škodu individuálně, a to podle poměru hrubých výdělků v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle §252 a násl. ZPr., anebo v ostatních případech podle míry svého zavinění podle §257 odst.5 ZPr. Závěrem ještě připomenu, že se nejedná o odpovědnost solidární, ale každý ze zaměstnanců odpovídá v samostatně, konkrétně určeném rozsahu.

### **1.1.3. Pojem prevence v pracovním právu**

Všude tam, kde je vyvíjena lidská činnost, může dojít ke vzniku škody. Proto pracovní právo vychází z principu, že je lepší počínat si takovým způsobem, aby ke vzniku žádné škody nedošlo, resp. je lepší vzniku škody předcházet, než řešit její následky a nahrazovat způsobenou újmu. Prevenci bychom mohli definovat jako *„souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.“*<sup>9</sup> Nutno ovšem podotknout, že tato definice rozhodně není cizí ostatním právním odvětvím, naopak lze říci, že prevence, resp. preventivní povinnost prostupuje celým systémem práva. Pokud by nastala

---

<sup>9</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 208s. ISBN 978-80-7380-243-1.

situace, že preventivní povinnost bude porušena, kontinuálně nastoupí sama odpovědnost, a to ve formě represe, reparace nebo satisfakce. Obecně je preventivní povinnost upravena v §248 a §249<sup>10</sup> ZPr. Jde o poměrně obecně formulovaná pravidla, která s ohledem na svou povahu nepřipouští možnost odchýlení se od nich. Zaměstnavateli, resp. zaměstnanci tedy právní úprava, v našem případě zákon, ukládá povinnosti, jejichž plnění směřuje k tomu, aby v právních vztazích upravených normami pracovního práva pokud možno vůbec nedocházelo ke vzniku škod, a jestliže by i přes veškeré prevenční úsilí nastaly, aby byly co nejmenšího rozsahu.<sup>11</sup> Rovněž lze ale nalézt jednotlivé odkazy týkající se preventivní povinnosti v několika dalších ustanoveních procházejících celým zákoníkem práce. Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že vedle základních práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu, které směřují především k realizaci pravidelné účasti v pracovním procesu, existují ještě práva a povinnosti prevenčního charakteru, směřující k předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů. Prevenci v pracovním právu můžeme rozdělit na několik typů, ve své podstatě přichází v úvahu tzv. prevence generální (někdy rovněž označovaná jako prevence obecná), kterou reprezentuje např. §248 odst.1 a §249 odst.1 ZPr. Dalším typem je prevence speciální, která směřuje k ochraně konkrétního zájmu nebo vztahu podle např. §248 odst.2 a §249 odst.2 ZPr. Druhou možnou dvojicí typů prevence v pracovním právu je tzv. prevence realizovaná přímými prevenčními prostředky, jejichž jediným cílem je prevence, např. již zmiňovaný §248 a §249 ZPr. a prevence realizovaná nepřímými preventivními opatřeními, což se projevuje především tak, že konkrétní ustanovení prvořadě upravuje nějaký jiný právní institut a teprve druhotně lze z takového ustanovení nalézt odkaz na preventivní povinnost, jako je tomu např. u §240 ZPr.

---

<sup>10</sup> Určitou podobnost s §249 ZPr. lze spatřit v tzv. generální preventivní klauzuli zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a to konkrétně v §415 „Každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí.“ Rovněž podobnost ustanovení §249 ZPr. je patrná ze zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v §2900 „Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného,“ který ovšem nabude účinnosti až 1.1.2014.

<sup>11</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Soudy, 2012, 395 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

Závěrem zbývá dodat, že uvedené dělení je možné kombinovat, tedy např. speciální prevence může být zajišťována jak přímými, tak i nepřímými prevenčními opatřeními, totéž rovněž platí i pro prevenci generální.

#### **1.1.4. Odpovědnost za bezdůvodné obohacení**

Pro komplexní přehled právní úpravy obecného pojmu odpovědnosti, ještě velice stručně zmíním problematiku bezdůvodného obohacení. Právní teorií je povinnost vrátit bezdůvodné obohacení chápána jako zvláštní druh právní odpovědnosti, nutno ovšem konstatovat, že od odpovědnostních vztahů se poměrně odlišuje. Mezi nejvýraznější odlišnosti patří otázka protiprávnosti, která v případě bezdůvodného obohacení ztrácí svého významu, avšak která je základním předpokladem vzniku odpovědnosti, a otázka zavinění, která zůstává bez povšimnutí. Bezdůvodné obohacení bývá označováno jako tzv. kvazidelikt, neboť v některých případech může být získáno i v dobré víře. Obecně platí, že kdo se úkonem jiného bezdůvodně obohatí, musí obohacení vydat.<sup>12</sup> Hlavní problém pojetí odpovědnosti za bezdůvodné obohacení spatřuji v tom, že pokud vyjdeme z obecně přijímané koncepce pojetí odpovědnosti, jakožto sekundárního právního vztahu, jež vzniká porušením primárního právního vztahu, resp. odpovědností rozumíme sekundární právní povinnost vzniklou na základě porušení primární právní povinnosti, nelze chápat povinnost vrátit bezdůvodné obohacení jako povinnost odpovědnostní, poněvadž předpokladem pro získání bezdůvodného obohacení nemusí být bezpodmínečně porušení primární právní povinnosti. Z ústavněprávního pohledu ovšem jakékoliv obohacení se na úkor druhého je chápáno protiprávně. Právní úprava bezdůvodného obohacení je obsažena v občanském zákoníku,<sup>13</sup> který se subsidiárně použije i na bezdůvodné obohacení vyplývající ze vztahů pracovněprávních, avšak s jednou výjimkou, kde lze spatřit výraznou modifikaci na straně zaměstnance, a to v případě povinnosti vydat zpět neprávem vyplacená peněžitá plnění dle §331 ZPr., které

---

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 418 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>13</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p. v §451 a násl. se zabývá problematikou bezdůvodného obohacení. Z těchto ustanovení lze dovodit, že bezdůvodným obohacením se rozumí jakýkoliv majetkový prospěch získaný plněním bez právního důvodu, plněním z neplatného právního úkonu nebo plněním z právního důvodu, který odpadl a konečně i majetkový prospěch získaný z nepoctivých zdrojů. Za bezdůvodné obohacení lze považovat i obohacení toho, za něž bylo plněno, avšak co měl po právu plnit sám.

stanoví, že zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat vrácení neprávem vyplacených částek jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Promlčecí lhůta je stanovena v délce tří let ode dne jejich výplaty.

## 1.2. Předpoklady vzniku, rozsah a způsob náhrady škody zaměstnancem

*„Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu v pracovním právu je nutno odlišovat podle toho, zda jde o odpovědnost objektivní (týká se zaměstnavatele), nebo odpovědnost subjektivní (týká se zaměstnance).“<sup>14</sup> Oba dva druhy pracovníprávní odpovědnosti vykazují shodné tři předpoklady vzniku odpovědnosti, tj. porušení právní povinnosti, vznik škody a příčinná souvislost. Specifickým předpokladem subjektivní odpovědnosti je předpoklad zavinění, jakožto čtvrtá podmínka pro vznik odpovědnosti zaměstnance.<sup>15</sup> Následující text se zabývá subjektivní odpovědností.*

Porušením právní povinnosti rozumíme jednání určitého subjektu pracovníprávního vztahu, které je v rozporu s právem. Za protiprávní lze označit pouze lidské chování, které může být na jedné straně aktivní (tzv. konání) a na druhé straně pasivní (tzv. opomenutí). Na základě principu jednoty právního řádu dojdeme k závěru, že neexistují nějaká speciální ustanovení pracovníprávní protiprávnosti či dokonce nějaká pracovníprávní zavinění. Z výše uvedeného vyplývá, že jestliže je nějaké lidské chování označeno za protiprávní, resp. že chování, které je protiprávní podle jednoho právního předpisu a je jím zakázáno, nemůže být podle jiného právního předpisu považováno za dovolené. Porušení právní povinnosti, resp. protiprávnost můžeme definovat jako nesoulad lidského chování s objektivním právem, v jehož důsledku dochází k porušení nebo ohrožení právem chráněných společenských vztahů. Z ustanovení §261 odst.3 ZPr. vyplývá, že rovněž tak můžeme chápat i úmyslné jednání proti dobrým mravům na straně zaměstnance.<sup>16</sup> Zákoník práce definici dobrých mravů nepřináší, tuto definici lze však dovodit

---

<sup>14</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 196 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

<sup>15</sup> Dle §250 odst.1 ZPr. v.z.p.p. „Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“

<sup>16</sup> §261 odst.3 ZPr. v.z.p.p. stanoví, že za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

jednak z odborných článků,<sup>17</sup> jednak ze soudní judikatury, a to buď Ústavního soudu ČR<sup>18</sup> nebo Nejvyššího soudu ČR. Například NS ČR v rozhodnutí sp. zn. 33 Cdo 4049/2009 definuje dobré mravy takto: „*Pojem „dobré mravy“ není definován občanským zákoníkem ani jiným právním předpisem, soudní praxe i odborná literatura jimi rozumí souhrn mravních a etických norem, jež jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních. Dobré mravy netvoří uzavřený normativní systém, jsou spíše měřítkem etického hodnocení konkrétních situací a jejich souladu s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání. Korektiv dobrých mravů tak v obecné rovině reguluje meze a způsob výkonu subjektivních práv a prolíná celým právním řádem bez ohledu na jeho jednotlivá odvětví.*“<sup>19</sup> Na závěr zbývá ještě říci, že mohou nastat situace, ve kterých jednoznačně protiprávní jednání, nebude klasifikováno jako protiprávní. Jedná se o případy tzv. okolností vylučující protiprávnost, mezi něž řadíme výkon práva nebo plnění povinnosti, svépomoc, krajní nouzi,<sup>20</sup> nutnou obranu a svolení poškozeného.

Za druhý předpoklad vzniku odpovědnosti je označována škoda, resp. vznik škody. Právní teorie definuje škodu jako jistou majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích. V pracovním právu lze chápat škodu jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích a v případě poškození zdraví jako bolestné a ztížení společenského uplatnění, tj. satisfakci. V některých případech, kdy škoda je nemajetkovou poruchou, a tedy není možné peněžité vyjádření, se v rámci pracovního práva používá termín nemajetková újma. Škodu lze rozdělit do dvou druhů, a to na škodu skutečnou, která představuje to, oč se majetek, který má poškozený ve svém vlastnictví, příp. správě skutečně zmenšil, např. náklady na opravu poškozené věci. Dále pak na škodu jinou, někdy též označovanou jako ušlý zisk. Jiná škoda představuje to, oč se majetek, který má poškozený ve svém vlastnictví, příp. správě nezmnožil či nerozmnožil, k čemuž by za normálního běhu událostí došlo. Obecně platí, že škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za škodu odpovídá, neodčiní

---

<sup>17</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy v pracovněprávních vztazích. *Karlovarská právní revue*. 2006, ročník 2, č. 1, 92–103 s. ISSN 1801-2193

<sup>18</sup> Usnesení ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 249/1997 ze dne 26.2.1998

<sup>19</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 33 Cdo 4049/2009 ze dne 11.8.2011

<sup>20</sup> Jednání v krajní nouzi je upraveno v §251 odst.2 ZPr., v.z.p.p., kdy zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

uvedením v předešlý stav. Z toho vyplývá, že škůdce si může vybrat, jakým způsobem škodu nahradí. Pro stanovení výše vzniklé škody se vychází z hodnoty, resp. ceny věci v době poškození nebo ztráty. Důkazní břemeno nese vždy poškozený, který uplatňuje náhradu škody, tedy zaměstnavatel. Pro vymezení konkrétního rozsahu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli odkazují na následující subkapitoly této práce.

Třetím předpokladem pro vznik odpovědnosti za škodu je příčinná souvislost, někdy označována též jako kauzální nexus. „*Příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem (resp. právně relevantní škodnou událostí) a vzniklou škodou je nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu.*“<sup>21</sup> Jednoduše řečeno, pro vznik odpovědnosti za škodu je nutno prokázat příčinnou souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody. Příčinná souvislost je důležitá především pro určení, zda tu vůbec základ odpovědnosti je, dále pro určení rozsahu odpovědnosti, což má své opodstatnění především v případech spoluodpovědnosti více subjektů a konečně také pro určení odpovědného subjektu.

Konečně čtvrtým a posledním předpokladem vzniku odpovědnosti je zavinění. Připomínám, že pracovní právo je konstruováno tak, že zaměstnanec odpovídá za škodu subjektivně, tedy podle míry svého zavinění a zaměstnavatel odpovídá za škodu objektivně, tedy bez ohledu na zavinění. Tedy, zavinění je nutným předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu pouze u zaměstnance. Zavinění definujeme jako „*vnitřní psychický vztah porušitele povinnosti k jeho jednání a k následku tohoto jednání,*“<sup>22</sup> který spadá pod kategorii psychickou. Zavinění se skládá ze dvou složek, a to složky rozumové a složky volní. Rozumová složka spočívá ve vědění a předvídání určitého výsledku. Volní složka spočívá ve chtění, popř. srozumění. V některých případech odpovědnosti za škodu musí zavinění zaměstnance prokazovat poškozený, tedy zaměstnavatel, v jiných případech odpovědnosti za škodu se zavinění zaměstnance presumuje, tedy předpokládá se ze zákona. Zavinění lze podle formy rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří zavinění úmyslné, které se dále dělí na úmysl přímý (tj. škůdce věděl, že jedná v rozporu s právem a může způsobit škodu, kterou způsobit chtěl) a úmysl nepřímý

---

<sup>21</sup> KORECKÁ, Věra. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 883 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

<sup>22</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 197 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

(tj. škůdce věděl, je jedná v rozporu s právem a může způsobit škodu, a pro případ, že se tak stane, je s tím srozuměn). Druhou skupinu tvoří zavinění nedbalostní, které se dále dělí na nedbalost vědomou (tj. škůdce věděl, že jedná v rozporu s právem a může způsobit škodu, kterou však způsobit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nenastane) a nedbalost nevědomou (tj. škůdce nevěděl, že jedná v rozporu s právem a může způsobit škodu, kterou nechtěl způsobit, ale vzhledem k okolnostem a svým zkušenostem a osobním poměrům to vědět měl a mohl). Toto dělení má své opodstatnění především při určení způsobu a výše náhrady škody. Pro úplnost ještě uvedu, že existují tzv. okolnosti vylučující zavinění. Jde o případy, kdy dojde k narušení složek, ze kterých se zavinění skládá, tedy složky rozumové a složky volní. Ve své podstatě se jedná o situace, kdy je zaměstnanec stížen duševní poruchou, pro kterou není schopen ovládnout své jednání a posoudit následky takového jednání dle §261 odst.1 ZPr., vyjma situace, kdy se zaměstnanec do takového stavu uvede vlastní vinou, v takovém případě odpovídá za vzniklou škodu v plném rozsahu dle §261 odst.2 ZPr. Důkazní břemeno nese poškozený, tedy zaměstnavatel v případě podle §250 odst.3 ZPr.<sup>23</sup> V případech zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, a to konkrétně podle §252 a §255 ZPr., je důkazní povinností zatížen škůdce, jenž musí prokázat, že škodu nezavinil, tedy jedná se o tzv. presumované zavinění.

