



FAKULTA PRÁVNICKÁ
ZÁPADOČESKÉ UNIVERZITY
V PLZNI

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Šárka Čechnerová
Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Šárka ČECHNEROVÁ**
Osobní číslo: **R19M0044P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Odpovědnost zaměstnance za škodu**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Pojem právní odpovědnosti za škodu obecně a její druhy
- Odpovědnost za škodu v pracovním právu
- Odpovědnost zaměstnance za škodu
- Rozsah a způsob náhrady škody
- Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **27. února 2023**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



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



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Odpovědnost zaměstnance za škodu“ zpracovala samostatně a že jsem prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, citovala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Rokycanech dne 28.3.2024



Šárka Čechnerová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce doc. JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za vedení této práce, cenné rady a připomínky a čas, který mi při vedení věnoval. Taktéž děkuji své rodině a přátelům za podporu, kterou mi poskytli během celého studia a psaní této práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Pojem (právní) odpovědnosti.....	3
1.1 Vybrané koncepce právní odpovědnosti	3
1.2 Funkce právní odpovědnosti.....	5
1.2.1 Funkce reparační (resp. kompenzační).....	5
1.2.2 Funkce satisfakční.....	6
1.2.3 Funkce represivní.....	6
1.2.4 Funkce další.....	6
1.3 Druhy právní odpovědnosti	6
2 Odpovědnost v občanském právu	8
3 Odpovědnost v pracovním právu	10
3.1 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	11
3.1.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost.....	13
3.1.2 Jiná než hmotná odpovědnost.....	13
3.1.3 Odpovědnost realizovaná mimo účastníky pracovněprávního vztahu	15
3.2 Systém pracovněprávní odpovědnosti.....	15
3.2.1 Odpovědnost za porušení pracovní kázně	15
3.2.2 Odpovědnost za škodu	16
3.3 Předpoklady pracovněprávní odpovědnosti (skutková podstata)	17
3.3.1 Subjekt.....	17
3.3.2 Objekt	18
3.3.3 Chování	18
3.3.4 Škoda.....	18
3.3.5 Protiprávnost.....	19
3.3.6 Zavinění.....	19
3.3.7 Příčinná souvislost – kauzální nexus	20
4 Odpovědnost za škodu (majetkovou a nemajetkovou újmu) v rámci pracovního práva.....	22
4.1 Odpovědnost z bezdůvodného obohacení	28
4.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu	29
5 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.....	31
5.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	32
5.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	35
5.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	38

5.3.1	Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.....	38
5.3.2	Inventarizace	40
5.3.3	Problematika spoluodpovědnosti u sdíleného pracovního místa	44
5.4	Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	46
5.4.1	Písemné potvrzení o převzetí věci	47
5.4.2	Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.....	47
5.5	Odpovědnost při práci na dálku (home office)	49
6	Rozsah a způsob náhrady škody	54
6.1	Náhrada škody u obecné povinnosti zaměstnance za škodu	54
6.2	Náhrada škody u nesplnění povinnosti k odvrácení škody	55
6.3	Náhrada škody při odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	56
6.4	Náhrada škody při ztrátě svěřených věcí.....	56
6.5	Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu	57
6.5.1	Způsobilost k odpovědnosti za škodu	57
6.5.2	Určení a projednání výše náhrady škody	59
6.5.3	Moderační právo soudu	60
	Závěr.....	62
	Resumé	64
	Seznam použitých zdrojů.....	65
	Monografie a komentáře	65
	Články a elektronické zdroje.....	66
	Právní předpisy	69
	Judikatura	69

Seznam zkratk

Antidiskriminační zákon	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních předpisech ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
LZPS	Listina základních práv a svobod
OZ, NOZ nebo občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ObčZ 1964	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
Rada EU	Rada Evropská unie
Směrnice Work-life Balance	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, 32019L1158
Ust.	Ustanovení
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
ZPr nebo zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Úvod

O odpovědnosti lze říci, že se jedná o jeden z klíčových právních institutů, se kterým se v praxi za svůj život setká většina občanů. Mimo oblast pracovního práva ji můžeme nalézt např. i v právu občanském, správním nebo trestním, avšak vždy je s ní spojená povinnost toho, kdo porušil právní povinnost, nést nepříznivé právní následky stanovené právní normou za své protiprávní jednání či vzniklý protiprávní stav. V pracovním právu pak platí, že právní úprava odpovědnosti a náhrady škody je jednou z jeho nejvýznamnějších částí. Tato práce se pak zaměří pouze na konkrétní část pracovněprávní odpovědnosti. Tématem, které jsem pro tuto diplomovou práci zvolila, je tedy *Odpovědnost zaměstnance za škodu*.

Ačkoliv odpovědnost zaměstnance za škodu je poměrně stabilním institutem, jehož právní úprava v současném zákoníku práce se od původní úpravy v zákoníku práce z roku 1965 v zásadě téměř nezměnila, lze i tak nalézt některé situace, za kterých není odpovědnost zaměstnance, jak vůči zaměstnavateli, tak vůči třetím osobám zcela jednoznačná. Cílem práce je tak komplexní vymezení odpovědnosti zaměstnance za škodu podle aktuální právní úpravy za současné analýzy vybrané dosud nespolehlivě vyřešené problematiky v rámci tohoto tématu. Kromě současného zákoníku práce a případně s ním souvisejícími jinými právními předpisy bude pramenem pro tuto práci využití odborných článků a komentářů, monografií a taktéž relevantní judikatury. Ta může být v některých případech starší, ovšem vzhledem k výše uvedeným minimálním změnám zákoníku práce v oblasti odpovědnosti za škodu je ji i tak možné i v současné době aplikovat.

Práce je rozdělena do šesti samostatných kapitol.

V první kapitole je nejprve vymezen pojem odpovědnosti a uvedeny některé vybrané koncepce tohoto pojmu. Podrobněji jsou pak především rozvedeny dvě hlavní pojetí (koncepce) odpovědnosti, a to konkrétně aktivní a sankční a taktéž jsou zde rozčleněni autoři, podle toho, ke kterému z nich se přiklání. V závěru tohoto je i názor můj vlastní názor na tyto uvedené koncepce. Kapitulu uzavírá rozdělení obecných funkcí právní odpovědnosti, která platí ve všech právních odvětvích a jejich stručná charakteristika a stejně tak je zde uvedeno u druhů právní odpovědnosti.

Druhá kapitola se zabývá nastíněním odpovědnosti v občanském právu vzhledem k jeho úzké souvislosti s pracovním právem. Taktéž zde jsou ve

stručnosti nastíněny základní koncepce odpovědnosti v občanskoprávním odvětví a podrobněji je poté rozebrána ta, podle které se řídí současný občanský zákoník.

Třetí kapitola se již soustřeďuje na pracovněprávní odpovědnost, přičemž vymezuje tento pojem, zabývá se jejími druhy, u kterých pozornost zaměřuje zejména na dle literatury významnou klasifikaci na hmotnou, jinou než hmotnou a odpovědnost realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu. Dále zde lze nalézt i systém pracovněprávní odpovědnosti a samozřejmě předpoklady jejího vzniku neboli její skutkovou podstatu.

Ve čtvrté kapitole lze nalézt odpovědnost za škodu a její odlišení od dalších druhů odpovědnosti, se kterými se lze setkat jak v rámci celého soukromého práva, tak pouze v pracovním právu. V této části se práce především zaměřuje v rámci odpovědnosti za škodu na odlišení pojmů škody a újmy. Rozvinuta je zde i odborná diskuze na problematiku komplexnosti samostatného zákoníku práce a potřebu subsidiárního použití občanského zákoníku, a to především v oblasti náhrady škody. V rámci tohoto tématu je pak podrobněji rozebrána například novela zákoníku práce týkající se jednorázové náhrady nemajetkové újmy, kterou na konci autorka hodnotí de lege lata. V závěru celé kapitoly je pak popsána neméně důležitá a s odpovědností za škodu související odpovědnost za bezdůvodné obohacení a uvedeny také specifické funkce typické zejména pro pracovněprávní odpovědnost, jejichž využití je nezbytné pro pochopení pracovního práva a taktéž pracovněprávní odpovědnosti jako celku.

Pátá a šestá kapitola tvoří, co se obsahu týče stěžejní část této práce. V páté kapitole se nachází odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, která je rozdělena na čtyři druhy uvedené v zákoníku práce. V rámci všech jsou pak vždy uvedeny předpoklady, za kterých mohou nastat a podrobně rozvedena problematika výše náhrady škody. Následuje pak krátká úvaha nad odpovědností v případě práce na dálku, tedy při home office související s nejnovější novelou zákoníku práce.

Šestá kapitola pak obsahuje již pouhý stručný popis a shrnutí rozsahu a způsobu náhrady škody, vzhledem k tomu, že podrobněji je toto již rozebráno v předchozí kapitole. Zvláštní pozornost je pak věnovaná společným ustanovením obsahující způsobnost k odpovědnosti za škodu, způsob, jakým se určuje a projednává výše náhrady škody a moderační právo výši náhrady škody snížit.

1 Pojem (právní) odpovědnosti

Problematika pojmu odpovědnosti patří, jak již uvádí V. Knapp, k jedné z nejsložitějších v právní vědě. Důkazem této skutečnosti je např. to, že existuje celá řada různých názorů na její vymezení. Zcela obecně můžeme odpovědnost definovat jako nutnost nést následky svého chování. Odpovědnost může být přitom různého druhu a zejména ji lze rozlišit na morální, politickou či právní.¹ V této práci se budeme zabývat především odpovědností právní. Právní odpovědnost lze vymezit např. jako zvláštní formu právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy. K porušení právní povinnosti může dojít komisivně, čehož se dopustí osoba, která poruší zákaz určitého chování. Jinými slovy se jistá osoba tedy v daném případě chovala tak, jak neměla. Dále k němu může dojít také omisivně, tedy, že osoba naopak porušila příkaz určitého chování a nechovala se tak, jak měla.²

1.1 Vybrané koncepce právní odpovědnosti

Při vymezení pojmu právní odpovědnosti se lze v literatuře setkat se dvěma základními koncepcemi, a to tzv. koncepcí aktivní právní odpovědnosti a koncepcí sankční. Kromě těchto dvou základních koncepcí existuje celá řada dalších od těchto zcela odlišných koncepcí, ale i v jejich rámci se můžeme setkat s mnoha jejich variantami.

Prvním autorem, který se v československé právní vědě zabýval odpovědí na otázku, co je právní odpovědnost, byl ve svém díle „Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu“ v roce 1956 V. Knapp.³ Knapp je zastáncem koncepce aktivní právní odpovědnosti, přičemž obecně za odpovědnost považuje hrozbu sankcí. V rámci svých úvah vychází ze skutečnosti, že se odpovídá za splnění povinnosti, a nikoliv její nesplnění.⁴ Jinými slovy, že ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní, nikoliv že by odpovídal až ex post za to, že ji nesplnil. Dále zde uvádí, že právní odpovědnost latentně vzniká již v okamžiku vzniku právní povinnosti, s níž trvá až do porušení povinnosti, kde se následně

¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1., s. 200

² GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380, s. 172

³ PRAŽÁK, Pavel. Recentní pohled na teoretické koncepce právní odpovědnosti. In: GERLOCH, Aleš a BERAN, Karel. *Funkce a místo právní odpovědnosti v recentním právním řádu*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-058-1, s. 128

⁴ BĚLINA, Miroslav. Kapitola 1 [Pojem odpovědnost v pracovním právu]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 311, marg. č. 377.

aktivizuje. V této koncepci právní odpovědnost prochází dvěma fázemi, kdy v první fázi je nejprve latentní a působí vedle právní povinnosti pouze preventivně. Ve fázi druhé, ke které dochází teprve v případě porušení právní povinnosti, se odpovědnost poté aktivizuje.⁵

Tato koncepce však byla později kritizována a místo ní naopak v právní vědě výrazně převážilo sankční pojetí právní odpovědnosti. Sankční koncepce na rozdíl od koncepce aktivní právní odpovědnosti chápe odpovědnost až jako sankční následek porušení právní povinnosti, čímž tedy spojuje právní odpovědnost a uplatnění sankce.⁶ Zastáncem sankční koncepce byl například Š. Luby, který ve své práci zcela ztotožňuje pojmy občanskoprávní odpovědnosti a občanskoprávní sankce a zároveň odpovědnostní (sankční) povinnosti. Odlišnost odpovědnosti (resp. odpovědnostní povinnosti) a jiné závazkové povinnosti spočívá dle Lubyho v jejich cíli. U původní závazkové povinnosti je jejím cílem realizace původních hospodářských cílů stran, avšak odpovědnost sleduje cíle reparační, satisfakční, příp. represivní.⁷

Stejně tak tuto koncepci zastává i M. Knappová, která se však ve své monografii nejprve zabývá vymezením pojmu právní povinnosti, u kterého provádí jeho důkladnou analýzu a popisuje možné následky porušení právní povinnosti, následně definuje pojem právní sankce a poté až právní odpovědnosti.⁸ M. Knappová za právní sankci považuje případy, „*kdy v důsledku porušení právní povinnosti nastává: 1. změna primární povinnosti co do její dospělosti, 2. vznik nové (sekundární) povinnosti, 3. přechod nebezpečí nahodilé zkázy, ztráty a poškození věci, 4. neplatnost právního úkonu a 5. ztráta práva, resp. skutečnost, že právo, jež by jinak vzniklo, nevznikne.*“⁹ Následně přistupuje k řešení otázky samotného pojmu právní odpovědnosti, u níž posuzuje, jestli je odpovědnost totožná se sankcí nebo jestli se za odpovědnost dají považovat jen některé případy

⁵ PRAŽÁK, Pavel. Recentní pohled na teoretické koncepce právní odpovědnosti. In: GERLOCH, Aleš a BERAN, Karel. *Funkce a místo právní odpovědnosti v recentním právním řádu*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-058-1, s. 128, 129

⁶ HANDLAR, Jiří. Pojem právní odpovědnosti v díle prof. Josefa Macura. In: Lavický, Petr a Jiří Spáčil, ed. *Macurův jubilejní památník: k nedožitým osmdesátinám profesora Josefa Macura*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-542-7, s.149-155.

⁷ HANDLAR, Jiří. Pojem právní odpovědnosti v díle prof. Josefa Macura. In: Lavický, Petr a Jiří Spáčil, ed. *Macurův jubilejní památník: k nedožitým osmdesátinám profesora Josefa Macura*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-542-7, s.149-155.

⁸ KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-55-6.s. 217- 238

⁹ KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-55-6., s. 237

sankce. Na rozdíl od Š. Lubyho však v této úvaze dochází k názoru, že sankce je pojmem širším než pojem odpovědnost, jelikož charakter sankce má odpovědnost pouze v případech, kdy vzniká nová sekundární povinnost.¹⁰ Další autoři, kteří se přiklání k sankčnímu pojetí pojmu právní odpovědnosti jsou například J. Macura¹¹, J. Švestka¹², J. Handlar¹³ nebo J. Eliáš¹⁴. Taktéž jako většina výše zmíněných autorů se i já přikláním právě sankčnímu pojetí. Dle mého názoru by totiž na rozdíl od Knappovo vymezení právní odpovědnosti neboli od jejího aktivního pojetí měla odpovědnost vždy nastoupit až po porušení nějaké primární povinnosti. Zjednodušeně řečeno až v okamžiku, kdy osoba poruší výše zmíněnou povinnost, tak za to i odpovídá. Nelze však tvrdit, že přeci odpovědnost vzniká již s původní povinností, vzhledem k tomu, že zde právě vzniká pouze tato povinnost, ale nikoliv odpovědnost. Z tohoto usuzuji, že u Knappa dochází k záměně pojmů povinnost a odpovědnost, které však libovolně zaměňovat nelze. Aktivní pojetí právní odpovědnosti by pak v průřezu různých právních odvětví dnes podle většinového názoru již stejně neobstálo.

1.2 Funkce právní odpovědnosti

Funkce právní odpovědnosti jsou podstatnou částí této odpovědnosti, a to především z hlediska určení konkrétního druhu sankce a případně i jejího rozsahu, která následuje po porušení právní povinnosti. Mezi funkce právní odpovědnosti tedy patří:

1.2.1 Funkce reparační (resp. kompenzační)

Jejím účelem je především kompenzace újmy tomu, komu byla protiprávním jednáním nebo stavem způsobena,¹⁵ a to buď formou naturální restituace uvedením v předchozí stav či reparace zpravidla peněžním nahrazením této újmy. Tato funkce nalezne typicky uplatnění u majetkové právní odpovědnosti.

¹⁰ HANDLAR, Jiří. Pojem právní odpovědnosti v díle prof. Josefa Macura. In: Lavický, Petr a Jiří Spáčil, ed. *Macurův jubilejní památník: k nedožitým osmdesátinám profesora Josefa Macura*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-542-7, s.149-155.

¹¹ MACUR, Josef. *Odpovědnost a zavinění v občanském právu*. Brno: UJEP, 1980

¹² ŠVESTKA, Jiří. *Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku*, Praha, 1966

¹³ HANDLAR, Jiří. Pojem právní odpovědnosti v díle prof. Josefa Macura. In: Lavický, Petr a Jiří Spáčil, ed. *Macurův jubilejní památník: k nedožitým osmdesátinám profesora Josefa Macura*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-542-7, s.149-155.

¹⁴ ELIÁŠ, Josef. *Společensko-ekonomické základy socialistického občanského práva*. Praha: Akademia, 1970

¹⁵ SPIRIT, Michal. *Úvod do studia práva*. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5280-8., s. 97

1.2.2 Funkce satisfakční

Jedná se o speciální druh funkce reparační, která spočívá v poskytnutí vhodného a účelného zadostiučinění jako kompenzaci zejména nemajetkové újmy pro toho, komu byla způsobena (např. veřejná omluva v tisku nebo náhrada formou bolestného při ztížení budoucího uplatnění). Využití satisfakční funkce nalezneme zejména v oblasti práva na ochranu osobnosti.

1.2.3 Funkce represivní

Jejím cílem je postihnout subjekt, který se dopustil protiprávního jednání, za které je postižen sankcí. V důsledku této sankce subjektu vzniká újma, přičemž rozsah a druh této újmy je v rámci jednotlivých právních odvětví značně odlišný. Tato funkce je typická zejména pro trestněprávní odpovědnost, příp. další druhy veřejnoprávní odpovědnosti.

1.2.4 Funkce další

Kromě výše zmíněných mohou existovat i další funkce a to např. funkce signalizační, která slouží např. k získání statistických údajů zjištěných z počtu porušení právních povinností v konkrétních oblastech v průběhu času.¹⁶

1.3 Druhy právní odpovědnosti

Právní odpovědnost lze rozdělit z hlediska role zavinění, a to na subjektivní a objektivní. O subjektivní odpovědnost se jedná vždy v případě, že dojde k zaviněnému porušení právní povinnosti. Jelikož je zde stěžejním pojmem právě zavinění, je nutné ho vždy spolehlivě prokázat. Naproti tomu objektivní odpovědnost je odpovědností za protiprávní stav nebo výsledek, u níž není předpokladem zavinění v žádné jeho formě. Pro tento druh odpovědnosti je typická možnost liberace, jejímž účelem je zmírnění přílišné tvrdosti objektivní odpovědnosti.¹⁷ Existují však i případy objektivní odpovědnosti absolutní, u kterých jednak není vyžadováno zavinění, ale zároveň se jí ani nelze zprostit prokázáním liberačních důvodů. Zpravidla postihuje např. právnické osoby za správní delikty, avšak šlo jí dříve najít i v ustanoveních starého občanského zákoníku.¹⁸

¹⁶ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380, s. 174

¹⁷ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380, s. 202

¹⁸ BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří a GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0., s. 206-207

Dále můžeme odpovědnost včetně odpovědnosti (povinnosti) k náhradě újmy dělit následovně:

Dle právních odvětví lze odpovědnost rozdělit na soukromoprávní (např. občanskoprávní a pracovněprávní), veřejnoprávní (např. přestupková, trestněprávní) a další (sem patří např. ústavněprávní, disciplinární nebo mezinárodněprávní).

Další dělení již bylo zmíněno výše a jedná se o dělení podle subjektivní stránky na subjektivní (za zavinění) a objektivní (bez ohledu na zavinění), která je buď s možností či bez možnosti liberace.

Dále to může být dělení dle postavení při spolu způsobení, tedy podle koho kolik osob za škodu bude odpovídat. Rozdělujeme ji dále na individuální opět s možností i bez možnosti liberace nebo společnou, která je buď dělená, jež je typická pro pracovní právo nebo solidární, jež nalezneme např. v právu občanském. Obě společné odpovědnosti jsou pak opět s možností i bez možnosti liberace.

V neposlední řadě lze odpovědnost rozdělit dle povahy, a to buď nepříznivého právního následku na hmotnou a jinou než hmotnou nebo dle porušené povinnosti na smluvní a mimosmluvní. Jako poslední je třeba ještě zmínit dělení podle limitace náhrady škody, která se dále dělí na omezenou či může být neomezená. U neomezené odpovědnosti se pak buď hradí buď pouze skutečná škoda nebo skutečná škoda i ušlý zisk.¹⁹

¹⁹ MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s.480, s. 474-475

2 Odpovědnost v občanském právu

Stejně tak jako u všeobecného pojmu právní odpovědnosti, tak i na občanskoprávní odpovědnost byla vyslovována celá řada různých názorů. Rozdílem u těchto dvou pojmů je však to, že zatímco při definování pojmu právní odpovědnosti se autoři výrazně přiklánějí (kromě V. Knappa) ke koncepci sankčního pojetí právní odpovědnosti, kde povinná osoba odpovídá za nesplnění své právní povinnosti a nikoliv splnění, u osoby občanského práva již dlouhou dobu není zcela jasné, za kterou z těchto dvou možností odpovídá. V dnešní době se tak u vymezení občanskoprávní odpovědnosti setkáváme s oběma základními názory, které jsou následující:

První pojetí, které dnes v české právní vědě i praxi patrně převažuje, definuje občanskoprávní odpovědnost jako nepříznivý právní následek, který za způsobenou újmu postihuje toho, kdo přímo svým jednáním porušil primární občanskoprávní povinnost nebo toho, komu se přičítá k tíži, pokud nastane zákonem kvalifikovaná událost, čímž dojde ke vzniku protiprávního stavu, za který tato osoba bude odpovídat. Právním následkem je vznik nové sekundární občanskoprávní povinnosti nebo vznik občanskoprávní odpovědnostní povinnosti.²⁰

Druhé pojetí zastává názor, že občanskoprávní odpovědnost vznikne již v okamžiku vzniku původní (primární) občanskoprávní povinnosti, kterou latentně provází až do chvíle jejího porušení, přičemž se toto porušení spojuje s újmou v majetkové nebo nemajetkové sféře, kde je aktivizováno a způsobuje právní následky. Z toho pojetí dle vychází i současný občanský zákoník, u kterého toto odklonění od tradiční koncepce chápání právní odpovědnosti uvádí jeho důvodová zpráva k § 24.²¹ Dle důvodové zprávy k OZ se právní úprava odklání od pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí spojující nástup odpovědnosti až s porušením právní povinnosti. Naopak se přiklání k pojetí odpovědnosti, které se nese „v duchu tradic antické a křesťanské civilizace“,²² kde člověk odpovídá za své jednání

²⁰ ŠVESTKA, Jiří. Občanskoprávní odpovědnost. In: DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3., s. 357

²¹ ŠVESTKA, Jiří. Občanskoprávní odpovědnost. In: DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3., s. 360

²² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2021 Sb., občanský zákoník k § 24 [online]. [cit. 2023-27-03]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, s. 47

v plném rozsahu, a to především za to, že se chová řádně, po právu a za to, že si splňuje své povinnosti. Vzhledem k tomuto odklonu od pojetí odpovědnosti obecně jako od civilní sankce je slovo „odpovědnost“ v textu zákona jen velmi zřídka používáno, přičemž si lze ve většině případů vystačit s termínem povinnost.²³ Občanský zákoník tak nehovoří např. o odpovědnosti za vady v § 1914 OZ, ale o právech z vadného plnění, o odpovědnosti za prodlení dlužníka v § 1968 OZ nebo věřitele v § 1975 OZ, ale o prodlení dlužníka nebo věřitele a odpovědnosti za škodu v § 2894, nýbrž o povinnosti nahradit škodu.²⁴

V tomto přístupu důvodové zprávy však nacházíme jisté mezery, na které upozorňuje např. Melzer. Za prvé je v důvodové zprávě uvedeno, že se osnova OZ odklání od tradiční konstrukce právní odpovědnosti, která „*panovala od 70. let minulého století českou právní doktrínu po dlouhých diskusích v 50. a 60. letech a spojuje nástup odpovědnosti s porušením právní povinnosti.*“²⁵ Jak však uvádí Melzer, V. Knapp s jeho pojetím právní odpovědnosti „*však s tímto pojetím zůstává v české civilistice osamocen. Ostatně i sám V. Knapp uvádí, že v teorii i praxi převažuje názor, že odpovědnost je jen odpovědnost ve smyslu následné odpovědnosti.*“²⁶ Knappovo pojetí hrozby sankcí bylo naopak kritizováno a převládlo sankční pojetí odpovědnosti a nelze jej tedy rozhodně považovat za v tehdejší době převažující koncepci právní odpovědnosti. A druhou, avšak mnohem podstatnější mezerou je, že se sice osnova vymezuje proti Knappově koncepci hrozby sankcí, ale následně se však k této koncepci znovu jinými slovy hlásí.²⁷

²³ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2021 Sb., občanský zákoník k § 24 [online]. [cit. 2023-27-03]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, s. 47-48

²⁴ ŠVESTKA, Jiří. Občanskoprávní odpovědnost. In: DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3., s. 360

²⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2021 Sb., občanský zákoník k § 24 [online]. [cit. 2023-27-03]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, s. 47

²⁶ MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. Praha: Leges, 2018. Komentátor. ISBN 978-80-87576-73-1., s. 316

²⁷ Tamtéž, s. 316

3 Odpovědnost v pracovním právu

V pracovním právu se, co se týče koncepce pojetí právní odpovědnosti prosadil názor, který odpovědnost chápe jako sankční vztah, tedy že odpovědnost znamená sankci za porušení povinnosti.²⁸ Jedná se tak vždy o vztah, který vznikl konkrétním porušením práva nebo případně vznikl z jisté právem předvídané události. V případě porušení tohoto právního vztahu pak vznikají nová práva a povinnosti jako sankce.²⁹

Právní úpravu pracovněprávní odpovědnosti lze samostatně nalézt v ustanoveních zákoníku práce, která je relativně nezávislá na úpravě v dnešním občanském zákoníku. Důvod zvláštní úpravy v zákoníku práce je následující. Zaměstnanec v jeho postavení v rámci pracovního práva požívá zvláštní zákonné ochrany, jež ho oproti zaměstnavateli zvýhodňuje. Zaměstnanec a zaměstnavatel tak podle právní úpravy v zákoníku práce nejsou ve vztahu rovnosti stran, jelikož strana zaměstnance je zvýhodněná a není tak možné použít právní úpravu občanského zákoníku, jež je postavená právě na rovnosti stran. V daném případě tak neplatí, že se občanský zákoník použije vůči zákoníku práce subsidiárně.³⁰

Pracovněprávní odpovědnost lze definovat jako zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti a je pro ni typické, že ji lze vynutit státním donucením.³¹ Na rozdíl od odpovědností v jiných právních odvětvích musí však zde porušovaná primární povinnost být vždy povinností pracovněprávního charakteru, která nemůže vzniknout bez existence základního pracovněprávního vztahu. Platí však, že pokud již jednou vznikne, existuje již dále zcela nezávisle na základním pracovněprávním vztahu. Pracovněprávní odpovědnost je tak nový, odvozený pracovněprávní vztah, který vznikl porušením primární povinnosti subjektů v základním pracovněprávním vztahu. Tento nový právní vztah se již vyvíjí sám,

²⁸ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 676

²⁹ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 676-677

³⁰ BĚLINA, Miroslav. 1. Funkce odpovědnosti za škodu. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 316, marg. č. 382.