Problematiku rozsahu a náhrady škody zakotvenou v ustanoveních §257 - §260 ZPr. jsem podrobně rozpracoval v následujících subkapitolách z důvodu větší přehlednosti, spočívající v rozboru konkrétních případů odpovědnosti zaměstnance, a to jak v případě obecné odpovědnosti, tak v případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V samotném závěru této subkapitoly ještě zmíním otázku promlčecí doby u práva na náhradu škody. Promlčení v pracovním právu spočívá v oslabení práva, neboť povinný subjekt může uplatnění nároku před soudem čelit námitkou promlčení a soud pak nemůže nárok přiznat.<sup>24</sup> Resp. jde o to, že pokud zaměstnavatel neuplatní

---

<sup>23</sup> „Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a §253.“

<sup>24</sup> „Promlčení v pracovním právu znamená, že právo v důsledku toho, že nebylo včas (ve lhůtě) uplatněno, nezanikne, ale je podstatně oslabeno, neboť povinný subjekt může uplatnění nároku před soudem čelit námitkou promlčení, a soud pak nemůže nárok přiznat. K promlčení se na rozdíl od prekluze přihlíží pouze v případě námítky povinného subjektu, nikoliv z úřední povinnosti. Právo promlčením nezaniká, ale existuje dál jako tzv. naturální obligace. Plní-li se promlčený nárok, nelze

své právo na náhradu škody způsobenou mu odpovědným zaměstnancem u soudu, a to v zákonem stanovené době a zaměstnanec vznese u soudu námitku promlčení, nemůže být soudem takovéto právo zaměstnavateli přiznáno. V pracovněprávních vztazích dochází k promlčení všech práv s výjimkou těch, která zanikají prekluzí či uplynutím doby, na níž byly předem omezeny.<sup>25</sup> Pro případ promlčení práva na náhradu škody je nutné rozlišit tzv. objektivní a subjektivní promlčecí lhůtu. Subjektivní lhůta činí dva roky a běží ode dne, kdy se poškozený dozví o tom, že mu vznikla škoda a o tom, kdo za ni odpovídá, a tzv. objektivní lhůta činí tři roky a běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. U škody způsobené úmyslně je promlčecí lhůta stanovena na deset let a běží ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. Ovšem v případě škody na zdraví objektivní lhůta neplatí a nárok se promlčí v subjektivní lhůtě, tj. ve lhůtě dvou let.

### 1.3. Obecná odpovědnost za škodu

Před tím, než se budu věnovat samotné problematice obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, velice stručně zmíním otázku druhů odpovědnosti za škodu.

Zákoník práce v rámci svých ustanovení části XI., hlavě II. používá termíny obecná odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Na základě uvedeného lze dovodit, že zákoník práce rozlišuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli na tzv. odpovědnost obecnou a tzv. odpovědnost zvláštní (speciální).

Odpovědnost obecná má subsidiární charakter ve vztahu k odpovědnostem zvláštním, tj. ustanovení obecné odpovědnosti za škodu se aplikují v případech, kdy není možné na konkrétní případ aplikovat žádné ustanovení zvláštní odpovědnosti za škodu.

Jak bylo popsáno výše v předchozích subkapitolách, odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědností subjektivní, kde kardinálním

---

*žádat plnění nazpět, protože nejde o bezdůvodné obohacení. V zákoníku práce převládají promlčecí lhůty.*“ BĚLINA, Miroslav. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 834 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

<sup>25</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 138 s. ISBN 978-80-7400-405-6.



předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je předpoklad zavinění. Resp. pro vznik odpovědnostního vztahu se vyžaduje nejen naplnění tří předpokladů shodných s odpovědností zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, tedy porušení právní povinnosti, škody a příčinné souvislosti, ale navíc ještě zavinění. Rovněž lze konstatovat, že ve většině případů je odpovědnost zaměstnance za škodu odpovědností s omezeným rozsahem. Pokud by nastala situace, kdy na vzniku škody by se spolupodílel i zaměstnavatel, resp. zaměstnavatel by porušil právní povinnost na něho se vztahující, pak by se odpovědnost zaměstnance poměrně omezila. Jak již bylo uvedeno v předchozí subkapitole, o zavinění lze hovořit jako o zavinění prokazovaném, a nebo o zavinění presumovaném, tj. zavinění předpokládaném. V případě tzv. prokazovaného zavinění nese důkazní břemeno poškozený subjekt z pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatel. Zaměstnavatel v takovém případě musí prokázat všechny nutné předpoklady pro vznik odpovědnostního vztahu, včetně zavinění. V případě tzv. presumovaného zavinění hovoříme o dělené důkazní povinnosti podle 250 odst.3 ZPr., jejíž podstata spočívá v tom, že poškozený subjekt pracovněprávního vztahu, v tomto případě zaměstnavatel, musí prokázat pouze některé předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, kde kauzální nexus a zavinění jsou presumovány. Na druhé straně škůdce, v tomto případě zaměstnanec, nese tzv. důkazní břemeno v negativním<sup>26</sup> smyslu, tj. zaměstnanec může, nikoli musí prokazovat, že v konkrétním případě vznik škody nezavinil, a tedy nelze hovořit ani o příčinné souvislosti mezi zaviněním a škodou. Závěrem je snad třeba jen doplnit, že právní teorie pracuje rovněž s pojmem *exculpance*<sup>27</sup> (vyvinění se). Jde o situace, kdy odpovědný zaměstnanec prokáže, že škodu nezavinil. V rámci odpovědnostních pracovněprávních vztahů, kde poškozeným je zaměstnavatel, se zásadně používá tzv. nedílného důkazního břemena, tedy poškozený zaměstnavatel prokazuje naplnění všech předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Výjimečně se aplikuje presumované zavinění, a to konkrétně v případech podle ustanovení §252

---

<sup>26</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 227s. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>27</sup> „*Exculpance neboli vyvinění (zproštění se zavinění) přichází v úvahu u odpovědnosti založené na předpokládaném (presumovaném) zavinění.*“ KORECKÁ, Věra. In HENDRYCH, Dušan a kol. (ed). *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 228 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

a §255 ZPr., tedy v případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zákoník práce ve svých ustanoveních zahrnuje odpovědnostní vztahy vzniklé přímo „ex lege“ ze zákona, např. §250 či §251 ZPr., nebo na základě jiné právní skutečnosti (smlouvy), např. §252 či §255 ZPr.

### **1.3.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu**

Nosným ustanovením zákoníku práce pro tuto odpovědnost je §250 ZPr. Podle této právní úpravy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Níže se budu blíže věnovat termínu „plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním.“

Vznik pracovněprávní odpovědnosti podle zákoníku práce přichází v úvahu zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>28</sup> Jestliže by došlo ke vzniku škody v rámci tzv. excesu, tj. ke vzniku škody by došlo mimo rámec pracovních úkolů, v úvahu by připadala aplikace občanskoprávních ustanovení, týkajících se odpovědnosti za škodu, kde nejmarkantnějším rozdílem je především princip rovného postavení subjektů, na rozdíl od pracovněprávní odpovědnosti, která zvýhodňuje zaměstnance. Plněním pracovních úkolů rozumíme výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a obdobně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Dále sem řadíme ještě činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy<sup>29</sup> a konečně dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou především úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech, konané v objektu zaměstnavatele, vyšetření ve zdravotnickém zařízení na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a

---

<sup>28</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 406 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>29</sup> Tato činnost připadá v úvahu pouze tehdy, pokud zaměstnanec k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

cesta k nim a zpět a konečně školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě nadřízeným orgánem zaměstnavatele, které má sloužit ke zvýšení odborné připravenosti zaměstnanců. „Úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ale podle výslovné úpravy v zákoně nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.“<sup>30</sup>

Předpokladem této odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení právní povinnosti ze strany zaměstnance, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti ze strany zaměstnance a konečně zavinění zaměstnance. Podle §257 ZPr. odpovědný zaměstnanec za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli, je povinen nahradit skutečnou škodu, a to v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Nutno ovšem podotknout, že i v tomto případě nastupuje tzv. sociální funkce pracovního práva, kdy výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před způsobením škody. Definicí průměrného výdělku obsahuje ustanovení §352 ZPr., kde průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek,<sup>31</sup> nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak. V případě, že by škoda byla zaměstnancem způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, bude muset odpovědný zaměstnanec nahradit celou výši skutečné škody, resp. limit čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku se aplikovat nebude. Rovněž se nebude aplikovat limit čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku v případě, když škodu způsobí zaměstnanec úmyslně a dokonce vedle toho může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku. Nutno ještě poznamenat, že může nastat situace, kdy bude za vzniklou škodu odpovědných více zaměstnanců. V takovém případě je každý z těchto zaměstnanců odpovědný podle míry svého zavinění, resp. hradí poměrnou část škody podle míry svého zavinění (hovoříme o tzv. dělené odpovědnosti). Pokud by se na vzniku škody spolupodílel

---

<sup>30</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 196 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

<sup>31</sup> Jinak řečeno: jestliže právní úprava používá pojem průměrný výdělek, jde o průměrný výdělek zjištěný z hrubé mzdy, tj. mzdy ve výši, která náleží zaměstnanci před provedením srážek na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a zálohy na daň z příjmů nebo srážkové daně z příjmů.

rovněž i zaměstnavatel, tak se odpovědnost zaměstnance poměrně omezí. Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem podle §251 odst.2 ZPr. Podle ustanovení §264 ZPr. z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud uplatnit tzv. moderační právo soudu, tj. soud může náhradu škody přiměřeně snížit i pod uvedenou hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Výčet těchto důvodů ovšem nikde uvedený nenajdeme a je tedy potřeba vycházet z rozhodovací praxe soudů. Soud tedy v případech, jejichž podstatou je otázka odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, musí vždy zvážit, zda v konkrétním případě nejsou dány podmínky pro aplikaci moderačního práva soudu. Toto právo soudu může vzejít jednak z vlastní iniciativy rozhodujícího soudu, nebo z návrhu odpovědného zaměstnance, který se snaží poukázat na zvlášť závažné okolnosti, které by mohly aplikaci onoho moderačního práva soudu odůvodnit. Takto poukazované okolnosti by mohly souviset s mírou zavinění odpovědného zaměstnance, se samotným vznikem škody či s majetkovými poměry samotného zaměstnance nebo zaměstnavatele. Judikatura NS ČR o moderačním právu soudu hovoří např. takto „*Uvedené ustanovení zakotvuje tzv. moderační (zmírňovací) právo soudu určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.*“<sup>32</sup> Závěrem je nutné konstatovat, že aplikace moderačního práva soudu se nedotýká pouze obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, ale její aplikace není vyloučena ani v případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, neboť její právní zakotvení je upraveno v dílu ZPr. nesoucím název společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.

---

<sup>32</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 81/2009 ze dne 11.3.2010

## 1.4. Případy zvláštní odpovědnosti za škodu

### 1.4.1. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Právní úpravu tohoto zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli nalezneme v ustanovení §251 ZPr. Základ této odpovědnosti lze spatřit již v ustanovení §249 ZPr., který ukládá zaměstnanci povinnost oznamovací a povinnost zakročovací. Tento zvláštní druh odpovědnosti představuje zvláštní skutkovou podstatu odpovědnostního vztahu. Na rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, obsahuje v podstatě veškeré možné, myslitelné a konkrétně neurčité případy vzniku škody zaměstnavateli způsobené zaměstnancem při výkonu pracovní činnosti, případně odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a zákoník práce přímo počítá s konkrétním porušením povinností zaměstnance. V důsledku porušení tohoto ustanovení nastane vznik odpovědnosti, ale pouze tehdy, pokud by absentujícím jednáním zaměstnance bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Zaměstnanec ovšem nemusí zakročit v případě, jestliže mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance nebo osoby blízké.<sup>33</sup> Podstatou odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle §251 ZPr. je situace, kdy zaměstnanec vědomě ani neupozorní vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, ani nezakročí proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody. Nesplněním oznamovací povinnosti může být např. případ, kdy zaměstnanec, obsluhující tovární lis, neupozorní svého nadřízeného zaměstnance na nestandardní chování lisu, kterým může být zvýšená míra vibrací, větší hlučnost lisu či vyšší počet vyrobených tzv. zmetků, kdy ve výsledku dojde k rozbití továrního lisu. Pro úplnost ještě uvádím příklad nesplnění zakročovací povinnosti, jež může spočívat např. v situaci, kdy zaměstnanec, nacházející se ve skladní budově, v níž se nacházejí pneumatiky, vidí, že od elektrického zařízení odlétávají jiskry přímo na uskladněné pneumatiky, toto zařízení nevypne a odejde ze skladní budovy a následně dojde ke vzniku požáru. V důsledku toho může zaměstnavatel po odpovědném zaměstnanci požadovat, aby se podílel na

---

<sup>33</sup> Osoby blízké upravuje OZ v ustanovení §116 „Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.“

náhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak. Mezi předpoklady vzniku odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody řadíme vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení oznamovací povinnosti upozornit na hrozící škodu (příp. ještě porušení povinnosti zakročovací), dále kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením oznamovací, či zakročovací povinnosti, ovšem za předpokladu, že splněním těchto povinností by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti (tj. odpovědný zaměstnanec věděl, že svým jednáním může způsobit škodu, ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že ji nezpůsobí) a konečně nemožnost uhrazení škody jinak (tj. jedná se o situace, kdy např. se nepodařilo zjistit přímého škůdce, popř. přímý škůdce neuhradil skutečnou výši vzniklé škody). A právě tímto předpokladem je tento druh odpovědnosti specifický, neboť zaměstnanec odpovídá za škodu i tehdy, jestliže ji přímo vlastním jednáním nezpůsobil. Podle §251 odst.2 ZPr. zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnanec při plnění zakročovací povinnosti proti hrozící škodné události způsobí zaměstnavateli nějakou škodu, je nutné zhodnotit charakter této škody. To znamená, že zaměstnanec nesmí vybočit z rozumné míry zásahu (nesmí dojít k excessu ze strany zaměstnance) ve vztahu k primárně vzniklé škodě. Za přiměřený zásah lze například považovat jednání zaměstnance, který při hašení doutnajícího uskladněného balíku sena ve skladu hasícím přístrojem znehodnotí další dva balíky sena, avšak svým jednáním zabráni vzniku požáru celého skladištního objektu. Jako další příklad lze uvést situaci, kdy z hořícího objektu zaměstnanec, který nejprve splnil oznamovací povinnost např. tím, že zavolal hasiče, vynáší počítačové vybavení a jeden počítač mu upadne na zem a dojde k jeho rozbití. Ve výsledku ovšem ochránil před zničením počítačů deset. Po odpovědném zaměstnanci nelze ovšem žádat skutečnou výši vzniklé škody, ale jen jakýsi příspěvek<sup>34</sup> k náhradě. Jak již bylo uvedeno, zaměstnanec se má podílet na náhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, tedy, ve své podstatě se přihlíží především k tomu, jaké překážky bránily

---

<sup>34</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 200 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

zaměstnanci ve splnění povinnosti a jaký má vzniklá škoda význam pro zaměstnavatele. Podle ustanovení § 258 ZPr. výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnanec není přímým škůdcem. „Z důvodu zvláštního zřetele hodných může soud náhradu škody přiměřeně snížit.“<sup>35</sup>

#### 1.4.2. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Zákoník práce tento poslední zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravuje v §255 a násl. Nutno připomenout, že se opět, shodně jako je tomu u všech zvláštních druhů odpovědnosti, subsidiárně může použít právní úprava obecné odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí se týká situací, kdy zaměstnavatel svěří zaměstnanci nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci, které jsou pro zaměstnance potřebné pro výkon jeho práce, oproti písemnému potvrzení o převzetí věci zaměstnancem. Jestliže by nastala situace, kdy by zaměstnavatel provádějící stavební práce půjčil svému zaměstnanci, pracujícímu na právním oddělení např. vrtačku či motorovou pilu k soukromím účelům na základě písemného potvrzení, odpovědnost za ztrátu svěřených věcí podle zákoníku práce by nepřipadala v úvahu a pro řešení tohoto sporu by bylo nutné aplikovat ustanovení zákona č.40/1964 Sb., občanský zákoník. Nejčastěji se bude jednat o notebooky, mobilní telefony, fotoaparáty, kalkulačky atd. Jestliže by hodnota svěřené věci zaměstnanci převyšovala částku 50 000 Kč, je nutné uzavření písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. „Rovněž je potřeba upozornit, že hodnota předmětu vyjádřená částkou 50 000 Kč se týká jednoho svěřeného předmětu, nikoliv více předmětů, u nichž by jejich celková hodnota převyšovala 50 000 Kč.“<sup>36</sup> Předmětem tohoto druhu zvláštního případu odpovědnosti mohou být jen věci individuálně určené, za podmínky, že je zaměstnanec má ve své výlučné osobní péči. Z tohoto druhu odpovědnosti jsou vyloučeny věci typu osobního automobilu, vybavení kanceláře jako je např. stolní

<sup>35</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 200 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

<sup>36</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. In JAKUBKA, Jaroslav et al. (ed). *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 367 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

počítač, nábytek atd., neboť není v silách zaměstnance, aby s těmito věcmi neustále disponoval. Takto individuálně určené věci mohou být zaměstnanci svěřeny buď na určitou potřebnou dobu, nebo bez časového omezení, tedy na dobu neurčitou. V případě, že nastal jeden z momentů, na základě kterého má zaměstnanec povinnost věc vrátit zaměstnavateli, např. skončení pracovněprávního vztahu, popř. uplynutí doby, po kterou mu byla věc svěřena a zaměstnanec tak neučinil, nezbyvá než zaměstnavatele odkázat na občanskoprávní rovinu s odkazem na reivindikační žalobu (žalobu na vydání věci), neboť zákoník práce nemá ustanovení, které by upravovalo nárok zaměstnavatele na vydání věci.<sup>37</sup> Zaměstnanec se této odpovědnosti může zcela nebo zčásti zprostit za předpokladu, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Mezi náležitosti dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí patří především její písemná forma a skutečnost, že zaměstnanec, se kterým je dohoda uzavírána, již dovršil věk 18-ti let. Tyto podmínky jsou dány alternativně, tedy pro neplatnost dohody postačí absence jakékoli z nich. Judikatura Nejvyššího soudu přináší i další podmínky platnosti dohody o hmotné odpovědnosti, např. existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky dohody, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>38</sup> V situaci, kdy zaměstnanec je omezen či zbaven způsobilosti k právním úkonům, nesmí za něj jeho zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Podle ustanovení §256 ZPr. má zaměstnanec rovněž právo na odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, kterou se zaměstnavatelem uzavřel, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Takovéto odstoupení musí být učiněno písemně a musí být zaměstnavateli doručeno, resp. dohoda zaniká dnem doručení oznámení o odstoupení zaměstnavateli, popř. dnem pozdějším, pokud je v oznámení o odstoupení uveden. Podmínkou oznámení o odstoupení od dohody je uvedení jeho důvodu. Zaměstnanec nemusí pro odstoupení od dohody učinit jakékoliv dřívější upozornění zaměstnavatele. Dalším způsobem zániku dohody je skončení pracovního poměru, a to i v podobě dohody mezi zaměstnavatelem a

---

<sup>37</sup> Rozsudek NS ČSR sp. zn. Cpj. 34/74 ze dne 28.3.1975 publikovanou pod č. 26 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1975

<sup>38</sup> Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010 ze dne 6.9.2011 „*Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky dohody a z povahy věci vyplývá, že tato podmínka se stejně tak vztahuje i na platnost potvrzení o převzetí svěřeného předmětu podle ustanovení §178 odst.1 zák. práce*“ (podle §255 současného zákoníku práce).



zaměstnancem. Odpovědný zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou v celé výši. Soud může užít moderačního práva a výši náhrady škody snížit z důvodů zvláštního zřetele hodných. „*Při stanovení výše náhrady škody se však přihlédne k opotřebení ztraceného předmětu.*“<sup>39</sup> Ze shora uvedeného vyplývá, že předpoklady vzniku odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jsou vznik škody (a to konkrétně ve formě ztráty svěřeného předmětu), písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí, v případě hodnoty věci přesahující 50 000 Kč dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a konečně presumované zavinění zaměstnance s možností liberace.

### **1.4.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách**

Právní úpravu další ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli nalezneme v §252 a násl. ZPr. Předpokladem tohoto zvláštního druhu odpovědnosti je uzavření tzv. dohody o odpovědnosti. Z ustanovení §252 ZPr. lze dovodit, co se onou hodnotou rozumí. Jedná se především o hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu, nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu<sup>40</sup> nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Zjednodušeně řečeno, jedná se určité věci, většinou vyšší majetkové hodnoty, které jsou ve vlastnictví zaměstnavatele a prostřednictvím nichž zaměstnavatel realizuje svou obchodní činnost, a které svěřuje zaměstnanci na základě právního úkonu, konkrétně na základě písemného právního úkonu v podobě tzv. dohody o hmotné odpovědnosti. Zákoník práce uvádí pouze demonstrativní výčet. „*Předmětem této odpovědnosti naopak nemohou být hodnoty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu, například inventář kanceláře, automobil svěřený řidiči apod.*“<sup>41</sup> Jako další příklad bych uvedl strojní zařízení, se kterým zaměstnanec pracuje, popř. hodnoty, které jsou sice předmětem obratu nebo oběhu, ale je u těchto

---

<sup>39</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr et al. (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 418 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

<sup>40</sup> Obratem rozumíme součet nákladů a výnosů obchodní společnosti, tj. součet veškerých finančních obnosů, které se v dané obchodní společnosti "obrátily" za určité časové období, resp. účetní období.

<sup>41</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 200 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

hodnot porušena podmínka osobní dispozice, jako tomu bude např. u zboží vyskládaného v regálech na prodejní ploše obchodu s volným pohybem zákazníků.<sup>42</sup>

Mezi základní předpoklady této odpovědnosti patří existující pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, dosažení věku 18-ti let zaměstnance, porušení povinnosti zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody ve formě schodku (manka) na svěřených hodnotách, kauzální nexus mezi protiprávním úkonem zaměstnance a vznikem škody ve formě schodku a konečně presumované zavinění zaměstnance.

V následujících subkapitolách se budu postupně věnovat pojmům, jako dohoda o hmotné odpovědnosti, schodek, inventarizace, zavinění zaměstnance a společná hmotná odpovědnost.

#### **1.4.3.1. Dohoda o hmotné odpovědnosti**

Dohodu o hmotné odpovědnosti, můžeme považovat za úplný základ odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, jakožto zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Toto tvrzení lze podložit již samotným zněním ustanovení odst.1 §252 ZPr.<sup>43</sup> nebo z odborných textů např. *„Tato odpovědnost patří mezi zvláštní skutkové podstaty (§252), je založena na základě zákona a další právní skutečnosti. Touto další právní skutečností je dohoda o hmotné odpovědnosti, kterou uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem.“*<sup>44</sup>

Dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít pouze se zaměstnancem – fyzickou osobou, který v době uzavření dohody dovršil 18. rok svého života. Za nepřijatelné se považuje uzavření dohody o hmotné odpovědnosti za nezletilého zaměstnance

---

<sup>42</sup> Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010 ze dne 6.9.2011 *„Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být pouze hodnoty určené k oběhu nebo obratu, se kterými zodpovědný zaměstnanec může osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly tyto hodnoty svěřeny. Z těchto hodnot jsou vyloučeny základní prostředky, např. motorová vozidla a drobné předměty.“*

<sup>43</sup> *„Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.“*

<sup>44</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 229s. ISBN 978-80-7380-243-1.

zákonným zástupcem, podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a to i kdyby se zákoný zástupce zavázal, že by případně vzniklou škodu uhradil. Z ustanovení §252 odst.3 ZPr.<sup>45</sup> vyplývá nemožnost uzavření dohody o odpovědnosti zástupcem zaměstnance v případě, že by zaměstnanec byl omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům. Dohoda o hmotné odpovědnosti musí být uzavřena písemně, a to s vlastnoručními podpisy účastníků, tedy vlastnoručním podpisem zaměstnavatele a zaměstnance. Vlastnoruční podpis nemůže být nahrazen mechanickým prostředkem, jako je např. razítko, resp. podpisové razítko statutárního orgánu zaměstnavatele. Dohoda o hmotné odpovědnosti platí od okamžiku jejího uzavření až do skončení pracovního poměru, popř. do okamžiku doručení odstoupení zaměstnance od této dohody zaměstnavateli, není-li v odstoupení stanoveno jinak.

Z dohody o hmotné odpovědnosti musí být patrné, že zaměstnanci jsou, popř. budou svěřeny k vyúčtování hodnoty a že zaměstnanec na sebe přebírá závazek převzetí odpovědnosti za případný schodek na těchto hodnotách. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být pouze svěřené hodnoty. Jak jsem již uvedl, těmito svěřenými hodnotami rozumíme především peněžité prostředky v hotovosti a ostatní ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Fakultativně mohou být tyto hodnoty, které jsou, popř. budou zaměstnanci svěřeny, i přímo vymezeny, nicméně toto konkrétní vymezení není podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti. Dohodu lze uzavřít ovšem pouze tehdy, pokud hodnoty jsou předmětem obratu nebo oběhu a zaměstnanec může se svěřenými hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Pod pojmem obrat nebo oběh si lze představit určitý proces, ve kterém nezůstává množství či objem svěřených hodnot stejný, resp. neměnný, tedy podstatou obratu či oběhu je změna množství nebo objemu svěřených hodnot v závislosti na různých okolnostech, jako je např. spotřeba nebo prodej. Pojem osobní dispozice představuje úplnou a naprostou kontrolu zaměstnance nad svěřenými hodnotami po celou dobu svěřených. Odpovědnost zaměstnance se samozřejmě nevztahuje pouze na hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny při uzavírání dohody o hmotné

---

<sup>45</sup> „Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.“

odpovědnosti, ale i na jakékoliv další hodnoty, které jsou posléze zaměstnanci za dobu trvání pracovního poměru svěřeny.

Dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít buď jako individuální, tedy s jedním zaměstnancem nebo jako společnou, v případě, kdy zaměstnavatel uzavírá dohodu o hmotné odpovědnosti se skupinou zaměstnanců.

Závěrem této subkapitoly se budu věnovat otázkám zániku dohody o hmotné odpovědnosti. Dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dvěma způsoby, a to dnem skončení pracovního poměru nebo dnem odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti. Pro případ skončení pracovního poměru není rozhodující, zda-li se tak stalo na základě dohody, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době či výpovědí.<sup>46</sup> V případě sjednaného pracovního poměru na dobu určitou, pak dohoda o hmotné odpovědnosti končí dnem, kdy měl pracovní poměr skončit, za předpokladu, že neskončil dříve. Zaměstnanec má rovněž možnost od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit po naplnění zákonem stanovených podmínek. Odstoupení je jednostranný právní úkon zaměstnance, který musí mít písemnou formu a musí být doručen zaměstnavateli. Platnost dohody o hmotné odpovědnosti zaniká dnem, kdy bylo odstoupení doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější. Zákoník práce v §253 odst.1 vypočítává několik situací, kdy je možné od dohody o hmotné odpovědnosti ze strany zaměstnance odstoupit. Jde o případy, kdy zaměstnanec vykonává jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo pracoviště nebo překládán do jiného místa výkonu práce. Základem těchto případů je to, že zaměstnanec přestává vykonávat práci, kvůli které došlo k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti a zaměstnanec na základě toho nesl odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, popř. zaměstnanec přestává pracovat na pracovišti, kde se dostával do styku se svěřenými hodnotami. Nutno ovšem podotknout, kdyby došlo ke změně pracovní náplně zaměstnance dílčím způsobem a zaměstnanec by počal vykonávat odlišnou práci, ale při jejím výkonu by i nadále přicházel do styku se svěřenými hodnotami, které mu byly svěřeny k vyúčtování, odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti by bylo nepřípustné. Zákoník práce rovněž pamatuje na situaci, kdy zaměstnanec může od dohody odstoupit, pokud zaměstnavatel v době

---

<sup>46</sup> Při skončení pracovního poměru výpovědí, a to buď ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance, zaniká dohoda o hmotné odpovědnosti okamžikem, kdy končí pracovní poměr výpovědí.

patnácti kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Poslední situací, kdy může zaměstnanec odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti je případ, kdy na jeho pracoviště je zařazen nový zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí či jeho zástupce. Zákoník práce nestanovuje žádnou lhůtu, ve které by bylo nutné takovéto odstoupení učinit. Nicméně z povahy věci vyplývá, že mezi ustanovením jiného vedoucího či jeho zástupce by měla být zachována přiměřená časová souvislost.