³¹ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 311-312

svým vlastním způsobem, nezávisle na původním vztahu a dochází tak ke vzniku represivního vztahu. Obsahem tohoto nového represivního vztahu jsou nová práva a povinnosti, zejména se pak bude jednat o povinnost nahradit způsobenou škodu. Subjekty tohoto odpovědnostního vztahu jsou pak totožné se subjekty původního porušeného pracovněprávního vztahu. Objekt původního odpovědnostního vztahu pak bude pochopitelně od nově vzniklého jiný, kdy např. u pracovního poměru bude objektem výkon práce, u odpovědnosti bude objektem náhrada škody.³²

Pro pracovněprávní odpovědnost je typická relativní samostatnost, přičemž může vzniknout, jak již bylo řečeno jen pokud existuje základní pracovněprávní vztah, avšak dále se rozvíjí už samostatně. Jakmile jednou vznikne, existuje nezávisle na základním pracovněprávním vztahu a může být tak i kratší než tento vztah, ale může jej i přetrvat.³³

Kromě těchto dvou situací pak mohla odpovědnost vzniknout i následovně. Vzhledem k určitým zvláštnostem, které mohly vzniknout například v případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání se mohlo stát, že odpovědnost vznikla i po tom, co skončil pracovní poměr. Je však důležité říci, že i přesto je původ odpovědnosti vždy v pracovněprávním vztahu a zásadně se mimo něj nepřenáší. Příkladem může být třeba situace, kdy se u zaměstnance projeví nemoc z povolání až rok po ukončení pracovního poměru. Původ nemoci zaměstnance tak spočíval v působení pracovního prostředí a nemoc se pouze projevila až později. Odpovídá za ni tedy zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec naposledy zaměstnán, a to za splnění podmínek vzniku této nemoci.³⁴

3.1 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Obecně k druhům odpovědnosti je základním klasifikačním kritériem členění podle jednotlivých právních odvětví, pomocí kterého můžeme rozlišit, jaké normy se budou na danou odpovědnost aplikovat. Rozlišujeme tak, zda budeme aplikovat normy občanskoprávní, obchodněprávní, trestněprávní nebo právě pracovněprávní. Dále je však možné rozlišovat různé druhy odpovědnosti v rámci

³² GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 677.

³³ VRAJÍK, Michal. Pracovněprávní odpovědnost. In: HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1, s. 411

³⁴ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 677.

jednoho právního odvětví nebo naopak lze nalézt i klasifikaci odpovědností s nadodvětvovou platností. Tomu bude odpovídat například dělení na odpovědnost hmotnou a odpovědnost jinou než hmotnou, o kterých podrobněji budu v rámci pracovního práva pojednávat níže.³⁵

Samotnou pracovněprávní odpovědnost lze klasifikovat mnoha různými kritérii. Tím je například dělení na odpovědnost subjektivní a objektivní, tedy podle toho, zda je zde vyžadováno k odpovědnosti zavinění. Subjektivní odpovědnost, tedy odpovědnost za zavinění se uplatní v případě odpovědnosti zaměstnance. Odpovědnost bez zřetele na zavinění, tedy odpovědnost objektivní se uplatní vždy v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která vznikne jeho zaměstnanci.³⁶

Dále lze pracovněprávní odpovědnost dělit například na individuální a kolektivní (společnou), která nalezne význam u schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 a násl. ZPr.³⁷ V rámci soukromého práva se u náhrady škody lze setkat například i s dělením na odpovědnost závazkovou a mimozávazkovou a toto rozlišení nalezne uplatnění především v právu občanském. Lze jej nalézt i v pracovním právu, avšak nemá zde významnější roli vzhledem k tomu, že je významné zejména u náhrady škody. Zde ale pracovní právo nečiní rozdíl mezi tím, zda byl základ k náhradě škody smluvní či mimosmluvní. K tomuto je však třeba zmínit typickou závazkovou povinnost, kterou je zaplacení smluvní pokuty. Smluvní pokutu lze podle § 346d odst. 7 ZPr ujednat, jen v případě, že to stanoví zákoník práce.³⁸ Aktuálně ji lze sjednat v případě, že by došlo k porušení konkurenční doložky ze strany zaměstnance podle § 310 odst. 3 ZPr.³⁹

Jak již bylo nastíněno výše z hlediska pracovního práva se za významnou klasifikaci dá považovat dělení na hmotnou odpovědnost, jinou než hmotnou odpovědnost a k dělení výše navíc odpovědnost realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu.

³⁵ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 313-314

³⁶ BĚLINA, Miroslav. I. Obecně k druhům odpovědnosti. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 314.

³⁷ VRAJÍK, Michal. Klasifikace pracovněprávní odpovědnosti. In: HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1, s. 412

³⁸ § 346d odst. 7 ZPr

³⁹ § 310 odst. 3 ZPr

3.1.1 Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Pod hmotnou pracovněprávní odpovědnost můžeme přiřadit například odpovědnost za škodu, a to jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Odpovědností za škodu se rozumí odpovědnost za majetkovou i nemajetkovou újmu, přičemž tento typ odpovědnosti je současně nejdůležitějším typem hmotné pracovněprávní odpovědnosti.

Dále do této kategorie patří i odpovědnost za prodlení, která ale v rámci pracovního práva oproti některým jiným právním odvětvím nemá zdaleka takový význam.

Samozřejmě nelze opominout ani smluvní pokutu, kde odpovědnost spočívá v povinnosti zaměstnance zaplatit tuto pokutu zaměstnavateli v případě, že poruší konkurenční doložku. Smluvní pokutu je podle § 310 odst. 3 ZPr povinen zaměstnanec zaměstnavateli zaplatit v případě, že byla sjednána v konkurenční doložce a zaměstnanec se nezdržel po určitou dobu po skončení zaměstnání výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Jako další druh hmotné pracovněprávní odpovědnosti je i odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než kterou si zaměstnanec se zaměstnavatelem ujednali v pracovní smlouvě, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 69 a 71 ZPr nebo také v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 odst. 2 ZPr.⁴⁰

3.1.2 Jiná než hmotná odpovědnost

Na rozdíl od hmotné odpovědnosti, pro kterou je charakteristické, že odpovědný subjekt bude povinen něco dát (dare), u jiné než hmotné odpovědnosti bude tato povinnost spíše spočívat v povinnosti něco strpět (omittere) nebo se něčeho zdržet (pati).⁴¹ U pracovněprávní odpovědnosti tak vždy nemusí jít o povinnost nahradit hmotné plnění v rámci náhrady škody, ale i o povinnost

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 314-315

⁴¹ VRAJÍK, Michal. Klasifikace pracovněprávní odpovědnosti. In: HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1, s. 412-413

vypořádat se s plněním nehmotným.⁴² Přesto však povinnost u jiné než hmotné odpovědnosti mívá dopady minimálně na hmotnou sféru odpovědného subjektu, a proto je tento typ odpovědnosti nepřímým způsobem z určité části hmotné povahy.⁴³

Mezi jinou než hmotnou odpovědnost patří povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem, kdy o odpovědnost se bude jednat pouze v případě, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti. K porušení právní povinnosti dojde vždy při okamžitém zrušení pracovního poměru. Dále k tomu může dojít i u výpovědi, ale to pouze v případě, kdy je výpověď zaměstnanci dána v taxativně vymezených případech podle § 52 písm. g) a h) ZPr nebo pro neuspokojivé pracovní výsledky.⁴⁴ Z komentářové literatury vyplývá, že: *„Neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci, bez ohledu na to, zda tato neschopnost vyplývá ze subjektivního povahového založení zaměstnance, z jeho intelektuálního vybavení, z nedostatku organizačních schopností apod. Z toho vyplývá, že o neuspokojivé pracovní výsledky zpravidla nepůjde, pokud se vytýkaný nedostatek objeví pouze ojediněle, ale až tehdy, kdy je absence kvality požadovaných pracovních výsledků dána po delší dobu, případně se opakuje.“*⁴⁵

Dále do této kategorie odpovědnosti patří i povinnost strpět odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, v případě že zaměstnanec v den sjednaný v pracovní smlouvě nenastoupil do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci.

Posledním případem jiné hmotné odpovědnosti je také povinnost strpět krácení dovolené. K tomu může dojít v případě neomluvené nepřítomnosti v práci,

⁴² BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 315

⁴³ VRAJÍK, Michal. Klasifikace pracovněprávní odpovědnosti. In: HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1, s. 413

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 315

⁴⁵ JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 211, marg. č. 82.

kdy v jejím důsledku může zaměstnavatel zaměstnanci zkrátit dovolenou za každou neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin.⁴⁶

3.1.3 Odpovědnost realizovaná mimo účastníky pracovněprávního vztahu

Nad případy uvedené výše se o pracovněprávní odpovědnost může jednat v případech uložení sankce jiným orgánem účastníkům základního pracovněprávního vztahu. Lze však diskutovat o tom, o jakou odpovědnost a v rámci kterého právního odvětví se bude jednat. Zda tedy půjde o odpovědnost pracovněprávní nebo o odpovědnost např. správněprávní. Zásadně do této kategorie bude spadat odpovědnost zaměstnavatele za přestupek či správní delikt podle zákona o inspekci či zákona o zaměstnanosti, kterými došlo k porušení povinností v rámci pracovněprávních právních předpisů či právě zákona o zaměstnanosti.⁴⁷

3.2 Systém pracovněprávní odpovědnosti

Kromě výše uvedených způsobů klasifikace pracovněprávní odpovědnosti lze v pracovním právu ještě podle Galvase rozlišovat různé druhy odpovědností v rámci jednotného odpovědnostního systému vytvořeného v rámci pracovního práva. Pracovněprávní odpovědnost lze tedy rozlišit ještě na odpovědnost za porušení povinností, které vyplývají z právního předpisu, jež se vztahuje k vykonávané práci (odpovědnost za porušení pracovní kázně) a odpovědnost za škodu.⁴⁸

3.2.1 Odpovědnost za porušení pracovní kázně

Jejím obsahem je právo zaměstnavatele za takové jednání zaměstnance sankcionovat, ať již na mzdě, jiném nároku či dokonce rozvázáním pracovního poměru a povinnost zaměstnance toto strpět.⁴⁹ Aby za takové porušení pracovní kázně mohlo dojít k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení povinností ze strany zaměstnance zaviněno, a to alespoň z nedbalosti a zároveň je zde nutné, aby dosáhlo jistého stupně intenzity. Zákoník práce upravuje

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, s. 315

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, s. 315

⁴⁸ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 678

⁴⁹ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 678

v ustanoveních § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b), kdy dojde k méně závažnému porušení, závažnému porušení a porušení zvlášť hrubým způsobem. Následkem méně závažného porušení pracovních povinností, o které se jedná v případě § 52 písm. g) ZPr část věty za středníkem, je za splnění těchto podmínek výpověď. U závažného porušení pracovních povinností k výpovědi dojde za splnění § 52 písm. g) část věty před středníkem ZPr. Při porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem může při splnění § 55 odst. 1 písm. b) ZPr dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo při splnění § 52 písm. g) část věty před středníkem ZPr k výpovědi z pracovního poměru.⁵⁰

3.2.2 Odpovědnost za škodu

Obsahem odpovědnosti za škodu je především v případě vzniku škody právo poškozeného požadovat náhradu takové škody po škůdci a povinnost škůdce tuto škodu uhradit.⁵¹ Obecně se u odpovědnosti za škodu bude vždy nejprve jednat o chování, v jehož následku dojde k majetkové či nemajetkové újmě a jejíž úpravu nalezneme v jedenácté části zákoníku práce.⁵² Odpovědnost za škodu se považuje za nejdůležitější z druhů pracovněprávní odpovědnosti.⁵³

⁵⁰ MAULWURF, Adolf. Posouzení intenzity porušení pracovní kázně jako porušení zvlášť hrubým způsobem čili odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru. *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 2022, 15. 9. 2022 [cit. 2023-10-28]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/posouzeni-intenzity-poruseni-pracovni-kazne-jako-poruseni-zvlast-hrubym-zpusobem-cili-oduvodnujici-okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-115207.html>

⁵¹ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 678

⁵² § 248-275 ZPr

⁵³ VOLKOVÁ, Mgr. Petra Volková. *Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli* [online]. Praha, 2014 [cit. 2023-10-28]. Dostupné z:

<https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68614/150026345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze.

3.3 Předpoklady pracovněprávní odpovědnosti (skutková podstata)

K vzniku určitého odpovědnostního vztahu, ať již obecně u odpovědnosti nebo u odpovědnosti v rámci pracovního práva, je nezbytné splnit určité předpoklady, které lze rozdělit na obligatorní a fakultativní. Pro obligatorní předpoklady je pak typické, že se bude jednat o takové předpoklady, které bude bezpodmínečně nutné naplnit pro jakýkoliv druh odpovědnosti. Naopak fakultativní předpoklady naplněny být mohou, avšak nutně nemusí, čehož příkladem může být zavinění u objektivní odpovědnosti. V závislosti na vůli zaměstnance lze dále předpoklady rozdělit na subjektivní a objektivní, a to podle toho, jestli předpoklady souvisí či nesouvisí s vůlí zaměstnance. Mezi subjektivní předpoklady řadíme především subjekt a zavinění. Pro objektivní předpoklady platí, že se jedná o okolnosti uskutečňované ve vnějších vztazích a jimiž jsou objekt, chování subjektu, škoda nebo škodná událost neboli výsledek chování subjektu, příčinná souvislost mezi chováním a výsledkem a samozřejmě i protiprávnost.

3.3.1 Subjekt

Mezi subjekty pracovněprávního odpovědnostního vztahu patří fyzická nebo právnická osoba, tedy zde konkrétně zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Zároveň je samozřejmé, že subjektem tohoto typu odpovědnostního vztahu může být považován pouze ten, kdo splňuje předpoklady jako účastník pracovněprávních vztahů.⁵⁴

Obecně je základním předpokladem vzniku odpovědnosti deliktně způsobilý subjekt, přičemž tento předpoklad platí stejně tak pro vznik odpovědnosti v pracovním právu, v němž je delikt ní odpovědnost součástí pracovněprávní subjektivity. V případě, že by škodu způsobil subjekt, který není způsobilý ani totiž nedojde ke vzniku odpovědnostního vztahu.⁵⁵ V pracovním právu tak při určování odpovědnosti zaměstnance bude nutné zjistit, zda byl či nebyl způsobilý k danému jednání. Pro zaměstnavatele pak platí, že je nutné určit, pro jakou úroveň řízení se mu subjektivita přiznává.

⁵⁴ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 679

⁵⁵ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1., s. 215

3.3.2 Objekt

Objekt je esenciálním předpokladem i u obecné odpovědnosti, a to vzhledem k tomu, že s absencí objektu nemůžeme hovořit o protiprávním chování subjektu, které by tento objekt narušilo a tím pádem ani o odpovědnosti. Úkolem objektu je určovat, jaký je smysl a rozsah pracovněprávní odpovědnosti a z tohoto důvodu je jím pak platný pracovněprávní vztah, jehož narušením dochází ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti.

3.3.3 Chování

Chování subjektu má jako předpoklad pracovněprávní odpovědnosti (příp. znak jeho skutkové podstaty) mimořádný význam, a to vzhledem k tomu, že určuje, zda je daný odpovědnostní vztah pracovněprávní či jiný. Jinými slovy určuje, zda se bude jednat o pracovněprávní či jinou odpovědnost. Ve vztahu chování subjektu k pracovněprávní odpovědnosti je nezbytné při posuzování, zda se náhrada škody bude posuzovat dle ustanovení zákoníku práce, aby bylo možné činnost, kterou zaměstnanec způsobil škodu podřadit pod ustanovení, že k tomu tak došlo „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“.⁵⁶ Tyto pojmy blíže vymezují ustanovení § 273 a 274 ZPr.

3.3.4 Škoda

Škodou je v rámci předpokladů pracovněprávní odpovědnosti myšlen vždy výsledek nějakého protiprávního chování případně škodné události a jedná se o újmu, která je buď poruchou nebo ohrožením pracovněprávního vztahu. Samotnou újmu lze chápat jako újmu majetkovou (vyjádřitelnou v penězích) či nemajetkovou (spočívající například v poškození zdraví).⁵⁷ Škoda je zpravidla charakterizována právě jako újma majetková, tedy se jedná o ztrátu na majetku poškozeného, kterou lze vyjádřit v penězích (což lze označit také pojmem skutečná škoda) a dále do této kategorie lze zařadit i jinou škodu, kterou je tzv. ušlý zisk.⁵⁸ Více o odlišení škody a újmy bude však pojednávat následující kapitola.

⁵⁶ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 679-681

⁵⁷ Tamtéž, s. 682

⁵⁸ MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s. 480

3.3.5 Protiprávnost

Za protiprávnost se v pracovním právu obecně považuje situace, kdy je chování subjektu v rozporu s objektivním právem, avšak současně může být rozpor taktéž s právem subjektivním. Protiprávností je tak rozpor s právními normami upravující příslušný pracovněprávní vztah, který tyto normy chrání a jejich porušení sankcionují. K protiprávnosti je pak na roveň postaveno i porušení nejen norem právních, ale i obecně uznávaných morálních způsobené úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Spornou otázkou je zde však vztah protiprávnosti a zavinění. Sice platí, že protiprávnost je kategorií objektivní a lze ji definovat jako „*rozpor lidského chování s objektivním právem, který se projeví buď jako stav poruchy nebo stav ohrožení právem chráněných pracovněprávních vztahů*“⁵⁹ a naopak zavinění je kategorií subjektivní, tudíž je nutné tyto kategorie od sebe odlišovat. Avšak i když protiprávnost a zavinění patří do dvou rozdílných kategorií, jsou i tak navzájem propojené, jelikož bez protiprávnosti nemůže existovat ani zavinění.

Kromě dvou výše uvedených situací protiprávnosti však mohou nastat i situace, kdy chování, které by za normálních okolností protiprávní bylo, jako protiprávní charakterizováno není. Jedná se o tzv. okolnosti vylučující protiprávnost a patří mezi ně výkon práva nebo plnění povinnosti, svépomoc, nutná obrana, krajní nouze, svolení poškozeného nebo nepřikázané jednání.⁶⁰

3.3.6 Zavinění

Zavinění je, jak již bylo naznačeno výše, nezbytný subjektivní předpoklad pro to, aby vůbec došlo ke vzniku odpovědnostního vztahu a pouze na jehož základě lze rozlišit, zda se bude jednat o subjektivní nebo objektivní odpovědnost. Uplatnitelné je však pouze společně s protiprávností a nemá tedy ani samostatnou funkci ve skutkové podstatě v rámci odpovědnostního pracovněprávního vztahu. Při rozdělení odpovědnosti na subjektivní a objektivní se v pracovním právu až dosud předpokládá, že zaměstnanec odpovídá za škodu vždy subjektivně, podle míry svého zavinění, a naopak zaměstnavatel odpovídá za škodu vždy objektivně, a to bez ohledu na jeho zavinění.

⁵⁹ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 683

⁶⁰ Tamtéž, s. 683

Zavinění je založené na spojení dvou psychických prvků, mezi něž patří prvek volní spočívající v tom, že daný subjekt něco chce způsobit případně je s tím, že dojde např. ke škodě srozuměn a prvek rozumový, který spočívá ve vědomí a předvídání možných následků způsobených vlastním jednáním. Kombinací obou těchto prvků a jejich různé intenzity se zakládají různé formy a stupně zavinění, kdy konkrétně forma zavinění má pak, co se týče pracovního práva vliv na výši stanovené náhrady škody:

- úmysl (dolus)
 - o úmysl přímý – škůdce věděl o protiprávnosti svého jednání a možném způsobení škody, kdy tuto škodu způsobit chtěl
 - o úmysl nepřímý – škůdce věděl o protiprávnosti svého jednání a možném způsobení škody, přičemž pro případy nastalé škody s tím byl srozuměn
- nedbalost (culpa)
 - o nedbalost vědomá – škůdce věděl o protiprávnosti svého jednání a možném způsobení škody, kdy tuto škodu způsobit nechtěl, avšak nepřiměřeně spoléhal na to, že škoda nenastane
 - o nedbalost nevědomá – škůdce nevěděl o protiprávnosti svého jednání a možném způsobení škody, kdy tuto škodu způsobit nechtěl, ale vzhledem k okolnostem a svým zkušenostem a znalostem to vědět měl a mohl.⁶¹

3.3.7 Příčinná souvislost – kauzální nexus

Jako poslední předpoklad k pracovněprávní odpovědnosti je třeba uvést příčinnou souvislost, jež určuje, zda vůbec nějaká odpovědnost existuje a jaký je její rozsah. Příčinná souvislost nám dále určuje, jaký je vztah mezi následkem a příčinou, přičemž při určování odpovědnosti za nějaký následek je pak třeba hledat takovou příčinu, se kterou právo spojuje odpovědnost za výsledek. Jinými slovy je pracovněprávní odpovědnost přičitatelná takovému subjektu, který způsobil nepříznivý následek a mezi tímto následkem a protiprávností je daná příčinná souvislost. Při zjišťování příčinné souvislosti je i zde třeba rozlišovat, zda se jedná o odpovědnost subjektivní či objektivní. V případě subjektivní odpovědnosti se

⁶¹ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 684-685

zkoumá, jestli zaviněné chování zaměstnance bylo bezprostřední příčinou, kvůli které došlo ke vzniku škody. U objektivní odpovědnosti se naopak posuzuje, jestli konkrétní protiprávnost byla důvodem vzniku škody. K vzniku konkrétně pracovněprávní odpovědnosti je tedy nutná souvislost mezi protiprávností a vznikem škody anebo mezi plněním pracovních úkolů a vznikem škody následkem zaviněného chování zaměstnance.⁶²

⁶² GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 686

4 Odpovědnost za škodu (majetkovou a nemajetkovou újmu) v rámci pracovního práva

V rámci soukromého práva se můžeme taktéž setkat různými kategoriemi právní odpovědnosti, zejména však se bude jednat o následující kategorie:

- odpovědnost za majetkovou (hmotnou) újmu neboli za škodu
- odpovědnost za nemajetkovou (nehmotnou) újmu
- odpovědnost za prodlení
- odpovědnost z bezdůvodného obohacení
- odpovědnost za vadu.

Ze zákoníku práce náleží zaměstnanci i zaměstnavateli pracovněprávní povinnost prevence. Pro zaměstnance je pak její součástí povinnost počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové a nemajetkové újmě a zároveň ani k bezdůvodnému obohacení. Pro účely této práce nás budou zajímat především první dvě výše zmíněné kategorie a dále ještě blíže rozvedeme odpovědnost z bezdůvodného obohacení.

Jako první se zaměříme na odpovědnost za újmu, přičemž je zde třeba od sebe odlišit pojmy újmy a škody. Pojem újma pod sebe zahrnuje dva podřazené pojmy, a to majetkovou újmu nebo také škodu a nemajetkovou újmu.⁶³ Škoda je tedy pouze jednou z podkategorií jí nadřazeného pojmu újmy, přičemž ji lze definovat jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích. Lze ji rozdělit jednak na skutečnou škodu spočívající ve ztrátě věci či jiného majetku poškozeného, jež je vyjádřitelná penězích, kdy u zaměstnance sem řadíme i ušlý výdělek vzhledem k tomu, že má zajistit existenci zaměstnance a na jinou škodu tzv. ušlý zisk, který spočívá v nemožnosti poškozeného majetek rozšířit, k čemuž by za normálních okolností došlo. Pro škodu je typické, že je hrazena v penězích, v případě, že by ji ten, kdo za ni odpovídá již dříve neodčinil navrácením v předešlý stav. Na rozdíl od škody znamená nemajetková újma veškerou újmu na straně poškozeného, která však není přímou ztrátou majetku. V zákoníku práce ji lze nalézt například pod náhradou za bolest a snížení společenského uplatnění. Obecně se však bude jednat o poškození

⁶³ MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s.480

zdraví, cti, dobré pověsti, soukromí, či již výše zmíněné snížení nebo úplné znemožnění budoucího společenského uplatnění.^{64 65}

V zákoníku práce je odpovědnost a (s ní spojená) náhrada majetkové a nemajetkové újmy upravena v § 248-275, jež je společně i s úpravou odpovědnosti za bezdůvodné obohacení v pracovním právu úpravou speciální vůči úpravě v občanském zákoníku. U náhrady újmy však nedávno vyvstala otázka, zda je její právní úprava v zákoníku práce dostatečně komplexní či zda je v některých případech újmy v pracovněprávních vztazích třeba subsidiárně použít úpravu v občanském zákoníku.

Podle § 4 zákoníku práce platí, že „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“. Subsidiární použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je tedy v tomto ustavení přímo zakotveno. Avšak ve vztahu k náhradě škody v pracovněprávních vztazích je však z doktríny i judikatury dovozováno, že tato oblast je v zákoníku práce upravena komplexně, tím pádem je v ní subsidiární použití občanského zákoníku vyloučeno. V rámci odborné literatury však panuje názor, že toto vyloučení nemusí být absolutní. Například Bělina zastává názor, že „*nepřipadá prakticky v úvahu (až na výjimky) vzhledem ke komplexní pracovněprávní úpravě náhrady škody v zákoníku práce subsidiární použití na pracovněprávní vztahy části čtvrté hlavy třetí dílu prvního ObčZ, který se zabývá náhradou majetkové a nemajetkové újmy*“.⁶⁶ Podle M. Vrajíka je náhrada újmy v zákoníku práce upravena „*relativně komplexně, když ve většině případů nepřipouští použití ustanovení občanského zákoníku*“.⁶⁷ Z. Novotný je dokonce toho názoru, že vzhledem k tomu, jaká je „*odlišnost závislé práce... od vztahů občanskoprávních nachází svůj výraz rovněž ve zcela samostatné úpravě odpovědnosti za škodu vzniklou v souvislosti s individuálními pracovněprávními vztahy. Právní úpravu odpovědnosti za škodu v občanském*

⁶⁴ Tamtéž, s. 480

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. 2. Škoda. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, marg. č. 383.)

⁶⁶ ŠOLC, Martin. Neúplná, ale komplexní? Koncept komplexní úpravy náhrady škody v zákoníku práce a reflexní újma pozůstalých. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 96.