#### 1.4.3.2. Schodek

Schodek představuje, jak jsem již zmínil, jeden z několika předpokladů odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Zákoník práce pojem schodek, někdy též označovaný jako manko, legálně nedefinuje. Pro bližší představu můžeme vyjít z ustanovení §30 odst. 6 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví,<sup>47</sup> který stanoví, že schodkem se rozumí situace, kdy skutečný stav je nižší než stav v účetnictví a rozdíl se označuje jako manko, popřípadě schodek u peněžních hotovostí a cenin. Bližší vysvětlení pojmu schodek nepodává ani Právníkový slovník, kde pod heslem Schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je uvedeno *„Zaměstnanec, který podle §252 ZPr. na základě dohody o hmotné odpovědnosti odpovídá za schodek na svěřených hodnotách (odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování), je povinen tento schodek zaměstnavateli nahradit. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela, popř. zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.“*<sup>48</sup> Z výše uvedeného vyplývá, jak jsem již uvedl, že ani Právníkový slovník bližší vysvětlení pojmu schodek nepřináší, ovšem poměrně srozumitelnou definici přináší judikatura Nejvyššího soudu ČR, např. rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4443/2011 *„Schodkem se rozumí rozdíl mezi údaji*

---

<sup>47</sup> §30 ZoÚ *„Inventarizačními rozdíly se rozumí rozdíly mezi skutečným stavem a stavem v účetnictví, které nelze prokázat způsobem stanoveným tímto zákonem, kdy a) skutečný stav je nižší než stav v účetnictví a rozdíl se označuje jako manko, popřípadě schodek u peněžních hotovostí a cenin, nebo b) skutečný stav je vyšší než stav v účetnictví a rozdíl se označuje jako přebytek.“*

<sup>48</sup>SOUČKOVÁ, Marie. In HENDRYCH, Dušan. a kol. (ed). *Právníkový slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 980 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

*účetní evidence a skutečným stavem hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a o který je tedy skutečný stav nižší, než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, jsou schodkem také chybějící hodnoty, o nichž odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny, nebo částky o kterých odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu zákazník částku, kterou měl za poskytnutou službu zaplatit, neuhradil. Tyto hodnoty jsou schodkem i v případě, jestliže existence škody vzniklé třeba odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace, nebo vyplývá-li rozdíl z průběžné elektronické evidence „počítadel“, neboť z hlediska zaměstnavatele, jemuž zaměstnanec za svěřené hodnoty odpovídá, se vzniklá ztráta projeví po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví (stavem počítadel) a zjištěnou (vykázanou) skutečností.“<sup>49</sup> Tedy, v rámci pracovního práva za schodek můžeme označit rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, neboli stav účetní je nižší než stav skutečný. Skutečný stav se zjišťuje především pomocí inventarizace a zaměstnavatel nese povinnost prokázat vznik schodku (manka). V souvislosti s problematikou schodku (manka) zmíním možnou vazbu se zákonem č.40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Jestliže by došlo k situaci, kdy by zjištěný schodek, resp. škoda ve formě schodku přesahovala výši, která je pro trestní právo relevantní, tj. nejméně 5 000 Kč,<sup>50</sup> za současného naplnění ostatních předpokladů vzniku trestní odpovědnosti, mohli bychom hovořit nejen o odpovědnosti pracovněprávní, ale rovněž o odpovědnosti trestněprávní odpovědného zaměstnance.*

#### **1.4.3.3. Inventarizace**

Otázce inventarizace se věnuje §254 ZPr. Pod pojmem inventarizace si lze představit proces zjišťování stavu hodnot, které u zaměstnavatele podléhají obratu či oběhu a který je realizován ke konkrétnímu dni za použití účetních dokladů. Základem inventarizace je porovnávání skutečného stavu hodnot a stavu, který

---

<sup>49</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4443/2011 ze dne 3.1.2013

<sup>50</sup> Viz. ustanovení §138 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p.

vyplývá z účetních dokladů. Inventarizace je klíčovým okamžikem pro zjištění případné existence schodku (manka) a rovněž pro zjištění skutečného stavu hodnot k určitému okamžiku. Důležité je rovněž zmínit, že inventarizace není jediným nástrojem pro zjištění existence schodku, není vyloučeno zjistit stav hodnot i jiným prokazatelným způsobem. Zaměstnavatel může provádět inventarizaci i za jakýmkoliv jiným, než pracovněprávním účelem. K otázce průkaznosti provedené inventarizace se vyjadřuje judikatura NS ČR,<sup>51</sup> která konstatuje, že neexistuje žádné zákonné ustanovení, které by stanovovalo, že fyzické inventuře musí být bezpodmínečně přítomen hmotně odpovědný zaměstnanec. Nutnost podpisu inventurních soupisů odpovědnou osobou za provedení inventarizace představuje za této situace jediný průkaz toho, že fyzická inventura byla reálně provedena a jaký byl její výsledek. Pokud by došlo k situaci, že by inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je nutné dovodit z ustanovení §30 odst.1 zákona o účetnictví neprůkaznost celé inventarizace, která z takových soupisů vzešla. Zaměstnavatel může rovněž inventarizaci provádět kdykoliv, vyjma případů, kdy mu povinnost přímo stanoví právní předpis, tedy zákoník práce. Jedná se o případy uzavření dohody o hmotné odpovědnosti a při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při přeložení zaměstnance a konečně při skončení pracovního poměru. „*Na pracovištích, kde mají zaměstnanci sjednanou společnou hmotnou odpovědnost, se inventarizace provádí: při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech dohod o společné odpovědnosti, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci (pracoviště) nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců a při změně na místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce, pouze na žádost některého ze společně odpovědných zaměstnanců se inventarizace provede, pokud dochází ke změně v jejich kolektivu, popřípadě k odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.*“<sup>52</sup> Z ustanovení §254 odst. 3 ZPr. vyplývá, že zaměstnanec, který uzavřel společnou dohodu o hmotné odpovědnosti a jeho pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen a zároveň nepožádá o

---

<sup>51</sup> Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 ze dne 20.11.2001

<sup>52</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. In SPIRIT, Michal et al. (ed). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 201 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Výše uvedené platí analogicky pro případ, kdy zaměstnanec je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností, resp. jestliže zaměstnanec při svém přeřazení zároveň nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá, za předpokladu, že od dosavadní dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Pokud by nastala situace, že zaměstnavatel inventarizaci neprovedl, ačkoli tak ze zákona měl, může zaměstnanec zaměstnavatele písemně požádat o provedení inventarizace, popř. zaměstnanec může využít svého práva odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti z důvodu neprovedení inventarizace, kdy tato absence inventarizace je chápána jako nedostatek, který brání zaměstnanci v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami.

#### **1.4.3.4. Zavinění zaměstnance**

Zavinění při tomto zvláštním druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je založeno na vyvratitelné právní domněnce, neboli u tohoto druhu odpovědnosti se předpokládá (presumuje) zavinění ze strany zaměstnance. Nejedná se ovšem o odpovědnost absolutní bez možnosti liberace zaměstnance.

Z ustanovení §252 odst. 5 ZPr.<sup>53</sup> vyplývá možnost liberace zaměstnance, neboli zproštění se odpovědnosti, a to buď úplně nebo částečně, prokáže-li zaměstnanec, že schodek (manko) vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Jedná se tedy o presumované zavinění na straně zaměstnance. Ze soudní praxe lze dovodit požadavek prokázání příčinné souvislosti mezi skutečností, na základě které je zaměstnanec zproštěn odpovědnosti a vzniklou škodou v podobě schodku (manka), kterou prokazuje zaměstnanec.<sup>54</sup> Podle §259 ZPr. zaměstnanec, který se odpovědnosti nezprostil, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách, a to v plné výši.

---

<sup>53</sup> „Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.“

<sup>54</sup> Usnesení KS v Ostravě sp. zn. 16 Co 131/1998 ze dne 3.6.1998



K vyvinění zaměstnance dochází zpravidla v případech, kdy zaměstnanec prokáže ty rozhodné skutečnosti, které mu bránily se svěřenými hodnotami nakládat. V praxi se nejčastěji jedná o zanedbání povinností zaměstnavatele, které mohou spočívat v tom, že ke svěřeným hodnotám měly přístup i další osoby, které nebyly stranou dohody o hmotné odpovědnosti, nebo že zaměstnavatel nedostatečně zabezpečil svěřené hodnoty, popř. že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci vhodné pracovní podmínky, např. se jedná o případ, kdy zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci, disponujícímu s peněžními prostředky, trezor nebo jinou bezpečnostní schránku.

Další případ liberace může spočívat v úmyslném způsobení škody např. odcizením svěřených hodnot jinou osobou. Z judikatury NS ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001 vyplývá *„Odcizí-li třetí osoba zaměstnanci svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance.“*<sup>55</sup> V takovém případě by bylo ovšem třeba objasnit, zda zaměstnanec splnil veškeré své povinnosti ohledně ochrany hodnot svěřených mu k vyúčtování. Jestliže by vyšlo najevo, že zaměstnanec splnil své povinnosti nikoli řádně a tím nepřímo napomohl jiné osobě způsobit zaměstnavateli škodu, nemohl by prokázat, že vznik škody nezavinil. Blíže k tomu v rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001 *„Zaměstnanec se nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a strážít a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím vznik schodku umožnil. Je-li nedbalostní porušení povinností hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít (tj. že zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění odpovědnosti.“*<sup>56</sup>

Pro úplnost zmíním možnost vzniku trestněprávní odpovědnosti zaměstnance za předpokladu, že odpovědný zaměstnanec svým jednáním naplní znaky skutkové podstaty trestného činu, podle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Jednalo by se např. o situaci, kdy odpovědný zaměstnanec by

---

<sup>55</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001 ze dne 14.3.2002

<sup>56</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001 ze dne 12.4.2002

sám odcizil hodnoty svěřené mu k vyúčtování, tedy sám by byl pachatelem<sup>57</sup> trestného činu, případně by se jednalo o účastníka trestné součinnosti<sup>58</sup> v širším slova smyslu. V obou výše uvedených příkladech je nutným předpokladem vzniku trestněprávní odpovědnosti vznik škody na straně zaměstnavatele ve výši přesahující částku nejméně 5 000 Kč.

Za situaci, kdy by bylo možné hovořit o spoluzavinění zaměstnavatele, a tudíž i o částečné liberaci zaměstnance za škodu způsobenou schodkem (mankem), je možno považovat nedostatečné obsazení prodejny pracovními silami, nebo nedostatečné zajištění skladovacích prostor.<sup>59</sup>

#### **1.4.3.5. Společná hmotná odpovědnost**

Základem je uzavření společné dohody o hmotné odpovědnosti a provedení inventarizace tak, jak bylo popsáno v předchozích subkapitolách. Podstatou společné hmotné odpovědnosti je, že za případně vzniklou škodu ve formě schodku (manka) odpovídá více zaměstnanců. Každý z těchto zaměstnanců hradí poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Společná hmotná odpovědnost není konstruována jako odpovědnost solidární, jejíž podstatou je, že by zaměstnavatel mohl požadovat celou náhradu škody po kterémkoli ze spoluodpovědných zaměstnanců. Tedy vzhledem k tomu, že nehovoříme o solidární, popř. kolektivní odpovědnosti, je potřeba, aby každému ze spoluodpovědných zaměstnanců bylo prokázáno jeho zavinění a odpovědnost. Kritériem určení míry zavinění a z ní vyplývající odpovědnosti je forma zavinění, která může mít podobu úmyslu přímého či nepřímého nebo nedbalosti vědomé či nevědomé. Jestliže by škodu ve formě schodku (manka) zavinil ze spoluodpovědných zaměstnanců zaměstnanec svým úmyslným jednáním, odpovídá za celou škodu. Pokud by nebylo možné zjistit, který ze spoluodpovědných zaměstnanců vznik škody v podobě schodku (manka) zavinil, určí se podíl těchto zaměstnanců podle poměru jejich hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího zaměstnance a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Vedoucím zaměstnancem podle ustanovení §11 ZPr. rozumíme zaměstnance, který je na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněn stanovit a ukládat

---

<sup>57</sup> Viz. §22 zákona č.40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p.

<sup>58</sup> Viz. §23, §24 zákona č.40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p.

<sup>59</sup> Rozsudek KS v Brně sp. zn. 10 Co 524/1960 ze dne 10.11.1961

podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu. Ustanovení §260 odst. 2 ZPr. stanoví podmínku, že s výjimkou vedoucího zaměstnance a jeho zástupce nesmí podíl odpovědnosti za škodu ve formě schodku (manka) přesáhnout jeden průměrný měsíční výdělek. V případě, že by nedošlo k uhrazení celé výše škody takto určenými podíly, jsou povinni uhradit zbytek výše škody vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za škodu ve formě schodku (manka) společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena a nepřihlíží se k výdělkům za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže by došlo k zařazení zaměstnance na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělků se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu, např. za dovolenou.<sup>60</sup>

Pro bližší představu je možno výše uvedené demonstrovat na příkladu. Předpokládejme, že došlo k uzavření společné dohody o hmotné odpovědnosti. Za škodu ve formě schodku odpovídají tři zaměstnanci s hrubým výdělkem 30 000 Kč a jeden vedoucí zaměstnanec s hrubým výdělkem 40 000 Kč. Na základě provedené inventarizace zaměstnavatelem dojde ke zjištění vzniku škody, resp. schodku neboli manka, ve výši 40 000 Kč. V dané situaci rovněž není možné zjistit, který ze spoluodpovědných zaměstnanců škodu zavinił. Dle ustanovení §260 odst.1 ZPr. se hrubý výdělek vedoucího zaměstnance započítává ve dvojnásobné výši, tedy 80 000 Kč. Následně sečteme veškeré hrubé výdělků všech spoluodpovědných zaměstnanců, dostaneme číslo 170 000. Podíl vedoucího zaměstnance na škodě ve formě schodku představuje 80/170 a podíl podřízených zaměstnanců činí 30/170. Z toho plyne, že vedoucí zaměstnanec zaplatí po zaokrouhlení 18 824 Kč a každý z jemu podřízených zaměstnanců zaplatí po zaokrouhlení 7 059 Kč. Jako další příklad je možno demonstrovat situaci, kdy celková výše škody bude činit 200 000 Kč a bude nutné aplikovat ustanovení §260 odst. 2 ZPr., jehož podstatou je, že takto vypočtený podíl

---

<sup>60</sup> §260 odst.4 ZPr., v.z.p.p.

nesmí u jednotlivého spoluodpovědného zaměstnance přesáhnout částku odpovídající jeho průměrnému měsíčnímu výdělku, vyjma vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Na základě postupu popsaného výše, založeného na aplikaci ustanovení §260 odst.2 ZPr. budou jednotliví spoluodpovědní zaměstnanci odpovídat za schodek ve výši 30 000 Kč a zbylou část ve výši 110 000 Kč musí uhradit vedoucí zaměstnanec.

## 2. ÚPRAVA PŘÍPADŮ ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU V PŘEDCHOZÍ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Právním předpisem, z něhož budu vycházet při zpracování této kapitoly je zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyt účinnosti podle ustanovení §280 dne 1. ledna 1966 a který byl nahrazen tzv. novým zákoníkem práce, tedy zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinným od 1. ledna 2007. Obsahem této kapitoly bude stručné srovnání předchozí a současné právní úpravy obsažené v obou zákonících práce, okrajově zmíněná problematika obecné odpovědnosti pracovníka,<sup>61</sup> resp. zaměstnance za škodu a rozbor jednotlivých případů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu.

Právní úprava pracovněprávních vztahů, která byla provedena již zmiňovaným zákonem č.65/1965 Sb., zákoník práce, dále jen „předchozí zákoník práce“ nebo „ZPr. 1965“ byla označována za vrchol procesu kodifikace pracovního práva s převážnou většinou kogentních ustanovení nedovolujících smluvní odchýlení na základě projevů vůle stran.<sup>62</sup> „Oproti dosavadnímu zákoníku práce z roku 1965, který obsahoval kogentní a zcela samostatnou úpravu pracovněprávních vztahů, dochází nyní ke sbližování pracovního práva s právem soukromým, zejména s občanským právem, což přispěje k flexibilitě pracovního práva, k větší míře smluvní volnosti v pracovním právu a omezení dvojí právní úpravy.“<sup>63</sup> Ze shora uvedeného lze dovodit základní rozdíly předchozího a současného zákoníku práce, kterými jsou za prvé: vztah k zákonu č.40/1964 Sb., občanský zákoník, jehož podstatou je subsidiární použití občanskoprávního předpisu na vztahy pracovněprávní, resp. na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy se za určitých podmínek použijí ustanovení obsažená v občanském zákoníku a za druhé: se jedná o

---

<sup>61</sup> Předchozí zákoník práce, tedy zákon č.65/1965 Sb., používal, až do novely č.74/1994 Sb. názvosloví pracovník, vedoucí pracovník a organizace. Po této novele došlo k drobnému přetextování na zaměstnanec, vedoucího zaměstnance a zaměstnavatele, jako je tomu v současném zákoníku práce, tedy zákoně č.262/2006 Sb. Dále v diplomové práci budu používat názvosloví po účinnosti zmiňované novely.

<sup>62</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 17 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

<sup>63</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 10 s. ISBN 978-80-7357-352-2.

smluvní (dispozitivní) princip charakteristický pro soukromé právo, tedy „co není zakázáno, je dovoleno.“<sup>64</sup>

Odlišností je samozřejmě více, tyto ale nejsou podstatné pro téma této kapitoly. Snad jen pro úplnost zmíním, že současný zákoník práce oproti předchozímu zákoníku práce upravuje nově, odlišně nebo vůbec otázky cestovních náhrad, mzdy a platu, závislé práce, odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, dohody o hmotné odpovědnosti, odpovědnosti pracovníka vyplývající z hospodářského rizika či odpovědnosti za vyrobení zmetku (vadného výrobku), atd.

Nyní k otázce **obecné odpovědnosti** pracovníka (zaměstnance) za škodu. Podle ustanovení o obecné odpovědnosti pracovníka (zaměstnance) za škodu byly posuzovány všechny škody, které pracovníci (zaměstnanci) způsobili organizaci (zaměstnavateli) zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním. Patřily sem jednak škody způsobené organizaci (zaměstnavateli) nedbalostí, jednak škody způsobené úmyslně nebo v opilsti.<sup>65</sup> Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu upravoval §172 předchozího zákoníku práce. Podle ustanovení §172 odst.1 odpovídal zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Ustanovení §172 odst.2 obsahovalo právní úpravu spočívající v poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance v případě, že škoda byla způsobena také porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele a konečně poslední odst.3 §172 upravoval povinnost zaměstnavatele prokázat zaměstnancovo zavinění s výjimkou případů uvedených v §176 a §178, tedy v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které byl zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Z ustanovení §172 vyplývaly čtyři předpoklady pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Těmito předpoklady byly: vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, kauzální nexus mezi porušením povinností zaměstnancem a vznikem škody a konečně zavinění zaměstnance ve formě úmyslu nebo nedbalosti.

---

<sup>64</sup> A contrario tedy zákon č.65/1965 Sb., ZPr. 1965, v.z.p.p. reflektoval právní princip „co není dovoleno, je zakázáno.“

<sup>65</sup> FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 513s. ISBN 65-037-81.

Lze říci, že úprava obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu byla totožná s právní úpravou obsaženou v současně platném a účinném zákoníku práce s malými odchylkami, spočívajícími do účinnosti již zmiňované novely ZPr. 1965 č.74/94 Sb., v názvosloví „pracovník a zaměstnanec“ a „organizace a zaměstnavatel“ a v přečíslování paragrafů upravujících odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

V následujících odstavcích se budu věnovat jednotlivým případům zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, mezi které patřily: odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů a odpovědnost za vyrobení zmetku (vadného výrobku).

Předchozí zákoník práce, oproti současnému, problematiku **odpovědnosti za nesplnění povinností k odvrácení škody (§175 ZPr. 1965)** upravoval pouze v rámci jediného odstavce, který vykazoval z převážné části určitou podobnost se současným zněním zákoníku práce. *„Na zaměstnanci, který vědomě ani neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu ani nezakročil proti hrozící škodě (§ 171), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak. Přitom se přihlédně zejména k tomu, co bránilo splnění povinnosti a jaký je společenský význam škody, jakož i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, který povinnost nesplnil. Výše náhrady škody nesmí však přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.“<sup>66</sup>*

Z historického pohledu lze konstatovat, že se jedná o specifický druh odpovědnosti za škodu vyskytující se jen v československém (resp. českém) pracovním právu.<sup>67</sup> V odborných textech a komentářové literatuře se tato odpovědnost označuje často jako tzv. zmírněná odpovědnost zaměstnance (pracovníka) za škodu.<sup>68</sup> Vedoucími zaměstnanci podle ustanovení §9 předchozího

---

<sup>66</sup> §175 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>67</sup> FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 514s. ISBN 65-037-81.

<sup>68</sup> TKÁČ, Vojtech. et al. *Zákoník práce: komentář I*. Praha: Spektrum, 1991, 252 s., ISBN 80-7107-023-8.

zákoníku práce bylo možno rozumět především zaměstnance, kteří byli pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, byli oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti byly: vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení povinnosti odvrátit škodu na straně zaměstnance, příčinná souvislost mezi porušením povinností a vznikem škody, zavinění pracovníka a konečně, škodu nelze uhradit jinak (např. regresem, uplatněním vůči škůdci, protože se nezjistil atd.). Určitou podobnost lze shledat s předpoklady pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance. Specifickým rysem této odpovědnosti bylo, že nešlo primárně o povinnost nahradit škodu. Hovoříme zde o jakémisi „příspěvní“ k úhradě škody za podmínky, že nebylo možné identifikovat přímého škůdce, popř. pokud přímý škůdce nebyl schopen plnou výši vzniklé škody uhradit. Z toho vyplývá, že odpovědný zaměstnanec měl subsidiární roli při úhradě takto vzniklé škody. Zaměstnavatel vždy prokazoval zavinění zaměstnance. Rozsah tzv. příspěvku, který měl zaměstnanec povinnost zaměstnavateli uhradit, musel být přiměřený okolnostem konkrétního případu, především šlo o analýzu příčin, z jakého důvodu zaměstnanec na hrozící škodu neupozornil, popř. proč nezakročil proti bezprostředně hrozícímu nebezpečí. Podle §178b<sup>69</sup> předchozího zákoníku práce zaměstnanec neodpovídal za škodu, kterou způsobil při odvracení škody, která hrozila zaměstnavateli, nebo nebezpečí, které přímo hrozilo životu nebo zdraví, za předpokladu, že zaměstnanec takovýto stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při odvracení škody nebo nebezpečí způsobem přiměřeným okolnostem.

Právní úprava **odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§176 a násl. ZPr. 1965)** obsažená v předchozím zákoníku práce byla oproti současnému podstatně stručnější, především chybělo samotné ustanovení týkající se problematiky inventarizace. Ke vzniku tohoto druhu odpovědnosti musely být splněny tyto předpoklady: uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a předpokládané zavinění zaměstnance. Dohoda o hmotné odpovědnosti musela být uzavřena

---

<sup>69</sup> Pro úplnost uvádím, že odst.2 §178b upravoval odpovědnost zaměstnance za škodu vyplývající z hospodářského rizika. Takovouto odpovědnost současný zákoník práce již neupravuje.



především v písemné formě, jinak by byla neplatná.<sup>70</sup> Další podmínkou takovéto dohody bylo její uzavření se zaměstnancem, který v době uzavírání dosáhl věku 18-ti let. Pokud by došlo k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti se zaměstnancem mladším 18-ti let, byla by taková dohoda neplatná pro rozpor se zákonem. Ze shora uvedeného vyplývá, že pokud nebyla platně uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti, nešlo v případě vzniku škody hovořit o odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, ovšem nebyla vyloučena obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Dohodu o hmotné odpovědnosti bylo možné uzavřít buď samostatně, nebo přímo v pracovní smlouvě.<sup>71</sup> Za specifické znaky hodnot, které byl zaměstnanec povinen vyúčtovat, bylo považováno jejich určení pro oběh či brat a možnost osobní dispozice s takovými hodnotami po celou dobu svěřením. Rovněž bylo možno se zaměstnanci, kteří by pracovali na pracovišti s více zaměstnanci ujednat, že budou společně odpovídat za případně vzniklou škodu ve formě schodku, jednalo se o tzv. společnou hmotnou odpovědnost. Dohoda o hmotné odpovědnosti zanikla dnem skončení pracovního poměru nebo odstoupením pracovníka od dohody. Zaměstnanec mohl odstoupit, byl-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době jednoho<sup>72</sup> měsíce od obdržení písemného upozornění neodstranil závady v pracovních podmínkách, které bránily řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Podle věty druhé §177 předchozího zákoníku práce mohl zaměstnanec při společné hmotné odpovědnosti od dohody odstoupit, jestliže byl na pracoviště zařazen jiný pracovník nebo ustanoven jiný vedoucí, příp. jeho zástupce. Odstoupení muselo být zaměstnavateli oznámeno písemně. Pojem schodek znamenal rozdíl mezi hodnotami převzatými a vyúčtovanými, resp. podstatou schodku bylo, že nějaké svěřené hodnoty chybí. K otázce zavinění zaměstnance platilo, co již bylo uvedeno výše, tedy že se jednalo o presumované (předpokládané zavinění), které bylo založeno na vyvratitelné právní domněnce, jehož podstatou byla možnost liberace (zproštění) zaměstnance odpovědnosti a to v rozsahu úplném nebo částečném, prokázal-li, že schodek vznikl

---

<sup>70</sup> Sankce neplatnosti dohody o hmotné odpovědnosti již ale postrádá ustanovení §252 odst.4 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>71</sup> FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 517s. ISBN 65-037-81.

<sup>72</sup> Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů tuto dobu zkrátil na patnáct kalendářních dní.

zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Z ustanovení §182 ZPr. 1965 vyplýval princip tzv. dělené odpovědnosti při určení rozsahu jednotlivých spoluodpovědných zaměstnanců za vzniklou škodu v podobě schodku. Určitou modifikaci bylo možné spatřit u vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. „Výše náhrady škody je omezena u jednotlivých pracovníků (maximálně částka rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody), to neplatí pro vedoucího a jeho zástupce, u nichž maximální výše náhrady škody limitována není. Neplatí tu rovněž omezení trojnásobkem průměrného měsíčního výdělků, byť by šlo o nedbalostní zavinění.“<sup>73</sup> Ustanovení §182 odst.3 předchozího zákoníku práce zdůrazňovalo odpovědnost zaměstnance za zaviněnou škodu a to tak, že pokud došlo ke zjištění schodku nebo jeho části, který vznikl zaviněným jednáním některého ze spoluodpovědných zaměstnanců, hradil schodek takovýto zaměstnanec podle míry svého zavinění a zbývající část schodku hradili všichni společně odpovědní zaměstnanci.

Problematice **odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§178 ZPr. 1965)** se věnovaly v předchozím zákoníku práce pouze dva odstavce jediného paragrafu, oproti současnému, kde je tato odpovědnost rozpracována podrobněji ve dvou paragrafech, celkem o devíti odstavcích. Stěžejní rozdíl mezi oběma zákoníky spatřuji především v absenci tzv. dohody<sup>74</sup> o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí v předchozím zákoníku práce. Předpokladem tohoto druhu odpovědnosti bylo písemné potvrzení o převzetí předmětu, škoda ve formě ztráty svěřeného předmětu a presumované zavinění zaměstnance. Takto svěřenými předměty mohly být, pouze ty předměty, které pracovník sám výlučně používal a možnost zabezpečit jejich ochranu. „Nelze proto založit v tomto případě odpovědnost pracovníka např. za stroje, které jsou umístěny v dílnách, nebo nástroje, které používá více pracovníků.“<sup>75</sup> Dalším předpokladem této odpovědnosti byla škoda ve formě ztráty svěřených předmětů, z toho vyplývá, že pokud by bývalo došlo k poškození či zničení svěřeného předmětu, nešlo ustanovení §178 aplikovat. Nebyla ovšem vyloučena aplikace ustanovení týkajících se obecné odpovědnosti zaměstnance.

---

<sup>73</sup> TKÁČ, Vojtech. et al. *Zákoník práce: komentář I.* Praha: Spektrum, 1991, 262 s., ISBN 80-7107-023-8.

<sup>74</sup> Viz. §255 odst.2 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>75</sup> TKÁČ, Vojtech. et al. *Zákoník práce: komentář I.* Praha: Spektrum, 1991, 256 s., ISBN 80-7107-023-8.

Konečně posledním předpokladem bylo presumované zavinění zaměstnance, opět s možností liberace, a to buď úplnou nebo částečnou.

Posledním případem zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu upraveným v předchozím zákoníku práce byla **odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku (§184 ZPr. 1965)**.<sup>76</sup> Mezi předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za vyrobení zmetku, neboli vadného výrobku bylo možno zařadit: vznik škody na straně zaměstnavatele, vyrobení zmetku či poškození stroje při výrobě zmetku, nebo vadná práce při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích, kauzální nexus mezi předchozími předpoklady a nedbalostní zavinění zaměstnance. Vyrobení zmetku bylo sankcionováno tak, že pokud zaměstnanec zaviněně vyrobil zmetek, za práci na zmetku nenáležela mzda. Pokud by býval ovšem odpovědný zaměstnanec takto vyrobený zmetek sám opravil, zaměstnavatel byl povinen mu poskytnout mzdu za práci na výrobku, nikoliv však za provedení opravy.<sup>77</sup> Předchozí zákoník práce definici pojmu zmetku nepřinášel. Zmetek bylo možné charakterizovat jako výsledek chybně provedené manuální práce zaměstnance, zpravidla v podobě výrobku, který nesplňoval technické, kvalitativní a jakostní požadavky. V případě, že by zaměstnanec, který učinil oznámení o vadě, příp. vadách nebyl dán pokyn k ukončení práce, odpovědnost takového zaměstnance by nemohla vzniknout. Rovněž by tato odpovědnost nemohla vzniknout ani tehdy, pokud by vadný výrobek prošel technickou kontrolou a nebyl by klasifikován jako zmetek. Zaměstnanec mohl zmetky vyrábět i opakovaně, proto předchozí zákoník práce v §184 odst.2 stanovil, že škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se pro určení výše náhrady škody sčítají. Došlo-li ke vzniku zmetku omluvitelnou chybou jinak svědomitého zaměstnance, mohl mu zaměstnavatel náhradu škody přiměřeně snížit. Limitaci takto

---

<sup>76</sup> Tento případ zvláštního druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, současný zákoník práce, zákon č.262/2006 Sb., neupravuje, neboť byl vypuštěn z důvodu nadbytečnosti.