⁶⁷ VRAJÍK, Michal. Náhrada újmy. In: HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 414.

*zákoníku... nelze použít ani podpůrně.*⁶⁸ Naopak od výše zmíněných názorů se o nedostatku komplexnosti pracovněprávní úpravy zmiňuje například Bezouška, jenž uvádí, že „*teze o komplexnosti právní úpravy náhrady škody v zákoníku práce je chybná, neboť zákoník práce ponechává v rámci napravování újem široký prostor pro uplatnění pravidel občanského zákoníku*“⁶⁹, kde tuto teorii podporuje uvedením modelových případů týkajících se náhrady majetkové a nemajetkové újmy řídicí se zákoníkem práce. Na tento jeho článek reaguje například Bělina, s jehož závěry se z velké části ztotožňuji. Podle Bezoušky je prvním problémem regulace náhrady škody skutečnost, že jak například podle výše zmíněných autorů, tak i v judikatuře panuje názor, že úprava náhrady škody je v zákoníku komplexní, a tudíž zde nezbývá prostor pro subsidiární použití OZ.⁷⁰ Odkazuje přitom na §4 ZPr, podle kterého je stanovena subsidiarita OZ, v případě, že nelze použít ZPr. V § 4 ZPr je však před subsidiaritou OZ výslovně uvedeno, že pracovněprávní vztahy se řídí ZPr,⁷¹ na jejichž existenci je vázána i pracovněprávní povinnost k náhradě majetkové i nemajetkové újmy.⁷² Co se týče komplexnosti zákoníku práce, jak bylo již zmíněno výše, kromě názoru Novotného, se v doktríně ani judikatuře nehovoří o tom, že by se jednalo o komplexnost absolutní. U náhrady škody a nemajetkové újmy se Bělina zmiňuje o tom, že jde o oblast, která je dle jeho názoru upravena „relativně“ komplexně, a to právě z toho důvodu, že některých případech nelze zcela vyloučit subsidiární použití občanskoprávní úpravy.⁷³

V příkladech uvedených Bezouškou nalezneme např. situaci, ve které zaměstnanec způsobí zaměstnavateli nemajetkovou újmu v důsledku ublížení na zdraví, a to při plnění pracovních úkolů. Podle autorova názoru zaměstnanci z příslušných ustanovení zákoníku práce náleží pouze povinnost nahradit škodu, tedy majetkovou újmu, přičemž v případě, že by zaměstnavatel utrpěl i nemajetkovou újmu, tak tuto situaci již ZPr neřeší.⁷⁴ V takovém případě by však

⁶⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. Komentář k § 248. In: Bělina, M., Drápal, L. et al. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1017.

⁶⁹ BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439-444

⁷⁰ BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439-444

⁷¹ § 4 ZPr

⁷² BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 18, s. 635-639

⁷³ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 18, s. 635-639

⁷⁴ BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439-444

měla nastoupit právě subsidiární úprava v občanském zákoníku. Nelze však říct, že pouze protože se zákoník práce ve většině případů výslovně zmiňuje pouze o škodě, že by se nemajetková újma nehradila.⁷⁵

Dále Bezouška uvádí příklady, které se týkají vzniku škody nebo nemajetkové újmy bez souvislosti s plněním pracovních úkolů. V daném případě se však jedná o exces z pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za újmu a použije se opět úprava občanskoprávní. Debata tedy o tom, že v daném případě není úprava v zákoníku práce dostatečná, by byla zcela nadbytečná.

Jako poslední příklad bych ráda zmínila situaci, kdy zaměstnanec zemře, a to v důsledku pracovního úrazu, přičemž pozůstalé blízké osoby utrpí citovou újmu. Podle § 271j ZPr musí zaměstnavatel zde vyčteným pozůstalým poskytnout jednorázovou náhradu nemajetkové újmy.⁷⁶ Konkrétně ji poskytuje manželovi nebo partnerovi, dítěti nebo rodiči zemřelého zaměstnance a také dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu. Nejnižší výše této jednorázové náhrady pak činí dvacetinásobek průměrné mzdy zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo,⁷⁷ přičemž soudu náleží možnost tuto částku přiměřeně zvýšit.⁷⁸ Ovšem oproti úpravě v občanském zákoníku, konkrétně § 2959, je však okruh pozůstalých stanovených v zákoníku práce o něco užší. Před novelou ZPr účinnou od 1.1. 2021 byl dokonce tento okruh stanoven pouze na pozůstalého manžela, registrovaného partnera, nezaopatřené děti a rodiče žijící ve společné domácnosti. Avšak i po této po novele, která okruh pozůstalých značně rozšířila, zákoník práce na rozdíl od občanského zákoníku jednorázovou újmu stále nepřiznává např. jiné blízké osobě zemřelého kromě výše zmíněných.⁷⁹ Podle § 22 odst. 1 OZ se za osobu blízkou považuje kromě příbuzných v řadě přímé, sourozence, manžela nebo partnera a jiných osob v poměru rodinném nebo obdobném za zákonem stanovených podmínek také osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí. Z tohoto ustanovení vyplývá, že oproti zákoníku práce

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 18, s. 635-639

⁷⁶ BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439-444

⁷⁷ § 271i ZPr

⁷⁸ § 271s ZPr

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 18, s. 635-639

se stále jedná o něco širší okruh osob.⁸⁰ Otázkou však je, zda by se okruh osob pozůstalých upravených v zákoníku práce neměl rozšířit na okruh upravený § 2959 OZ. Podle Běliny je „*odpovědnost za škodu a nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání je zejména svými předpoklady výrazně odlišná od občanskoprávní odpovědnosti a celkově výhodnější pro poškozeného, než je tomu u občanskoprávní odpovědnosti.*“⁸¹ Ač výslovně neuvádí, zda se přiřklání k rozšíření okruhu osob či ne, dle mého názoru z výše zmíněné citace vyplývá, že by tento okruh spíše ponechal původnímu znění obsaženém v ZPr. Jeho názor se však týká znění před výše zmíněnou novelizací, kde okruh pozůstalých byl značně užší, který byl však podle mne nedostatečný. Dle mého názoru by se měl tento okruh ponechat současné právní úpravě ZPr, avšak měly by se upravit některé podmínky nároku na náhradu nemajetkové újmy. Nárok na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy by podle aktuální úpravy neměla ani např. snoubenka zemřelého, v případě, že by se jí nepodařilo prokázat vznik nemajetkové újmy v konkrétním případě. Její postavení se mi zdá např. manželce velmi podobné, neli zcela stejné, přičemž zásah do její citové sféry můžeme předpokládat úplně stejný jako by byl zásah pro manželku zemřelého. Vázat tedy v daném případě nárok na jednorázovou újmu na další prokazování, že skutečně újmu zemřelého zaměstnanec pociťuje jako svou vlastní, mi přijde jako nadbytečná podmínka. Stejně tak není v tomto případě ani stanovená minimální výše náhrady zákonem.⁸² I když tedy po novelizaci zákoníku práce se okruh pozůstalých rozšířil, jsou zde např. snoubenka nebo snoubenec zemřelého oproti některým pozůstalým stále v znevýhodněném postavení.

Jako pozitivní změnu však vidím v tom, že pracovněprávní úprava již hledí kromě materiální újmy i na způsobenou citovou újmu. Podle některé odborné literatury mělo totiž podle právní úpravy zákoníku práce do roku 2020 jednorázové odškodnění sloužit spíše k „*jednorázovému zmírnění majetkových dopadů smrti zaměstnance do sféry nejbližších příbuzných, se kterými zesnulý prostřednictvím příjmu ze závislé činnosti pravděpodobně sdílel náklady na jejich aktivity a životní potřeby (byl povinen je sdílet), než ke krytí nemajetkové újmy, která je ze své*

⁸⁰ § 22 odst.1 OZ

⁸¹ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 18, s. 635-639

⁸² JELÍNEK, Tomáš. § 271i [Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 871, marg. č. 3.

*podstaty na majetkových ztrátách pozůstalých v zásadě nezávislá*⁸³, avšak s novelizací se snaží o náhradu i nemajetkové újmy jako je zejména odčinění duševních útrap pro jím vymezený okruh pozůstalých. Projevuje se zde tedy alespoň částečná snaha k napravení nepříznivých citových následků velké části pozůstalých, které by ve větší míře měla zasáhnout smrt zemřelého.

Další pozitivní změnou je pak dále i zavedení jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance podle ustanovení § 2959 OZ, kterou zákoník práce doposud neupravoval. Tato náhrada pak bude příslušet pouze manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči zaměstnance a taktéž i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní.⁸⁴

Kromě použití subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v oblasti náhrady újmy se však můžeme setkat i s doplňováním její právní úpravy v rámci zákoníku práce ještě zvláštní právní úpravou. Může to být například v oblasti nerovného zacházení a diskriminace dle §16 ZPr, kdy v takovém případě dle § 17 ZPr jsou právní prostředky ochrany před diskriminací upraveny v antidiskriminačním zákoně. V rámci tohoto zákona je primárním podkladem, co se týče náhrady nemajetkové újmy § 10. Určitá komplexnost pracovněprávní úpravy náhrady újmy je pak ještě jistým způsobem narušována např. evropskou legislativou, a to například v případě způsobení újmy zaměstnanci při zpracování osobních údajů.⁸⁵ Podrobněji se však touto problematikou dále zabývat nebudeme.

⁸³ MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2018, č. 4, s. 115 a násl.

⁸⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020

⁸⁵ MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s. 481

4.1 Odpovědnost z bezdůvodného obohacení

Bezdůvodné obohacení lze nalézt v § 2991 OZ, který definuje, že osobou, která obohacení nabyla nazývající se obohacený se stane ten, kdo buď získá majetkový prospěch plněním bez právního důvodu nebo plněním z právního důvodu, který ale odpadl anebo protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám.⁸⁶ Rozdílem od odpovědnosti za škodu je, že zatímco u odpovědnosti za škodu je předpokladem odpovědnosti vznik újmy, k němuž došlo protiprávním chováním škůdce bez ohledu na to, zda se škůdce o něco obohatil, u bezdůvodného obohacení je předpokladem vznik újmy jedné osoby v důsledku obohacení druhé osoby.⁸⁷ Dalším rozdílem je, že u odpovědnosti za škodu a újmu má pracovní právo poměrně samostatnou právní úpravu se subsidiárním použitím OZ, na rozdíl od bezdůvodného obohacení, kde se v rámci pracovního práva použije úprava občanskoprávní až na jednotlivé výjimky obsažené v zákoníku práce. Mezi tyto výjimky patří např. zvláštní úprava bezdůvodného obohacení týkající se ochranné funkce pracovního práva v § 331 ZPr, který stanovuje, že je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vrátit neprávem vyplacené částky jen v případě, že věděl nebo případně to alespoň musel z okolností předpokládat, že se jedná o vyplacení nesprávně určených nebo omylem vyplacených částek. Další modifikaci lze nalézt například u bezdůvodného obohacení získané zaměstnancem z neplatného právního jednání upravené § 19 odst. 3 ZPr, u kterého je třeba zkoumat, zda zaměstnanec přijal plnění z neplatného právního jednání, a taktéž, kdo neplatnost právního jednání způsobil.⁸⁸

Další výjimkou je například situace podle § 222 odst. 4 ZPr, ve které má zaměstnanec povinnost vrátit vyplacenou náhradu mzdy, platu nebo odměny. K tomuto může dojít v případě, že dojde k vyčerpání dovolené nebo její části zaměstnancem, avšak na tuto dovolenou nebo její část následně ztratí právo, případně mu právo na dovolenou vůbec nevzniklo, jelikož zaměstnavatel určil její čerpání ještě před splněním podmínek. Zaměstnanec má tak povinnost výše uvedenou vyplacenou náhradu vrátit. Podle § 147 odst. 1 písm. e) ZPr je

⁸⁶ § 2991 OZ

⁸⁷ POŘÍZEK, Jan. Vztah odpovědnosti za škodu a odpovědnosti za bezdůvodné obohacení. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vztah-odpovednosti-za-skodu-a-odpovednosti-za-bezdudodne-obohaceni-100660.html>

⁸⁸ MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s. 503

zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci neprávem vyplacenou náhradu mzdy, platu nebo odměny srazit z příjmu.⁸⁹

4.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu

V rámci pracovněprávní odpovědnosti se uplatňuje řada funkcí, které jsou typické právě pro odvětví pracovního práva oproti těm, které se uplatňují se v rámci celého systému odpovědnosti. Tyto funkce se pak v rámci pracovního práva různě prolínají a doplňují. Jedná se především o:

- preventivně výchovnou (Tato funkce slouží především k předcházení škod, jinými slovy má tedy působit na zaměstnavatele i zaměstnance, aby jednak předcházeli škodám a jednak dodržovali právní povinnosti jim uložené v pracovněprávních vztazích.)
- reparační (satisfakční) (Její účelem je odčinit škodu, která byla způsobena na majetku účastníků pracovněprávního vztahu. Pokud byla způsobena újma na zdraví použila by se navíc funkce satisfakční. Pro reparační funkci platí, že znamená buďto odčinění škody uvedením v předešlý stav či náhradu škody v penězích. V rámci pracovního práva je však omezená, a to zejména co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.)
- sankční (Tato funkce spočívá v postihu, a to buď za porušení povinnosti či za nezabránění případné škodné události.)