<sup>77</sup> Otázku mzdy při vadné práci upravoval zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů v ustanovení §118 „Vyrábí-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.“ Toto ustanovení bylo již zrušeno v souvislosti s účinností novely č.155/2000 Sb. předchozího zákoníku práce.

snížené škody bylo možné nalézt v §184 odst.3 věty druhé ZPr. 1965, která spočívala v tom, že výše náhrady škody musela činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, nebo přesahovala-li škoda polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, nejméně částku rovnající se jedné šestině průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Byla-li škoda způsobena v důsledku opilosti zaměstnance, nebo v důsledku užití jiných omamných látek, zaměstnanec musel nahradit skutečnou škodu. Jak jsem již uvedl za začátku rozboru tohoto případu zvláštního druhu odpovědnosti, vyžaduje se zavinění ve formě nedbalosti, z logiky věci proto vyplývá, že tento druh odpovědnosti by nepřicházel v úvahu, jestliže by zaměstnanec způsobil škodu v podobě vyrobení zmetku, ve formě úmyslného zavinění. V případě úmyslného zavinění by bylo nutné odkázat na ustanovení §172 předchozího zákoníku práce upravujícího obecnou odpovědnost zaměstnance. Pro úplnost ještě uvádím, že zaměstnavatel podle ustanovení §185 ZPr. 1965 nebyl povinen požadovanou náhradu škody ani obsah dohody o způsobu její úhrady projednat s příslušným odborovým orgánem.

Závěrem této kapitoly bych rád shrnul podstatné ze shora uvedené právní úpravy. Předchozí zákoník práce, oproti současnému, obsahoval stručnější právní úpravu případů zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, především neupravoval otázku inventarizace a nepřipustnosti uzavření dohody o hmotné odpovědnosti zástupcem zaměstnance, který byl omezen či zbaven způsobilosti k právním úkonům při odpovědnosti za schodek, na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů neupravoval obligatorní uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jestliže hodnota takto svěřené věci přesahuje částku 50 000 Kč a logicky chyběla též úprava nepřipustnosti uzavření takovéto dohody zástupcem zaměstnance, který byl omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům. Na druhé straně, předchozí zákoník práce, na rozdíl od současného, upravoval situaci, kdy zaměstnanec vyrobil zmetek, resp. vadný výrobek a takovémuto zaměstnanci stanovil povinnost škodu uhradit. Ale jak již bylo zmíněno, toto ustanovení bylo pro nadbytečnost ze současného zákoníku práce vypuštěno a tato odpovědnost je nyní suplována ustanovením §250 současného zákoníku práce, upravujícího obecnou odpovědnost za škodu.

### 3. KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU S VYBRANÝM STÁTEM EU

Obsahem této kapitoly bude rozbor právní úpravy obsažené ve slovenském zákoníku práce, týkající se otázek zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a její komparace s českou právní úpravou.

Na samém počátku je nutné zmínit, že česká a slovenská právní úprava vykazuje určitou podobnost, ale nikoliv naprostou totožnost, která je založena na po dlouhá desetiletí shodné právní úpravě obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. *„Roku 1962 sa začali prípravné práce na kodifikácii pracovného práva, v januári 1963 boli predložené zásady Zákonníka práce na celoštátnu diskusiu a na jeseň r. 1963 bol vypracovaný návrh Zákonníka práce. No práce na kodifikácii pracovného práva boli prerušené v súvislosti s diskusiou o zdokonalení sústavy plánovitého riadenia hospodárstva, ktorá bola uzavretá uznesením ÚV KSČ o hlavných smeroch zdokonalenia sústavy riadenia národného hospodárstva roku 1965. Z hľadiska tohto uznesenia musel sa revidovať aj návrh Zákonníka práce a v apríli roku 1965 sa predložil Národnému zhromaždeniu ČSSR, ktoré ho 16. júna 1965 schválilo a vyhlásilo ako zákon pod č.65/1965 Zb. s účinnosťou od 1. januára 1966. Tým sa skončil legislatívny proces, v rámci ktorého sa postupne upravovali jednotlivé inštitúty pracovného práva z hľadiska potrieb ekonomiky a spoločnosti.“*<sup>78</sup> I po rozdělení České a Slovenské Federativní republiky, ke kterému došlo k 31.12.1992, resp. od 1.1.1993 hovoříme o dvou samostatných subjektech mezinárodního práva, a to České republice a Slovenské republice, měla Česká republika a Slovenská republika po několik dalších let stále společnou právní úpravu v oblasti pracovního práva, a to již zmiňovaný zákon 65/1965 Sb., zákoník práce. Slovenská republika přijala téměř s pětiletým předstihem oproti České republice nový, a tím pádem i vlastní zákoník práce již v roce 2001. Jednalo se o zákon č.311/2001 Z.z., který nabył účinnosti 1.4.2002 a za dobu své existence byl již několikrát novelizován, jako tomu je i v případě českého zákoníku práce. Pro úplnost zmíním aktuální novelu slovenského zákoníku práce, tedy zákon č. 252/2012 Z.z. s účinností od 1.1.2013,

---

<sup>78</sup> FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovné právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 49-50s. ISBN 65-037-81.

kteřá se ovšem tčmatu předkládané diplomové práce, až na jednu výjimku, netýká. Došlo především k novelizaci v oblasti definice závislé práce, zvýšení odstupného, posílení postavení odborářů atd.

V následujících odstavcích se budu postupně věnovat otázkám prevence, resp. předcházení škodám, obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu a následně jednotlivým případům zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, mezi které řadíme odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě, odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. V závěru se budu věnovat otázce rozsahu a způsobu náhrady škody obsažené ve slovenském zákoníku práce.

Nejprve pár poznámek obecně k prevenci ve slovenském pracovním právu a odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Zákoník práce Slovenské republiky, dále jen ZPr. SR, upravuje problematiku náhrady škody v části osmé v §177 a násl. ZPr. SR, kdy tato struktura je téměř shodná se strukturou části jedenácté zákoníku práce České republiky, dále jen ZPr. ČR, upravující rovněž problematiku náhrady škody. §178 ZPr. SR je shodně koncipován jako §249 ZPr. ČR. Tedy ustanovení obsažené ve slovenské právní úpravě nese shodně s českou právní úpravou jak generální, tak i speciální prevenční povinnost zaměstnance. ZPr. SR upravuje generální prevenci tak, že zaměstnanec je povinný si počínat tak, aby nedocházelo k ohrožení života, zdraví a poškození majetku nebo k jeho zničení či k bezdůvodnému obohacení a povinnost zaměstnance oznámit vedoucímu zaměstnanci, že nemá vytvořené potřebné pracovní podmínky. Speciální prevence je v ZPr. SR upravena tak, že zaměstnanec má povinnost upozornit vedoucího zaměstnance na případ hrozící škody,<sup>79</sup> a rovněž má zaměstnanec povinnost zakročovací. Z výše uvedeného vyplývá, že otázka prevence je upravena totožně v obou zákonících práce České a Slovenské republiky. **Obecná odpovědnost** zaměstnance za škodu ve slovenské právní úpravě je obsažena v ustanovení §179 ZPr. SR, kde odst.1 stanoví, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu,

---

<sup>79</sup> Z povahy věci je jasné, že ačkoli zákoník práce Slovenské republiky zdroj nebezpečí přesně nekonkretizuje, vždy musí jít o škodu, která hrozí zaměstnavateli, nebo o škodu, za kterou by zaměstnavatel odpovídal.

kteřou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úloh<sup>80</sup> nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>81</sup> Věta druhá odst.1 nese odkaz na presumované zavinění v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a v případě odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Zásadní odlišností ovšem je, že ZPr. SR v §179 odst.2 upravuje odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil úmyslným konáním proti dobrým mravům, kdy tato úprava je totožná s úpravou obsaženou v §261 odst.3 ZPr. ČR. Slovenská právní úprava v tomto směru působí přehledněji a systematičtěji. Základem pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu je naplnění veškerých zákonných předpokladů, mezi něž řadíme protiprávní úkon, resp. jakýkoliv úkon, který je v rozporu s objektivním právem, dále vznik škody, příčinnou souvislost mezi protiprávním úkonem a vznikem škody, zavinění na straně zaměstnance,<sup>82</sup> existence pracovního poměru a konečně předpoklad, že ke škodě musí dojít při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. Další odlišností v otázkách systematizace mezi oběma zákoníky práce je ustanovení §180 ZPr. SR, upravující odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem stíženého duševní poruchou a odpovědnost zaměstnance, který se do takového stavu přivede vlastní vinou, které je přidruženo k ustanovení upravujícímu obecnou odpovědnost

---

<sup>80</sup> Stejně tak, jako i v případě ZPr. ČR, je nutné odkázat na následující paragraf, definující pojem plnění pracovních povinností. Ustanovení §220 odst.1 ZPr. SR stanoví, že „*Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.*“ Tedy ZPr. SR výslovně neupravuje, oproti ZPr. ČR v §273 odst.1,2, že plněním pracovních úkolů je i výkon pracovních povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

<sup>81</sup> Další odlišnost lze spatřit ve vymezení ustanovení §220 odst. 2 ZPr. SR, který stanoví „*V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh*“ ZPr. SR tuto problematiku opět upravuje úžeji, na rozdíl od ZPr. ČR, který mezi přímou souvislost s plněním pracovních úkolů řadí podle ustanovení §274 odst.1,2 navíc úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

<sup>82</sup> „*Při posúdení zníženej zodpovednosti zamestnanca sa bude prihliadať aj na škodu spolusposobenú zamestnávateľom bez ohľadu na to, či k protiprávnemu konaniu došlo zavinene alebo bez zavinenia.*“ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovisek č. 2/1967

zaměstnance za škodu. Totožnou úpravu má i ZPr. ČR, ovšem v ustanovení §261 odst.1,2 zařazeného do dílu o společných ustanoveních o odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jsou stejně, jako je tomu v české právní úpravě, svou povahou „lex specialis“ k obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Obecná právní úprava je úpravou subsidiární, podpůrnou ve vztahu k těmto ustanovením.

Prvním případem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu upravenou ve slovenské právní úpravě je **odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě**. Obecně můžeme konstatovat, že právní úpravy obsažené v obou zákonících práce jsou téměř totožné. Předpoklady vzniku této odpovědnosti jsou shodné s předpoklady podle ZPr. ČR, patří sem: vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, případně zakročit proti hrozící škodě, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti zaměstnance, zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti a konečně skutečnost, že škodu nelze uhradit jinak. Prvním rozdílem je již samotné rozčlenění problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu na díly<sup>83</sup> a oddíly v ZPr. ČR. Další rozdíl spatřuji v systematickém uspořádání právní úpravy, týkající se otázky rozsahu náhrady škody. ZPr. SR ji upravuje přímo v rámci ustanovení §181, tedy přímo v ustanovení, týkajícím se odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou porušením povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu nebo zakročit proti hrozící škodě, na rozdíl od ZPr. ČR, který nese právní úpravu rozsahu náhrady škody v samostatném ustanovení §257 odst.4. Oba zákoníky práce shodně upravují horní hranici výše náhrady škody, která činí čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku odpovědného zaměstnance. Dalším rozdílem je stále trvající existence odpovědnosti, resp. neodpovědnosti zaměstnance za škodu vyplývající z podnikatelského rizika,<sup>84</sup> obsaženou v §181 odst.3 ZPr. SR, která v ZPr. ČR zcela chybí.

---

<sup>83</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje problematiku odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody v samostatném dílu právního předpisu. Tento způsob slovenský zákonodárce nezvolil.

<sup>84</sup> Škoda vyplývající z podnikatelského rizika, dříve hospodářského rizika, představuje především ztráty a škody, jejichž vznik je zakotven v nepatrném přehlédnutí nebo nepozornosti. Rozsah těchto



Druhým případem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou upravuje slovenský zákoník práce v ustanoveních §182 až §184 ZPr. SR je **odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**. Rovněž tato zvláštní odpovědnost vykazuje určité znaky podobnosti s českou právní úpravou. Charakteristickým rysem této odpovědnosti, stejně jako v českém zákoníku práce, je presumované, čili předpokládané zavinění zaměstnance s možností liberace. V případě, že dojde k naplnění skutkové podstaty tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance, má její uplatnění přednost před aplikací ustanovení upravujících obecnou odpovědnost zaměstnance.<sup>85</sup> Povinností zaměstnavatele je prokázat jen platné uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, existenci škody v podobě schodku na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a nevyúčtované hodnoty svěřené mu zaměstnavatelem. Předpoklady vzniku této odpovědnosti jsou: škoda ve formě schodku na svěřených hodnotách, platně uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti, presumované zavinění zaměstnance, existence pracovního poměru a konečně ke vzniku škody musí dojít při plnění pracovních úloh, nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. Rozdílem, který se týká dohody o hmotné odpovědnosti, je absence výslovného ustanovení o nutnosti uzavřít takovouto dohodu s fyzickou osobou za předpokladu, že tato fyzická osoba dosáhla v době uzavření dohody věkové hranice 18-ti let. Nicméně tuto absenci je možné nahradit ustanovením §8 odst.2 ZPr. SR, který upravuje způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích dovršením 18. roku života. Za další rozdíl bych označil, ve slovenské právní úpravě chybějící ustanovení, o vyloučení možnosti uzavření dohody o hmotné odpovědnosti zástupcem zaměstnance, kterému byla omezena způsobilost k právním úkonům, příp. jestliže byl zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům úplně. Rovněž drobnou odlišnost je možné shledat v požadavku písemné podoby dohody o hmotné odpovědnosti, kde slovenský zákoník práce výslovně stanoví, že při nedodržení písemné formy, bude takováto dohoda o hmotné odpovědnosti považována za neplatnou, resp. ve slovenské právní úpravě je stanovena sankce

---

ztrát a škod nesmí přesáhnout předem stanovené procento výrobků. Můžeme sem zařadit např. i škody vzniklé při zkušební výrobě.