Co se týče hierarchie funkcí, ze které vychází zákoník práce, je třeba uvést, že na první místo klade vždy předcházení škody, tedy preventivní funkci.⁹⁰ Povinnost prevence, která náleží jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli byla zmíněna již na začátku této kapitoly. Zaměstnavateli vyplývá z § 248 ZPr, kdy je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. V případě, že by zjistil závady, je poté povinen učinit opatření k jejich odstranění.⁹¹ Zaměstnanci pak vyplývá z § 249 ZPr, podle něhož je povinen počínat si tak,

⁸⁹ BOGNÁROVÁ, Věra. § 222 [Čerpaná a nevyčerpaná dovolená]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1024, marg. č. 4.

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav. 1. Funkce odpovědnosti za škodu. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 317, marg. č. 382.

⁹¹ § 248 ZPr

aby nedocházelo k majetkové újmě (tedy škodě), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Dále má povinnost, pokud by hrozila škoda nebo nemajetková újma, na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Stejně tak svého nadřízeného vedoucího zaměstnance informuje o tom, kdyby neměl vytvořené potřebné pracovní podmínky. Poslední povinností, která zaměstnanci z tohoto ustanovení vyplývá, je zakročovací povinnost v případě hrozící škody zaměstnavateli. Výjimku z tohoto činí pouze případ, kdy mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu.⁹²

K preventivně výchovné funkci platí, že zákoník práce na ni klade důraz, především z důvodů, které již byly uvedeny u preventivní funkce. Reparační funkci pak zákoník práce vidí jako převládající u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu než u zaměstnance. Vychází totiž z koncepce, že zaměstnanci má být uhrazena, pokud je to možné, veškerá škoda jemu vzniklá při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. U zaměstnavatele se pak dále neuplatní ani limitace náhrady škody a je vždy objektivní, tedy bez ohledu na zavinění. Kromě obecné odpovědnosti pak i odpovídá vždy za výsledek bez nutnosti porušení právní povinnosti. U obecné odpovědnosti pak sice odpovídá pouze za porušení povinnosti, ale odpovídá za něj i u třetích subjektů.⁹³

⁹² § 249 ZPr

⁹³ BĚLINA, Miroslav. 1. Funkce odpovědnosti za škodu. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 317, marg. č. 382.

5 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravují ustanovení § 250 až § 256 zákoníku práce. Jak již bylo shora uvedeno, jedná se o odpovědnost subjektivní, tedy o odpovědnost založenou zásadně na zavinění, která je navíc v mnoha případech v omezeném rozsahu odpovědnosti. Tuto odpovědnost zaměstnance za škodu přitom lze rozdělit na obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 250 ZPr a zvláštní, kam spadají zvláštní skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnance za škodu. Mezi tyto zvláštní skutkové podstaty patří odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle § 251 ZPr, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 a násl. ZPr a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 a násl. zákoníku práce.⁹⁴ Mezi obecnou a zvláštní odpovědností pak platí, že jsou ve vztahu *lex generalis* u obecné a *lex specialis* u zvláštní. Zákoník práce pak rozlišuje dva způsoby, na základě kterých může odpovědnost zaměstnance vzniknout, a to buď ze zákona nebo na základě zákona a další právní skutečnosti (např. ze smlouvy).⁹⁵

Podle příslušných ustanovení zákoníku práce již zmíněných výše rozlišujeme tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- obecná odpovědnost (podle § 250 ZPr)
- obecná odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (podle § 251 ZPr)
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (podle § 252 a násl. ZPr)
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (podle § 255 a násl. ZPr).⁹⁶

⁹⁴ BLAŽEK, Jan. Odpovědnost zaměstnance v pracovním poměru za způsobenou škodu [online]. Olomouc, 2018 [cit. 2023-10-25]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/8s9r4x/RigorznprceZKRCENV1.2.pdf>. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci.

⁹⁵ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 690

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav. 2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. s. 319-322

5.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou jeho zaměstnavateli je upravena v ust. § 250 ZPr, u které odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a je povinen tuto škodu nahradit. Ovšem v případě, že by ke způsobené škodě došlo také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance (a tedy i povinnost nahradit škodu) se poměrně omezí. Zároveň je také zaměstnavatel povinen prokázat zavinění zaměstnance, a to s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255 ZPr týkající se dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

K tomu, aby k obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu došlo je třeba splnit podle § 250 odst. 1 ZPr následující předpoklady:

- *porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním,*
- *vznik škody,*
- *příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody a*
- *zavinění zaměstnance alespoň ve formě nevědomé nedbalosti.⁹⁷*

Současně je nezbytné, aby všechny tyto předpoklady byly splněny kumulativně, aby bylo možné uplatnit povinnost zaměstnance k náhradě škody. Pokud by absentoval i jediný z uvedených předpokladů, odpovědnost za škodu nenastane a není možné uplatnit povinnost nahradit škodu.⁹⁸

Kromě případu, kdy k porušení povinností dojde ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele, může dojít i k situaci, kdy škodu způsobilo naopak více zaměstnanců. Každý z těchto zaměstnanců je pak povinen nahradit zaměstnavateli poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jedná se tedy o dělenou, a nikoliv

⁹⁷ ODRBINOVÁ, Veronika. § 250 [Obecná povinnost nahradit škodu]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 794, marg. č. 1.

⁹⁸ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013: „Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny tyto předpoklady, které je žalobce (poškozený zaměstnavatel) v řízení o náhradu škody podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce povinen tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a posléze i prokázat [srov. § 250 odst. 3 zák. práce, § 101 odst. 1 písm. b) a 120 odst. 1 o. s. ř.], byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, odpovědnost za škodu nemůže nastat.“

solidární odpovědnost.⁹⁹ Při posuzování míry zavinění zaměstnance se vychází ze zjištěných skutkových okolností individuálního případu. Dále se taktéž zkoumá, zda některý ze zaměstnanců zavinil škodu z nedbalosti, zatímco další zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti úmyslně a do jaké míry má intenzita zavinění význam na vznik celkové škody.

Zavinění u tohoto typu odpovědnosti může pak spočívat jak v úmyslu, tak i v nedbalosti, přičemž důsledky se následně projeví v rozsahu náhrady škody. U nedbalosti je zákonem stanovená výše požadované náhrady na nejvýše čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. Pro výpočet náhrady škody je pak rozhodující průměrný výdělek nikoliv před vznikem škody, ale před porušením povinnosti, kterým zaměstnanec způsobil škodu. U úmyslného zavinění je pak zaměstnavatel oprávněn požadovat i ušlý zisk.¹⁰⁰ Otázkou je, jak by fungovala limitace náhrady škody u objektivní kumulace, tedy v případě více škodných událostí. Jestli se tedy limitace bude vztahovat na celkovou zjištěnou škodu či zda zaměstnanec odpovídá do výše čtyřapůlnásobku za každou z nich. Novotný se kloní k závěru, že v případě, že byla zaměstnanci prokázána jeho odpovědnost ve více případech a došlo tím ke vzniku více škod, pak zaměstnanec odpovídá dle výše zmíněné limitace za každou z nich. Oproti názoru, že se limitace týká celé zjištěné škody, se vymezuje tím, že u toho názoru je opomíjen fakt, že zjištění více škod spojuje pouze časová souvislost. Škoda však neznamena pro zaměstnavatele pouhý součet ztrát, které mu byly způsobeny zaměstnancem a zároveň je při objektivní kumulaci více škodných událostí potřeba zkoumat, zda byly splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnance v každém jednotlivém případě zvlášť.¹⁰¹ Tento názor vyslovuje například i judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1111/2001: „*Uplatňuje-li zaměstnavatel náhradu škody z titulu obecné odpovědnosti zaměstnance z více škodných událostí, je nezbytné zkoumat předpoklady takové odpovědnosti v každém jednotlivém případě zvlášť.*“¹⁰²

⁹⁹ BĚLINA, Miroslav. 1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁰⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 257 [Skutečná škoda]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1127, marg. č. 2.

¹⁰¹ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 257 [Skutečná škoda]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1127, marg. č. 3.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

Další otázkou, jež vyvstala v rámci obecné odpovědnosti zaměstnance zaměstnavateli, je, zda bude zaměstnanec odpovídat za škodu způsobenou třetím osobám. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je dle § 250 ZPr dána jen vůči zaměstnavateli při zaviněném porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Na něj navazující § 257 ZPr upravuje způsob, kterým má zaměstnanec povinnost nahradit škodu, zákonný limit výše náhrady škody, spoluodpovědnost více zaměstnanců a případně i spoluodpovědnost zaměstnavatele na vzniklé škodě. Otázku odpovědnosti a přímé povinnosti náhrady škody vůči třetím osobám, se kterými se však zaměstnanec může při výkonu závislé práce dostat do styku zákoník práce nijak neřeší. Do účinnosti nového občanského zákoníku platilo dle § 420 odst. 2 ObčZ 1964, že za škodu způsobenou fyzickou nebo právníkou osobou, která byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili, samy tyto osoby neodpovídají, přičemž odpovědnost dle pracovněprávních předpisů tím není dotčena. V takovém případě byla odpovědnost na zaměstnavateli, po kterém třetí osoba mohla náhradu škody vymáhat přímo. Bylo pak na uvážení zaměstnavatele, jestli a v jakém rozsahu bude náhradu škodu vyžadovat po zaměstnanci v případě, že ji zaměstnanec zavinil nebo spoluzavinil. S účinností NOZu, který tuto limitaci nepřevzal, však vyvstala otázka, zda tedy není možné, aby zaměstnanec odpovídal třetím osobám přímo sám. V nové úpravě OZ, totiž v § 2914 nalezneme odpovědnost toho, kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, hradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Že za takto způsobenou škodu však neodpovídá již toto ustanovení neobsahuje. K tomu, zda zaměstnanec jako pomocník přímo odpovídá vůči poškozenému či ne se v literatuře objevily v zásadě dva přístupy. Podle M. Sztefeka záleží pouze na poškozeném vůči komu nárok na náhradu škody uplatní, zda vůči zaměstnavateli (autor zde mluví o principálovi) nebo vůči pomocníkovi. Zaměstnanec tak podle něj za škodu odpovídá v plné výši, avšak následně mu vzniká „nárok vůči zaměstnavateli na doplacení rozdílu mezi čtyřapůlnásobkem jeho mzdy a výší škody, kterou nahradil poškozené třetí osobě.“¹⁰³ Stejně tak posuzuje limitaci náhrady škody mezi pomocníky a třetími osobami, kdy podle jeho názoru se „limitace se ve vztahu mezi pomocníky-zaměstnanci a poškozenými třetími osobami nepoužije“¹⁰⁴. Ke shodným závěrům

¹⁰³ SZTEFEK, Martin. Deliktní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ. *Právní rozhledy*, 2017, č. 1, s. 6-13

¹⁰⁴ SZTEFEK, Martin. Deliktní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ. *Právní rozhledy*, 2017, č. 1, s. 6-13

se pak dále přiklání např. P. Čech nebo J. Flídr.¹⁰⁵ Jiný názor zastává např. F. Melzer, podle něhož za předpokladu, že zaměstnanec odpovídal vůči třetím osobám bez jakéhokoliv omezení, by to zcela popíralo smysl právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Podle něj ale taktéž zaměstnanec odpovídá přímo poškozenému, a to v rozsahu určeném zákoníkem práce.¹⁰⁶ V první části se s ním zcela ztotožňuje i Bělina, ale k odpovědnosti zaměstnance přímo poškozenému uvádí, že: „*Chápu sice názor F. Melzera jako snahu o nalezení přijatelného kompromisu v této velice citlivé, a to i z politického a sociologického hlediska, otázce. Nicméně kloním se k závěru, že se musíme rozhodnout, zda připustit plnou odpovědnost zaměstnance vůči třetím osobám ve smyslu § 2914, resp. 1935 ObčZ, či nikoli.*“¹⁰⁷ Bělina je pak toho názoru, že by zaměstnanec za škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi třetím osobám odpovídat neměl.

Odpověď na otázka, zda tedy zaměstnanec je třetím osobám odpovědný či nikoliv nám poskytnul Nejvyšší soud ve své nejnovější judikatuře. Ve svém rozsudku se sp. zn. 25 Cdo 1029/2021 dovodil, že pomocná osoba jako zaměstnanec upravená v § 2914 OZ třetí osobě přímo odpovědná není. Ve svých závěrech posuzoval např. skutečnost, zda má pomocník dostatečnou míru autonomie či je na osobě hlavní závislý. Toto je rozhodující pro posouzení, zda převáží odpovědnost právě osoby hlavní či je pomocník dostatečně samostatný na to, aby odpovídal za náhradu škody třetí osobě sám. Vzhledem k zákonné definici závislé práce, kdy zaměstnanec je na zaměstnavatele navázán tak, že jeho jménem vykonává pracovní činnost a pouze plní pokyny zaměstnavatele, nemůže tak odpovídat při škodné události vůči třetím osobám a odpovídá za něj zaměstnavatel.¹⁰⁸

5.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody patří ke zvláštním druhům odpovědnosti, jejíž úpravu nalezneme v § 251 ZPr. K obecné odpovědnosti je tak v poměru speciality, avšak pokud budou naplněny předpoklady pro obecnou odpovědnost podle § 250 odst.1 ZPr, bude se jednat o obecnou odpovědnost. Toto ostatně judikoval i Nejvyšší soud v jednom ve svých rozsudků, kde dává důraz na

¹⁰⁵ ČECH, Petr, FLÍDR, Jan. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů? *Rekodifikace & praxe*, 2015, č. 3, s. 15 a násl.

¹⁰⁶ MELZER, Filip. Odpovědnost za pomocníka podle § 2914 českého Občanského zákoníku. *Societas et iurisprudentia*, 2016, č. 4, s. 71 a násl.