<sup>85</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 897 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

neplatnosti. Poslední rozdíl, týkající se dohody o hmotné odpovědnosti, spatřuji ve stanovení odlišné doby, v souvislosti s možností zaměstnance od takovéto dohody odstoupit, dané zaměstnavateli pro odstranění závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Slovenský zákoník práce stanoví dobu jednoho měsíce poté, co zaměstnavatel dostal písemné upozornění zaměstnance na odstranění závad, na rozdíl od české právní úpravy, která počítá s dobou pouhých 15-ti kalendářních dní. Shodně oba zákoníky práce upravují otázky možnosti uzavření nejen individuální, ale rovněž i společné hmotné odpovědnosti. K pojmům jako je hmotně odpovědný zaměstnanec, schodek, zánik dohody o hmotné odpovědnosti a inventarizace platí stejné, jako v případě českého zákoníku práce. Dokladem toho může být i judikatura Nejvyššího soudu Slovenské republiky, např. rozhodnutí NS SR sp. zn. 2 Cdo 44/2007, která podává výklad pojmů schodek a inventarizace totožně, jako je tomu v rámci soudní judikatury České republiky *„Schodkom sa rozumie rozdiel medzi skutočným stavom zverených hodnôt a medzi údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší, než účtovný stav. Schodok sa zisťuje za určité obdobie začínajúce prevzatím zverených hodnôt a končiace vyúčtovaním, počas ktorého obdobia zverené hodnoty podliehajú zmenám, ktoré sa musia premietnuť do konečného vyúčtovania. Hmotne zodpovedný zamestnanec musí mať počas tohto obdobia vo svojom zverení tieto hodnoty, ktoré podľa dokladov dosiaľ nevydal a musí kedykoľvek preukázať účtovnými dokladmi, že v čase vyúčtovania sa u neho nenachádzajú. Hmotne zodpovedný zamestnanec musí zachovať bilančnú rovnováhu jemu zverených hodnôt. Schodok býva spravidla zistený inventarizáciou ako inventarizačný rozdiel medzi stavom majetku v účtovníctve a skutočným (nižším) stavom majetku, avšak skutočnosť, že schodok bol zistený inak než inventarizáciou, neznamena ešte sama o sebe, že by zamestnávateľ nemal voči zamestnancovi nárok na náhradu vzniknutej škody podľa § 182 ods. 1 Zákonníka práce; pokiaľ má byť žaloba úspešná, musí zamestnávateľ v takom prípade preukázať vznik schodku inými dôkaznými prostriedkami.“<sup>86</sup>*

Posledním případem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je **odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů**. Slovenská právní úprava věnuje této odpovědnosti pouze §185 ZPr. SR, který stanoví, že zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu

---

<sup>86</sup> Rozsudek NS SR sp. zn. 2 Cdo 44/2007 ze dne 28.1.2008

zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Zaměstnanec se zbaví odpovědnosti úplně nebo z části, jestliže prokáže, že ztráta vznikla úplně nebo zčásti bez jeho zavinění. Odst.3 §185 ZPr. SR, který je dotčen již zmiňovanou novelou<sup>87</sup> s účinností od 1.1.2013, stanoví, že zaměstnavatel může po dohodě se zástupci zaměstnanců vymezit okruh zaměstnanců, se kterými se může dohodnout na pojištění svěřených předmětů pro případ ztráty a zničení. Ze znění tohoto ustanovení jasně vyplývá převážná shodnost obsahu definice obsažené v české právní úpravě.<sup>88</sup> Shodné stanovisko k vymezení předmětu tohoto druhu odpovědnosti zaujímá i slovenská judikatura, např. rozhodnutí okresního soudu v Prešově sp. zn. 20 C 229/2008 „*Zodpovednosť žalovaného podľa názoru súdu nie je možné odvodiť ani od tohto zákonného ustanovenia napriek tomu, že bolo nepochybné preukázané, že žalovaný prevzal zverené predmety - pracovné náradie na písomné potvrdenie a niektoré z nich teda konkrétne tie, ktoré sú základom uplatneného nároku na náhradu škody sa žalobcovi stratili. Pre vyvodenie zodpovednosti voči žalovanému absentuje fakt, že tento nemal predmety vo svojej osobnej dispozícii. V danom prípade sa predpokladá, že ide o predmet, ktorý zamestnanec používa výlučne sám a má možnosť kvalifikovane sa postarať o jeho ochranu. Nie je to tak, keď zvereny predmet používajú aj iní zamestnanci v rámci svojej pracovnej činnosti.*“<sup>89</sup> Pro slovenskou právní úpravu platí několik odlišností oproti české právní úpravě, kterými se budu zabývat následně. Tak především, když opomeneme stručnější rozsah úpravy obsažené v ZPr. SR, se bude jednat o absenci ustanovení o možnosti uzavření písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů v situaci, kdy svěřený předmět přesahuje částku 50 000 Kč. S tím souvisí i chybějící podmínka dovršení 18-ti let zaměstnance, který by takovouto dohodu se zaměstnavatelem uzavíral a ustanovení o nemožnosti uzavření takovéto dohody zástupcem zaměstnance, jestliže by byl zaměstnanec omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům. Ze shora uvedeného vyplývá, že podle slovenské právní úpravy tedy i mladistvému zaměstnanci může být svěřen předmět s hodnotou vyšší, než 50 000 Kč. Právně způsobilým subjektem této odpovědnosti, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za

---

<sup>87</sup> Zákon č. 252/2012 Z.z. s účinností od 1.1.2013

<sup>88</sup> Viz. §255-256 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>89</sup> Rozsudek OS v Prešově sp. zn. 20 C 229/2008 ze dne 1.4.2010

schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, je i mladistvý zaměstnanec, který ještě nedovršil 18. rok věku.<sup>90</sup>

Závěrem této kapitoly okrajově zmíním otázku rozsahu a způsob náhrady škody podle slovenské právní úpravy. Co se týče náhrady škody v případě obecné odpovědnosti zaměstnance, tak oba zákoníky práce tuto problematiku upravují totožně, s tím rozdílem, že ZPr. SR v ustanovení §186 odst.1 obsahuje požadavek zaměstnavatele nahradit škodu odpovědným zaměstnancem.

Ovšem větší odlišnost lze spatřit při porovnání ustanovení §186 odst.2 ZPr. SR<sup>91</sup> a §257 odst.2 ZPr. ČR. Slovenská právní úprava počítá při náhradě škody zaviněné nedbalostně zaměstnancem s částkou v maximální výši rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku odpovědného zaměstnance, kdežto český zákoník práce počítá s částkou rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Pro ustanovení §187 ZPr. SR platí totéž, co pro českou právní úpravu podle §257 odst.4,5 ZPr. ČR. Pokud škodu způsobil i zaměstnavatel, zaměstnanec uhradí pouze poměrnou část odpovídající míře svého zavinění a způsobí-li zaměstnavateli škodu vícero zaměstnanců, každý z nich nahradí zaměstnavateli část škody podle míry svého zavinění. Z tohoto lze dovodit, že i slovenský zákoník práce počítá s tzv. dělenou odpovědností.

Ve vztahu k určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty věci. Tato premisa je obsažena totožně v obou právních úpravách, resp. v ustanovení §188 ZPr. SR a v ustanovení §272 ZPr. ČR.

Otázka náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle §251 ZPr. ČR a podle §181 ZPr. SR, je upravena z převážné části totožně. Rozdíl lze spatřit především v rozsahu náhrady škody. Podle slovenské právní úpravy výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku, na rozdíl od právní úpravy obsažené v ZPr. ČR, která stanoví maximální výši částky rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku takto odpovědného zaměstnance. Rozdílně je

---

<sup>90</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 897 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

<sup>91</sup> Slovenský zákoník práce ještě uvádí, že tato limitace neplatí pro případ odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů a v případech, kdy škoda byla způsobena pod vlivem alkoholu nebo po požití omamných látek nebo psychotropních látek.

upraven i okruh okolností, ke kterým se přihlédne při určení výše náhrady škody. Náš zákoník práce počítá jednak s okolností, která bránila ke splnění povinnosti podle ustanovení §251 odst.1 ZPr. ČR a dále s významem vzniklé škody pro zaměstnavatele. Naproti tomu slovenský zákoník práce počítá pouze s okolností, která bránila ve splnění povinnosti.

Způsob a rozsah náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a v případě odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů podle ustanovení §189 ZPr. SR a podle ustanovení §259 a §260 ZPr. ČR, jsou ve své podstatě totožné. Shodně jsou upraveny případy individuální hmotné odpovědnosti i případy společné hmotné odpovědnosti.

Určení výše požadované náhrady škody a povinnost zaměstnavatele takto určenou výši náhrady škody projednat se zástupci zaměstnanců, resp. s odborovou organizací je upravena shodně v obou zákonících práce, konkrétně v ustanoveních §262, §263 ZPr. ČR a v ustanovení §191 ZPr. SR s tím, že náš zákoník práce stanoví v §263 odst.3 ZPr. ČR povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč. Stejný požadavek je zakotven v §191 odst.4 ZPr. SR, který tuto částku stanovil na hodnotu 50 Euro, což se rovná částce po zaokrouhlení 1 266 Kč.<sup>92</sup>

Pro úplnost ještě zmíním, že slovenský zákoník práce nedisponuje ustanovením stejným či podobným §264 ZPr. ČR, jehož podstatou je tzv. moderační právo soudu, kdy z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

V samotném závěru této kapitoly bych podotkl, že jsem zvolil metodu komparace zahrnující i judikaturu slovenských soudů, která zdůraznila to, co bylo možno očekávat, a sice, že slovenská a česká právní úprava pracovněprávních vztahů, konkrétně problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, a to jak v případě obecné odpovědnosti, tak i v případech zvláštní odpovědnosti, vykazuje z převážné části určité shodné znaky. Rozdílnost lze spatřit především v rozsahu a systematizaci obou zákoníků, ovšem toto není jedinou

---

<sup>92</sup> Pro přepočítání měn bylo použito kurzu devizového trhu stanoveného ČNB ke dni 12.2.2013, což představovalo kurz eura k české koruně v poměru 1 euro = 25,315 Kč.

odlišností. Dále bych zmínil např. odlišnost ve stanovení rozsahu výše náhrady škody v případech jednotlivých skutkových podstat druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, popř. absenci ustanovení týkajících se dohody o hmotné odpovědnosti a mnoho dalších, jak bylo uvedeno v průběhu této kapitoly.

## ZÁVĚR S ÚVAHAMI DE LEGE FERENDA

Cílem této diplomové práce, nesoucí název případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, bylo především podrobně rozpracovat problematiku případů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu, nikoli zpracování celé problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu. Při zpracování práce jsem vycházel z právní úpravy platné a účinné v době zpracování, doplněné o judikaturu českou, ale i zahraniční, dále jsem použil řadu odborných textů a učebnic, z nichž některé jsou tituly zahraničními. Počátek práce je věnován obecnému vymezení pojmu odpovědnosti, neboť se jedná o pojem, který prostupuje celým právním řádem České republiky. Dále se práce věnuje otázce pracovněprávní odpovědnosti a s tím souvisejícím pojmům, jako jsou funkce a druhy odpovědnosti v pracovním právu, a dále pojmům jako prevence či bezdůvodné obohacení. Stěžejní částí diplomové práce je vlastní rozbor právní úpravy věnované případům zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu a ustanovením s touto problematikou souvisejícím. V závěru diplomové práce jsem se věnoval předchozí právní úpravě obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kterou jsem rovněž podrobil komparaci se současnou právní úpravou obsaženou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Samotný závěr práce je věnován komparaci s cizí právní úpravou, kde jsem se pokusil o zhodnocení obou právních úprav a vymezení znaků podobných a odlišných.

Pokud bych tedy měl v několika větách shrnout problematiku zpracovanou v předkládané diplomové práci, uvedl bych následující: právní úprava obsažená v současném zákoníku práce se mi jeví jako dostačující a komplexní, mimo jiné i z důvodu, že současný zákoník práce byl již několikrát novelizován, přičemž novely reagovaly na aktuální problémy, které v souvislosti s účinností nového zákoníku práce přinesla praxe. Při zachování určité míry objektivit je samozřejmě možno narazit na určité nedostatky současné právní úpravy, které lze spatřit v nesystematickém uspořádání některých ustanovení, v převážné kogentnosti norem zákoníku práce, popř. i v samotném obsahu některých ustanovení. O těchto nedostacích pojednám dále v odstavci věnovanému úvahám de lege ferenda. Z obsahu práce vyplývá, že pracovněprávní odpovědnost nese určité znaky odlišnosti

od jiných druhů odpovědnosti v rámci jiných právních odvětví. Jejím charakteristickým rysem je především funkce sociálně ochranná, spočívající v ochraně slabší strany, tedy zaměstnance. Rovněž můžeme říci, že pracovněprávní odpovědnost je odpovědností, jejíž konstrukce spočívá v subjektivním zavinění zaměstnance, v některých případech se jedná o zavinění presumované. Zákoník práce rozlišuje obecnou odpovědnost a případy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, mezi něž řadíme odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a konečně odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Specifikem posledních dvou zmiňovaných případů zvláštní odpovědnosti je sjednání dohody o hmotné odpovědnosti, resp. dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Ze srovnání předchozí právní úpravy a ze srovnání českého zákoníku práce se zákoníkem práce slovenským v otázkách odpovědnosti zaměstnance za škodu lze konstatovat jisté znaky podobnosti, především z důvodu, že zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů byl účinný jak před, tak i po rozdělení České a Slovenské federativní republiky, kdy od 1.1.1993 hovoříme o dvou samostatných státech. Ovšem rozdíly tu jsou, jde např. o dřívější úpravu odpovědnosti zaměstnance za vyrobení zmetku, či rozdílnou úpravu rozsahu náhrady škody ve slovenské právní úpravě.

Krátce se rovněž zmíním o zákonu č.89/2012 Sb., občanský zákoník, který je znám pod názvem „nový občanský zákoník“ a jeho vztahu k současnému zákoníku práce. Nový občanský zákoník je v současné době platný, jeho účinnost byla stanovena k 1.1.2014. Jedná se o právní předpis nesoucí právní normy pro celé soukromé právo. NOZ si nestanovil za cíl zasahovat do pracovního práva, a právě z tohoto důvodu ponechává právní úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jako dosud speciální zákonné úpravě. Z tohoto vyplývá, že NOZ respektuje princip subsidiarity ve vztahu k ZPr. Nicméně můžeme konstatovat, že NOZ se v některých bodech ZPr. dotýká. Jedná se např. o úpravu obsaženou v §34 a §35 NOZ související se zákazem dětské práce. Určité pochybnosti nové občanskoprávní úpravy vzbuzuje ustanovení §875, který se dotýká otázky pracovněprávní způsobilosti zaměstnance k právním úkonům. Za systémovou a logickou chybu lze označit zařazení §2401 do samotného NOZ, jehož název zní



pracovní poměr. Pracovní poměr není vůbec v NOZ upraven, a proto není důvod pro začlenění ustanovení, nesoucího tento název. Argumentem ve prospěch začlenění tohoto ustanovení je skutečnost, že NOZ respektuje systematické hledisko, a tudíž je potřebné, aby kodifikoval souhrn veškerých soukromoprávních smluvních typů. Shora uvedené je však pouze příkladným výčtem ustanovení NOZ s vazbou na současný zákoník práce.

Před samým závěrem své diplomové práce bych se chtěl zamyslet nad případnou budoucí právní úpravou pracovněprávní problematiky. Jak již bylo mnohokrát zmíněno, současný zákoník práce představuje komplexní a systematickou právní úpravu s možností subsidiárního použití zákoníku občanského. S ohledem na obsah a rozsah právní úpravy obsažené v novém občanském zákoníku nevidím de lege ferenda příliš reálné případné zakomponování pracovněprávní úpravy do občanského zákoníku. Občanský zákoník je důsledně založen na principu rovnosti subjektů, což v případě zákoníku práce není tak jednoznačné, když v řadě ustanovení, např. v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, lze spatřit určité zvýhodnění zaměstnance, které spočívá v limitaci výše náhrady škody ve vazbě na průměrný měsíční výdělek odpovědného zaměstnance. Při zachování samostatné existence obou kodexů tak, jako tomu je dosud, by se, dle mého názoru, mohl zákonodárce v případě budoucí novelizace zákoníku práce přiklonit k větší míře dispozitivní právní úpravy, týkající se náhrady škody, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Rovněž se domnívám, že do budoucna by v rámci novelizace zákoníku práce, bylo možno uvažovat o opětovném zakotvení odpovědnosti zaměstnance za vyrobění zmetku, tak, jako tomu bylo v předchozím zákoníku práce, tedy v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v.z.p.p., neboť tato problematika byla rozpracována podrobně a vyhovujícím způsobem a podle mého názoru by našla uplatnění i v současné době. Ačkoli se neustále snižuje počet zaměstnanců ve výrobě, u nichž právě tento druh zvláštní odpovědnosti přichází v úvahu, stále představují vysoké procento mezi všemi zaměstnanci a již dříve rozpracovaná právní úprava by i dnes našla své uplatnění. Za naprosto nedostačující pokládám stanovení částky ve výši 1 000 Kč zakotvené v ustanovení §263 odst.3 ZPr. v souvislosti s povinností zaměstnavatele projednat škodu způsobenou zaměstnancem, která převyšuje tuto částku, s odborovou organizací. Domnívám se, že by bylo vhodné stanovit tuto částku podstatně vyšší, např. na hodnotu

odpovídající současné minimální výši mzdy, čili na 8 000 Kč.<sup>93</sup> Rovněž se domnívám, že doba 15-ti kalendářních dní, určená zaměstnavateli pro odstranění závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami podle ustanovení §253 odst.1 ZPr. a s tím související možnost odstoupení zaměstnance od dohody o hmotné odpovědnosti, je zbytečně a nepřiměřeně dlouhá a de lege ferenda se mi jako vhodnější jeví stanovení této doby na deset nebo i méně kalendářních dnů, vezmeme-li v úvahu, že jde o odstranění stavu, který brání zaměstnanci v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami.

Věřím, že mi podařilo předkládanou práci zpracovat tak, aby podávala ucelený a systematický výklad problematiky případů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

---

<sup>93</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České Republiky [on-line]*, MPSV 2013, [citováno 13.2.2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

## CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ

The aim of the presented thesis, titled “Special cases of the employee liability for damage caused to his employer focused on the employee liability for the deficit of the values assigned“, is to provide a systematic, clear and comprehensive interpretation of a particular issue of labour law: employee liability for damage with focus on liability for deficit of assigned values. The diploma thesis is divided into four parts. The first part is dedicated to the general legal definition of liability (not only within labour law). The second part focuses predominantly on the issue of special cases of employee liability for damage. The third part regulates employee liability for damage (with regards to labour law) from the previous legal regulation. The fourth part of the diploma thesis provides an analysis of the Slovak legal regulation and compares it to its Czech counterpart. The conclusion of the thesis is dedicated to a brief summary of the most basic moments, terms and institutes typical for the issue of special cases of employee liability for damage caused to his employer and it also provides considerations *de lege ferenda*. The thesis is based on valid laws which are in effect at the moment of the writing of the thesis and handling of academic texts and literature with commentaries. The main legal regulation is Act No. 262/2006 Coll., the Labour code, as amended. The source of Slovak legal regulation was the legal act Act No. 311/2011 Coll., the Labour code, as amended. The source used for the analysis of the previous legal regulation was the legal act Act No. 65/1965 Coll., the Labour code, which is distinctive in that it was the first legal regulation which the Czech Republic and the Slovak Republic both shared until 1<sup>st</sup> April 2002. The whole of the diploma thesis is regularly complemented by judicature of both Czech and foreign courts.

The content of the presented diploma thesis shows that legal regulations present in the contemporary Labour code seem to be sufficient and complex enough, which is also thanks to the fact that the contemporary Labour code has been amended numerous times. It can be stated that labour-law liability somewhat differs from liability as defined in other areas of the law. One of its typical features is the socially-protective function, the purpose of which is to protect the weaker party, i.e. the employee. It can also be stated that labour-law liability is defined by the subjective fault of the employee which is in some cases implied. The Labour code distinguishes

general liability and special cases of employee liability for damages caused to the employer. The latter include for example the liability for not fulfilling duties for the prevention of damage, liability for the deficit of values assigned which the employee is bound to account for, and also the liability for the misplacement of entrusted items. The last two cases of special liability are specific in that there is a negotiated agreement with regards to material responsibility or a negotiated agreement with regards to responsibility for the entrusted items respectively. When comparing the previous legal regulations with contemporary Labour code and when comparing Czech and Slovak legal regulation of the issue of special cases of employee liability for damage, it is not particularly surprising that the legal regulations are significantly similar nor that there are also some differences. In response to the forthcoming effectiveness of the new Civil Code, the act Act No. 89/2012 Coll., which is being widely discussed mostly due to it being a codex of a significant part of private-law relations, it can be stated that the Code mostly does not apply to labour law. In the conclusion of the thesis, I provide considerations *de lege ferenda*. The suggested changes of the contemporary legal regulation present in the Labour Code are: change of the nature of certain mandatory provisions to optional provisions, change of the determining monetary amount with regards to the negotiation of damage caused by the employee between the employee and employer and a labour union, and also possibly shortening of the time period provided by the employer to the employee to removal of defects under working conditions which prevent the employee from properly managing the entrusted values.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografie:

- BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatura, judikatura európskych súdov*, Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 992 s. ISBN 80-88931-32-0.
- BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007, 1032 s. ISBN 978-80-89085-94-1.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákonník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- BIČOVSKÝ, Jaroslav; HOLUB, Miroslav. *Náhrada škody podle občanského, obchodního, pracovního a správního práva: podle právního stavu k 1.5.1997*. 2. aktualizované vydání, Praha: Linde, 1997, 408 s. ISBN 80-7201-069-7.
- DANDOVÁ, Eva. *Zákonník práce a EU v otázkách a odpovědích*, Praha: ASPI, 2001, 84 s. ISBN 80-7357-018-1.
- FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovné právo*. Bratislava: Obzor n.p., 1981, 513s. ISBN 65-037-81.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*, 4. upravené vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.
- HENDRYCH, Dušan. a kol. *Právnícký slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C.H.Beck, 2009, 1459 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2.

- JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- POKORNÝ, Milan; HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*, 3. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1.10.2008, Praha: Linde, 2008, 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5.
- SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 1995, 700 s. ISBN 80-7179-022-2.
- SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.4.2012*. Praha: Sondy, 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.
- ŠTANGOVÁ, Věra; ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy*, 1. vydání, Praha: Orac, 1997, 183 s. ISBN 80-901938-4-6.
- ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan et al. *Občanské právo hmotné 1*, 5. jubilejní aktualizované vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 460 s. ISBN 978-80-7357-468-0.
- ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan et al. *Občanské právo hmotné 2*, 5. jubilejní aktualizované vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 552 s. ISBN 978-80-7357-473-4.
- TKÁČ, Vojtech et al. *Zákoník práce: komentář I*. Praha: Spektrum, 1991, 335 s., ISBN 80-7107-023-8.
- VALENTA, Jiří. *Nový zákoník práce ve školské praxi*. 1. vydání. Karviná: Paris, 2006, 414 s. ISBN 80-239-7620-6.
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 215 s. ISBN 978-80-7380-045-1.

#### **Odborné články:**

- BRÁDLEROVÁ, Libuše. Odpovědnost zaměstnance za škodu. *Právní rádce*. 1995, ročník 3. č. 4, 44-46 s. ISSN 1210-4817

- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy v pracovněprávních vztazích. *Karlovarská právní revue*. 2006, ročník 2, č. 1, 92 –103 s. ISSN 1801-2193
- MUNKOVÁ, Markéta. Odpovědnost zaměstnance za schodek a za ztrátu svěřených předmětů s přihlédnutím k odpovědnosti více osob. *Právní rádce*. 2011, ročník 19, č. 11, 35-36 s. ISSN 1210-4817
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu [část] 1. *Právo a zaměstnání*. 1996, ročník 2, č. 10, 8-10 s. ISSN 1211-1139
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu [část] 2. *Právo a zaměstnání*. 1996, ročník 2, č. 11, 15 s. ISSN 1211-1139
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Odpovědnost za škodu v pracovním poměru. *Právo a zaměstnání*. 1998, ročník 4, č. 2, 4-9 s. ISSN 1211-1139

### **Legislativní předpisy:**

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1993
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v.z.p.p. s účinností od 1.4.1964 do 31.12.2013
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2010
- zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.1966 do 31.12.2006
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník s účinností od 1.1.2014
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v.z.p.p. s účinností od 1.4.1964
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.1.2007
- zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v.z.p.p. s účinností od 1.4.2002
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v.z.p.p. s účinností 1.1.1992

### **Internetové zdroje:**

- ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ Bc. et Mgr. ILONA KOSTADINOVOVÁ: *Advokátní kancelář Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová [on-line]*, AKILDA 2013, [citováno 16.3.2013].  
Dostupné z: <http://www.akilda.cz/informace-o-vyuce/univerzita-jana-amose-komenskeho/pracovni-pravo>
- ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA: *Česká národní banka [on-line]*, ČNB 2013 [citováno 12.2.2013]. Dostupné [http://www.cnb.cz/cs/financni\\_trhy/devizovy\\_trh/kurzy\\_devizoveho\\_trhu/denni\\_kurz.jsp](http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České Republiky [on-line]*, MPSV 2013, [citováno 13.2.2013].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [on-line]*, PSPČR 2013 [citováno

14.2.2013]. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw>

### **Judikatura:**

rozsudek KS v Brně sp. zn. 10 Co 524/1960 ze dne 10.11.1961

rozsudek NS ČSR sp. zn. Cpj. 34/1974 ze dne 28.3.1975

usnesení ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 249/1997 ze dne 26.2.1998

rozsudek KS v Ostravě sp. zn. 16 Co 131/1998 ze dne 3.6.1998

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 ze dne 20.11.2001

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2001 ze dne 14.3.2002

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001 ze dne 12.4.2002

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13.8.2002

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1358/2002 ze dne 25.2.2003

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 ze dne 25.11.2004

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1958/2004 ze dne 8.3.2005

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 931/2006 ze dne 3.4.2007

rozsudek NS SR sp. zn. 2 Cdo 44/2007 ze dne 28.1.2008

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1205/2010 ze dne 21.8.2008

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2937/2008 ze dne 11.2.2010

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 81/2009 ze dne 11.3.2010

rozsudek OS v Prešově sp. zn. 20 C 229/2008 ze dne 1.4.2010

rozsudek NS ČR sp. zn. 33 Cdo 4049/2009 ze dne 11.8.2011

usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2196/2010 ze dne 6.9.2011

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2511/2010 ze dne 13.10.2011

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4443/2011 ze dne 3.1.2013



## PŘÍLOHOVÁ ČÁST

### Příloha č. 1: Vzor dohody o hmotné odpovědnosti<sup>94</sup>

#### Dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách podle § 255 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

Zaměstnavatel..... se sídlem .....

a

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

uzavřeli podle § 252 zákoníku práce tuto

#### **dohodu o hmotné odpovědnosti**

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

1. Zaměstnanec přebírá hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování, jejichž rozsah je uveden v příloženém inventurním soupise.
2. Zaměstnanec se zavazuje učinit vše potřebné k zabránění schodku na svěřených hodnotách, vést a předkládat potřebné doklady a výkazy ve stanovených lhůtách. Hotovost z pokladen je nutné odvážet v pravidelných intervalech do trezoru, v pokladnách je přípustná hotovost do výše 20 000,- Kč.
3. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s ustanovením § 252 odst. 1 zákoníku práce vytvořit zaměstnanci podmínky potřebné k zajištění ochrany zdraví a majetku.
4. Při zjištění schodku na hodnotách, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, je zaměstnanec povinen nahradit tento schodek v plné výši, pokud neprokáže, že schodek vznikl zcela nebo částečně bez jeho zavinění. Pro určení výše schodku je rozhodující cena těchto hodnot v době jeho zjištění.

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

V .....dne.....

podpis zaměstnance

V.....dne.....

podpis zaměstnavatele

<sup>94</sup> ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ Bc. et Mgr. ILONA KOSTADINOVOVÁ: *Advokátní kancelář Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová [on-line]*, AKILDA 2013, [citováno 16.3.2013]. Dostupné z: <http://www.akilda.cz/informace-o-vyuce/univerzita-jana-amose-komenskeho/pracovni-pravo>

## **Příloha č.2: Vzor dohody o společné hmotné odpovědnosti<sup>95</sup>**

### **Dohoda o společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách podle § 260 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění**

Zaměstnavatel .....se sídlem .....

a

dále uvedení zaměstnanci (jméno, adresa bydliště)

.....

.....

.....

.....

uzavírají tuto

#### **dohodu o společné hmotné odpovědnosti:**

1. Podle pracovních smluv vykonávají výše uvedení zaměstnanci tyto funkce:

pan.....vedoucí prodejny,

paní.....zástupkyně vedoucího prodejny,

paní.....pokladní a prodavačka,

paní.....prodavačka.

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

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

4. Při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti s dalšími společně odpovědnými zaměstnanci musí být provedena inventarizace, stejně jako při zániku této dohody, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo při přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně funkce vedoucího prodejny nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o hmotné odpovědnosti.

---

<sup>95</sup> ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ Bc. et Mgr. ILONA KOSTADINOVOVÁ: *Advokátní kancelář Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová [on-line]*, AKILDA 2013, [citováno 16.3.2013]. Dostupné z: <http://www.akilda.cz/informace-o-vyuze/univerzita-jana-amose-komenskeho/pracovni-pravo>

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

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

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

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

V .....dne.....

V.....dne.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

podpisy zaměstnanců

.....

podpis zaměstnavatele