¹⁰⁷ BĚLINA, Miroslav. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13-14, s. 485-487

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021

rozlišení předpokladů mezi obecnou odpovědností a odpovědností za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a důsledky naplnění předpokladů obecné odpovědnosti. Zatímco mezi předpoklady obecné odpovědnosti patří pouze porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance, u odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je tu nutným předpokladem na rozdíl od obecné odpovědnosti mimo jiné porušení prevenční povinnosti a s tím spojená i oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli. Mezi těmito dvěma druhy odpovědností pak platí následující vztah: „*Jsou-li splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvedená v ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce, je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení těžé škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zák. práce, neboť tento odpovědnostní vztah může vzniknout – jak vyplývá z výše uvedeného - jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který nesplnil svou oznamovací povinnost nebo povinnost zakročit v případě hrozící škody, kterou nezpůsobil sám svým vlastním jednáním.*“ Prevenční povinnost vyplývá zaměstnanci z ustanovení 249 odst. 1 a 2 ZPr, kde je kromě obecné prevenční povinnosti zaměstnance ukládající mu chovat se tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku nebo k bezdůvodnému obohacení, ještě zvláštní oznamovací povinnost a zvláštní povinnost zakročit v případě hrozící škody. Zvláštní oznamovací povinnost má zaměstnanec vůči svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci bez ohledu na to, zda škoda hrozí zaměstnavateli, jiným zaměstnancům či jakékoliv fyzické či právnické osobě či kdo bude za tuto škodu právně odpovědný. Zvláštní povinnost zakročit v případě hrozící škody má pak zaměstnanec v případě, že není možné vyčkávat, ale je nutné naopak jednat urychleně, a to vzhledem k tomu, že již není čas škodu účinně odvrátit oznámením nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, ale je třeba zakročit bez prodlení.¹⁰⁹

U tohoto typu odpovědnosti tedy platí, že podle § 251 odst. 1 ZPr: „*Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu*

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021

*přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.*¹¹⁰ Pro tento typ odpovědnosti je však zvláštní to, že zaměstnanec zaměstnavateli za škodu může odpovídat, i přesto, že ji sám svým jednáním přímo nezpůsobil, a to právě za podmínek uvedených v § 251 odst. 1. Jinými slovy nastává v případě, že zaměstnanec opomenul jednat tam, kde jednat měl a porušil své povinnosti, které mu vyplývají z výše zmíněné prevenční povinnosti podle § 249 odst. 1 a 2 ZPr. Na základě toho je tak povinen zaměstnavateli nahradit škodu, avšak pouze v případě, že není škodu možné uhradit jinak.^{111 112} Podle § 251 odst. 2 ZPr však zaměstnanec nemá povinnost nahrazovat tu škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, a to v případě, že tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.¹¹³

K vzniku tohoto typu odpovědnosti je potřeba, aby byly splněny kumulativně následující předpoklady:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročit,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti
- zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti
- skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak.¹¹⁴

Skutečností, že škodu není možno nahradit jinak, může být např. případ, kdy se přímého škůdce nepodařilo dopátrat, s ohledem na jiné okolnosti jako je nedostatek věku nebo přičetnosti není původce odpovědný či je povinen k náhradě pouhé části ze způsobené škody.¹¹⁵

¹¹⁰ § 251 odst. 1 ZPr

¹¹¹ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 692-693

¹¹² ODRBINOVÁ, Veronika. § 251 [Nesplnění povinnosti k odvrácení škody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 797–798.

¹¹³ § 251 odst. 2 ZPr

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav. 2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320, marg. č. 387.

¹¹⁵ MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s. 487

Při určování výše náhrady škody se vždy přihlédne zejména k okolnostem dříve bránícím splnění povinnosti a také k významu škody pro zaměstnavatele. Na rozdíl od odpovědnosti obecné se u tohoto typu odpovědnosti výše omezuje. Výše náhrady škody nesmí přesáhnout trojnásobek měsíčního výdělku zaměstnance. Toto omezení nalezneme v § 258 ZPr.¹¹⁶

5.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Mezi další druh zvláštní odpovědnosti můžeme zařadit i odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Její právní úpravu lze nalézt v § 252 až § 254 ZPr. Charakteristické pro tento druh odpovědnosti je, že se jedná o přísnější odpovědnost zaměstnance právě u svěřených hodnot. Je tomu tak z toho důvodu, že při manipulaci se svěřenými hodnotami je vyžadována zvýšená pozornost zaměstnance, přičemž je možné po celou dobu jejich svěřením průběžně kontrolovat stav těchto hodnot.

Předpoklady pro vznik tohoto zvláštního druhu odpovědnosti a následné povinnosti nahradit škodu jsou pak následující:

- vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách,
- písemná dohoda o hmotné odpovědnosti
- zavinění zaměstnance, které je však presumováno.¹¹⁷

5.3.1 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Podle § 252 odst. 1 ZPr v tomto případě k vzniku odpovědnosti musí být mimo jiné uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹¹⁸ Za takové svěřené hodnoty 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*

¹¹⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 258 [Omezení výše náhrady]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, ISBN 978-80-7400-951-8, marg. č. 1.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav. 3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320, marg. č. 388.

¹¹⁸ § 252 odst. 1 ZPr

kteřou mu byly svěřeny“¹¹⁹ a v případě vzniku schodku na těchto hodnotách je zaměstnanec povinen jej nahradit zaměstnavatelem.¹²⁰

Dohodu o odpovědnosti lze podle § 252 odst. 2 ZPr uzavřít nejdříve dnem, kdy zaměstnanec dovršil věku 18 let a je možné ji uzavřít pouze se zaměstnancem plně svéprávným. V případě, že by byl zaměstnanec ve svéprávnosti omezen, není možné, aby za něj dohodu o odpovědnosti uzavřel ani jeho zástupce. Dohodu o odpovědnosti lze uzavřít dvěma způsoby, a to buď individuálně s pouze jedním zaměstnancem nebo jako společnou. Společná dohoda, jejíž výskyt je v praxi mnohem častější, lze uzavřít tím způsobem, že lze ujednat v rámci téhož pracoviště zaměstnavatele uzavření více dohod s více zaměstnanci s tím, že budou odpovídat za schodek společně, což platí i pro povinnost k náhradě škody.¹²¹

Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena v písemné formě, jinak je neplatná. Její neplatnost však mohou smluvní strany dodatečně odstranit. Dále musí obsahovat určité náležitosti jako je závazek zaměstnance nahradit schodek na hodnotách, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Naopak není nutné uvádět například funkci a pracoviště zaměstnance a ani není nutné vymezit jaké hodnoty budou svěřeny zaměstnanci k vyúčtování. Naproti tomu ale stále musí být jasné, jakou pozici má vůbec zaměstnanec vykonávat.¹²² Povinnosti nahradit schodek na svěřených hodnotách se však lze zprostit, a to zcela nebo zčásti v případě, že zaměstnanec prokáže, že tento schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zejména se pak jedná o případ, kdy bylo zaměstnanci zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.¹²³

K odstoupení od dohody o odpovědnosti může dojít pouze v případech vyčtených v § 253 odst. 1 ZPr. Zaměstnanec má tedy možnost od dohody o odpovědnosti odstoupit v případě, že vykonává jinou práci (dojde tedy ke změně

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav. 3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320, marg. č. 388.

¹²⁰ Tamtéž s. 320

¹²¹ VRAJÍK, Michal. Náhrada újmy. In: HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1, s. 422

¹²² ODROBINOVÁ, Veronika. § 252 [Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 801, marg. č. 6 a 7

¹²³ BĚLINA, Miroslav. 3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 321, marg. č. 388.

druhu jeho práce), na jinou práci je převeden nebo došlo ke změně jeho pracoviště nebo také v případě, že zaměstnavatel do zákonem určené doby neodstraní nedostatky v pracovních podmínkách, které by bránily řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Dále může od výše zmíněné dohody odstoupit za situace, pokud jsou hodnoty svěřené více zaměstnancům a mají tak společnou povinnost při náhradě případného schodku a dojde k zařazení jiného zaměstnance, vedoucího nebo jeho zástupce na pracoviště. Stejně jako samotná dohoda o odpovědnosti i odstoupení od ní musí mít písemnou formu.¹²⁴

Co se týče zániku závazku dohody o odpovědnosti, tak zaniká buď dnem, kdy došlo ke skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení od dohody. V případě, že by v dohodě byl uveden den pozdější, než je den doručení, dojde k zániku závazku dnem pozdějším.¹²⁵

5.3.2 Inventarizace

K určení výše schodku na svěřených hodnotách je nutné provedení inventury ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel má možnost inventuru provést buď zcela kdykoliv dle svého uvážení¹²⁶ anebo existují případy, kdy je k tomu povinen ze zákona, a to konkrétně podle § 254 odst. 1 a 2 ZPr. Dle § 254 odst. 3 ZPr je dále zaměstnavatel k inventuře povinen, avšak pouze tehdy, kdy byla zaměstnancem podána žádost o provedení inventury. Pokud by zaměstnanec žádost nepodal, vzniká mu povinnost k náhradě vzniklého schodku, který byl zjištěný nejbližší inventurou. Tato povinnost vzniká zaměstnanci při schodku i v případě, že je zařazen na pracoviště se zaměstnanci společně zavázaným k vyúčtování svěřených hodnot.¹²⁷ Jinými slovy, pokud zaměstnanec nevyužije možnosti provedení inventarizace, vystavuje se riziku, že bude povinen nahradit schodek zjištěný v nejbližším období provedení inventarizace po jeho odchodu.¹²⁸

Samotný schodek (manko) lze tedy, jak již bylo řečeno, zjistit za pomoci inventarizace, jejíž bližší podmínky pro provedení jsou upraveny právě v § 254 ZPr, přičemž se jedná o právě jeden z nejčastějších a nejvíce obvyklých způsobů

¹²⁴ § 253 odst. 1 ZPr

¹²⁵ § 253 odst. 2 ZPr

¹²⁶ ODROBINOVÁ, Veronika. § 254 [Inventura]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 807.

¹²⁷ § 254 odst. 3 ZPr

¹²⁸ GALVAS, Milan. Odpovědnost a náhrada škody v pracovním právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 695

prokázání vzniku tohoto typu škody (manka). Vznik schodku lze však zjistit i v některých méně složitějších případech, např. dle judikátu Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3574/2011 pomocí rozdílu mezi účetním a skutečným neboli fyzickým stavem. Z toho vyplývá, že tedy není nutné provádět v každém případě inventarizaci k zjištění a prokázání schodku. Konkrétně v daném případě posuzoval v první instanci Obvodní soud pro Prahu 4, zda musí žalovaný žalobci nahradit škodu ve výši 100 000 Kč s úroky z prodlení. Žalovaný uzavřel smlouvu o hmotné odpovědnosti s žalobcem, na základě které převzal hotovost k výběru peněz za parkovné na parkovišti v KČ a k tomu parkovací lístky v hodnotě 700 000 Kč. Na konci vyúčtování však žalobci předal pouze 600 000 Kč a zbylých 100 000 Kč, případně parkovací lístky v této hodnotě žalovanému dluží. Obvodní soud ve svém rozsudku žalobci přiznal, že prokázal uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti se žalovaným, avšak neprokázal provedení řádné inventury v době ukončení pracovního poměru se žalovaným a že by byla zjištěna škoda – manko, za které žalovaný odpovídá.¹²⁹ Následně v další instanci byl i odvolací soud podobného názoru. Ve svém rozsudku se odkazoval na judikaturu dovolacího soudu, dle které platí, že *„schodek bývá zpravidla zjišťován inventarizací jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetků a závazků v účetnictví a skutečným (nižším) stavem majetku a závazků“*.¹³⁰ V případě, že schodek zjištěn nebo prokázán inventarizací není, musí zaměstnavatel k úspěšné žalobě *„jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které pracovník převzal k vyúčtování“*.¹³¹ Podle názoru odvolacího soudu se však *„právě žalobce dostal do této důkazní nouze, když neprovedl inventarizaci při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, ani při skončení pracovního poměru žalovaného“*, a tedy *„důkazy, které k tomu navrhl, požadovanou důkazní sílu k oprávněnosti žaloby neměly“*.¹³² Nejvyšší soud toto rozhodnutí zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení vzhledem k tomu, že dle jeho názoru: *„Prokazatelně zjištěný stav hodnot (parkovacích lístků), které žalovaný převzal k vyúčtování, na straně jedné a stav hodnot (vybrané finanční hotovosti, příp. nespotřebovaných parkovacích lístků), které žalovaný žalobci vyúčtoval, na straně druhé, je nepochybně předpokladem*

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011

¹³⁰ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 11. 2010 č.j. 11 Co 338/2010-87

¹³¹ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 11. 2010 č.j. 11 Co 338/2010-87

¹³² Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 11. 2010 č.j. 11 Co 338/2010-87

k tomu, aby mohl být stanoven rozdíl mezi účetním stavem a skutečným (fyzickým) stavem. ¹³³

Co se týče výše náhrady škody a možnosti jejího zproštění je u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách stanovena dvěma následujícími způsoby.

V případě, že schodek na svěřených hodnotách způsobil pouze jeden zaměstnanec, který má uzavřenou se zaměstnavatelem tzv. individuální dohodu o odpovědnosti za schodek a je tedy povinen zaměstnavateli nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách, hradí tuto škodu v plné výši. Povinnosti nahradit škody se může zcela nebo zčásti zprostit jen v případě, že by prokázal, že ke škodě došlo bez jeho zavinění. Dle zákonné úpravy k tomu může zejména dojít, pokud zaměstnanci bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Dále ke schodku, který vznikl bez zavinění zaměstnance, může dojít v případě, že vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob odcizením svěřených hodnot. Dovozuje se tak sice z ustálené judikatury, avšak neplatí to v každém případě. V situaci, kdy byly zaměstnanci svěřené hodnoty odcizeny třetí osobou, nemá její jednání protiprávní jednání samo o sobě na následek, že by zaměstnanci zanikla povinnost nahradit škodu. I zde musí zaměstnanec prokázat, že ke schodku na svěřených hodnotách došlo bez jeho zavinění. Doležílek k této situaci uvádí v komentáři příklad: *„Je-li kupříkladu pachatel vloupání přistižen na místě činu nebo bezprostředně poté s několika taškami odcizeného zboží, nemůže tím být zaměstnanec exkulčován, je-li následně zjištěn schodek v řádu statisíců, neboť odnést zboží v této hodnotě v několika taškách by nebylo fyzicky možné.* ¹³⁴ V takovém případě však stále platí následující: *„Zaměstnanec se však za této situace přesto může zprostit své povinnosti nahradit schodek, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, například proto, že pachatel vloupání prokazatelně vytvořil takovou situaci, která odpovědnému zaměstnanci*

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011

¹³⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 252 [Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1110, marg. č. 17.

bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a je opatrovat (prodejna zůstala po zásahu pachatele delší dobu zjevně přístupná třetím osobám).“¹³⁵

Posledním případem, kterým se budeme v rámci zproštění odpovědnosti za schodek zabývat, je takový, ve kterém dojde ke střetu odpovědnosti neznámého pachatele a zaměstnance, který však porušil své pracovní povinnosti. Jak již vyplývá ostatně i z judikatury Nejvyššího soudu, v okamžiku, kdy dojde ke střetu odpovědnosti neznámého pachatele, který protiprávně zasáhl do majetkových práv zaměstnavatele s odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, není možné, aby byl zaměstnanec své odpovědnosti zproštěn, „*jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vznik schodku umožnil.*“¹³⁶

U výše pojednávaných situací došlo ke schodku (a případně zproštění jeho náhrady) při jednání jednoho zaměstnance. Druhým způsobem, kterým může být způsoben schodek na svěřených hodnotách, je ten, kdy je k jeho náhradě zavázáno více zaměstnanců. Ti mají se zaměstnavatelem uzavřenou tzv. společnou dohodu o odpovědnosti za schodek, kdy, jaká bude jejich náhrada za schodek se jim určuje podílem náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. V tomto výpočtu se přitom výdělek jejich vedoucího zaměstnance a jeho zástupce započítává ve dvojnásobné výši. Podíl náhrady však nesmí u jednotlivých zaměstnanců přesáhnout částku, jež se rovná jejich průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody. Avšak předešlé omezení se nevztahuje na vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Pokud by tímto určeným způsobem zaměstnanci neuhradili, jsou povinni zbytek uhradit právě vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. V zákoníku práce je dále řešena situace, kdy schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně zavázaných zaměstnanců, kteří jsou pak povinni nahradit schodek podle míry svých zavinění. Zbývající část schodku by pak hradili všichni společně zavázaní zaměstnanci podle podílů určenými podle výše zmíněného postupu.¹³⁷

¹³⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 252 [Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1110, marg. č. 17.

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001 nebo také Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017

¹³⁷ MORÁVEK, Jakub. *Odpovědnostní vztahy*. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s. 490-491

V rámci společné dohody se zaměstnanci vlastně zavazují k tomu, že budou za případný schodek odpovídat společně, tzn. že mají ke náhradě schodku společnou povinnost. Je ovšem nutné s každým zaměstnancem v tomto kolektivu uzavřít samostatnou dohodu o společné odpovědnosti za svěřené hodnoty a jejich platnost posuzovat samostatně, tedy nelze uzavírat dohody hromadné.¹³⁸ Pokud by však zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, dohodu o společné odpovědnosti neuzavřeli, neznamená to, že jsou jejich individuální dohody o odpovědnosti neplatné. Avšak rozsah náhrady škody by se tak u takových osob nedal stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků, nýbrž by odpovídali podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců, a to v plné výši.¹³⁹

5.3.3 Problematika spoluodpovědnosti u sdíleného pracovního místa

Výše uvedený klíč ke spoluodpovědnosti nám dává poměrně spolehlivé řešení, který ze zaměstnanců a v jakém podílu bude za škodu odpovídat. Ovšem otázka řešení spoluodpovědnosti u tzv. institutu sdíleného pracovního místa již tak jasná není. Sdílené pracovní místo (tzv. job-sharing) je institutem zavedeným novelou zákoníku práce s účinností od 1.1.2021 umožňující zaměstnancům lépe sladit svůj pracovní a rodinný život.¹⁴⁰ Jedná se o reakci na evropskou směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. směrnici Work-life Balance) přijatou Radou EU v roce 2019.¹⁴¹ Podle § 317a ZPr job-sharing umožňuje, aby dva či více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce se zaměstnavatelem uzavřeli dohody, podle kterých si budou moci na tomto sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn ve vzájemné spolupráci.¹⁴² Oba zaměstnanci tak sdílí stejnou pracovní pozici s konkrétní náplní práce s podmínkou, že každý z nich musí naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu. Není však rozhodný její rozsah, jinými slovy nezáleží na tom, zda činí týdenní pracovní doba 40 hodin či 25 hodin.¹⁴³ Ze zákona však

¹³⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z:

<https://ppropo.mpsv.cz/XII23Schodeknasverenychhodnotach>

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

¹⁴⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z:

<https://ppropo.mpsv.cz/XII23Schodeknasverenychhodnotach>

¹⁴¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, 32019L1158

¹⁴² § 317a odst.1 ZPr

¹⁴³ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší*

vyplývá podmínka, že průměrnou týdenní pracovní dobu musí zaměstnanci naplnit nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období a že souhrn délky této doby nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.¹⁴⁴ Důležité na tomto místě je zmínit, že pracovní dobu si v rámci sdíleného pracovního místa rozvrhují zaměstnanci výhradně sami. Stejně tak plní i pracovní úkoly, tedy jim zaměstnavatelem přidělenou práci realizují ve vzájemné shodě, avšak je zcela nezávislé na vůli zaměstnavatele, který konkrétní úkol bude přidělen konkrétní osobě a zaměstnanci tak pouze plní úkoly návazně za sebou.¹⁴⁵ S tím však mohou souviset mnohé problémy, na které upozorňují autoři laické i odborné veřejnosti. Při mnoha situacích se pak může stát, že nebude jasná otázka odpovědnosti, respektive kdo ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo bude odpovídat za způsobenou škodu. Oliva upozorňuje například na problém, který může nastat, kdy při nedostatku komunikace mezi zaměstnanci mohou některé úkoly zůstat opomenuté, zatímco jiné se vykonají vícekrát. Bude pak obtížné určit, vzhledem k tomu, že zaměstnanci si úkoly rozdělují mezi sebe bez toho, aby toto koordinoval zaměstnavatel, který ze zaměstnanců měl daný úkol skutečně vykonat, když budou oba tvrdit opak. Tím pádem půjde těžko určit který ze zaměstnanců je viníkem a bude odpovídat za danou škodu.¹⁴⁶ Jiný problém nastiňuje např. Morávek, který v článku k novele zákoníku práce č. 285/2020 Sb., kterou bylo právě zavedeno do zákoníku práce sdílené pracovní místo, nastiňuje problém odpovědnosti za újmu, v případě, že např. nebude splněna práce v termínu.¹⁴⁷ Určit pak zda k tomu došlo následkem nesplnění nějakého úkolu a kdo jej měl splnit, špatnou komunikací mezi zaměstnanci nebo nekvalitně odvedenou prací jednoho zaměstnance, a proto nutnou nápravou druhým zaměstnancem, bude pak dle mého názoru úloha velice obtížná mnohdy až nemožná. Stejně tak vidí problém v odpovědnosti Ambrož Benešová, a to opět především při způsobení škody nebo jak jsem již zmiňovala výše při nekvalitně odvedené práci.¹⁴⁸ Řešení tohoto problému je prozatím pravděpodobně

zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s.83-84. ISBN 978-80-7478-975-5

¹⁴⁴ § 317a odst.1 ZPr

¹⁴⁵ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s.83. ISBN 978-80-7478-975-5

¹⁴⁶ VERONIKA, Hejná. *Sdílené pracovní místo. Kratší úvazek bude jednodušší* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/417591-sdilene-pracovni-misto-kratsi-uvazek-bude-jednodussi>

¹⁴⁷ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14, s. 488-494)

¹⁴⁸ BENEŠOVÁ, Eva. Sdílené pracovní místo. Nalezne místo u českých zaměstnavatelů, o to více v době nouzového stavu? *Metamorfózy práva ve střední Evropě 2020. Právo a krize*. 2020, s. 144-155.

ponecháno na síle důkazních prostředků zaměstnanců, na nichž závisí, jakým způsobem zaměstnavateli prokážou, že danou škodu nezpůsobili. Do budoucna by ale mělo přijít daleko komplexnější a sofistikovanější řešení, a to především zavedením tohoto typu odpovědnosti do právní úpravy zákoníku práce. Bez této zvláštní úpravy je totiž nutné postupovat podle obecné úpravy odpovědnosti zaměstnanců, ale odpovědnost je určována podle míry zavinění, která se však z výše uvedených důvodů mnohdy těžko určuje.¹⁴⁹

5.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Posledním druhem zvláštní odpovědnosti je odpovědnost za ztrátu svěřených věcí, jejíž úprava se nachází v § 255 ZPr. Tento druh odpovědnosti dopadá na zaměstnance v případě ztráty nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí svěřených zaměstnanci zaměstnavatelem.¹⁵⁰ V daném případě se však jedná pouze o věci individuálně určené, které během výkonu práce zaměstnanec sám používá, může s nimi nakládat a zároveň i zajistit kvalifikovanou ochranu proti ztrátě těchto věcí. Lze za ně tedy považovat věci, které budou rozměrově menší, se kterými zaměstnanec běžně při výkonu práce manipuluje a bylo by zbytečně na obtíž, aby byly například v úschově u zaměstnavatele, který by je zaměstnanci např. každý den před směnou vydával. Dle Běliny to může být různé nářadí jako příslušenství stroje nebo i nářadí určené k údržbě, ochranné pomůcky jako ochranné brýle nebo rukavice, ale i např. pracovní notebook nebo mobilní telefon.¹⁵¹ Na druhou stranu sem však nebude patřit pracovní automobil, u kterého zaměstnanec nemá možnost kvalifikovaně zajistit jeho ochranu vzhledem k tomu, že pravděpodobně bude parkovat na veřejně přístupných místech. Otázkou zde je, co je myšleno pojmem zajištění kvalifikované ochrany. Jak již bylo zmíněno výše, v rámci zabezpečení ochrany věci se bude jednat o ochranu v případě její ztráty. Zajisté se tato povinnost bude muset vztahovat na ochranu proti zničení nebo poškození věci.¹⁵² Co se však týče povinnosti zaměstnanci nahradit škodu podle § 255 ZPr, ta se vztahuje pouze na ztrátu svěřené věci a nikoli její zničení poškození, příp. znehodnocení. V takovém

¹⁴⁹ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14, s. 488-494)

¹⁵⁰ § 255 odst. 1 ZPr

¹⁵¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 990, marg. č. 1.

¹⁵² ODROBINOVÁ, Veronika. § 255 [Ztráta svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 810, marg. č. 3-4.

případě by se jednalo o odpovědnost nikoli dle § 255, ale o odpovědnost podle § 250 ZPr.¹⁵³

Samozřejmě i u tohoto druhu odpovědnosti je potřeba splnit určité předpoklady k jejímu vzniku:

- vznik škody, přičemž v tomto případě se bude jednat o ztrátu svěřených věcí
- písemné potvrzení o převzetí věci nebo dohoda o převzetí věci za předpokladu, že individuálně svěřené věci přesahují částku 50 000 Kč
- zavinění zaměstnance (i zde se presumuje).

Odpovědnosti se však lze zcela nebo zčásti zprostit v případě prokázání, že ke vzniku škody došlo zcela nebo zčásti bez zavinění zaměstnance.¹⁵⁴

5.4.1 Písemné potvrzení o převzetí věci

Mezi obligatorní náležitosti písemného potvrzení o převzetí svěřené věci zaměstnanci patří označení této svěřené věci, která mu byl takto svěřena v souvislosti s výkonem jeho práce, a také podpis zaměstnance, kterým stvrzuje, že tuto věc převzal.¹⁵⁵ V případě, že by hodnota věci přesahovala částku 50 000 Kč, může být zaměstnanci svěřena pouze na základě dohody o odpovědnosti za škodu podle § 255 odst. 2 ZPr.¹⁵⁶ Opět i zde, jelikož se jedná o jeden ze zpřísněných druhů odpovědnosti a s tím tedy i povinnosti nahradit škodu, lze tuto odpovědnost uplatnit pouze na ty svěřené věci převzaté písemným potvrzením.¹⁵⁷ Zároveň k tomu jsou i zde zákoníkem práce také omezené případy, kdy může být sjednána výše uvedená dohoda o odpovědnosti.¹⁵⁸

5.4.2 Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Stejně jako u dohody o odpovědnosti za schodek u svěřených hodnot i u této dohody platí, že ji lze uzavřít až dnem, kdy zaměstnanec dosáhne věku 18 let a další

¹⁵³ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 990, marg. č. 1.

¹⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. 4. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, marg. č. 389.

¹⁵⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 990, marg. č. 3.

¹⁵⁶ § 255 odst. 2 ZPr

¹⁵⁷ ODROBINOVÁ, Veronika. § 255 [Ztráta svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 810, marg. č. 1.

¹⁵⁸ VRAJÍK, Michal. Náhrada újmy. In: HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1, s. 423

nutnou podmínkou je taktéž plná svéprávnost takového zaměstnance.¹⁵⁹ Vázanost na okamžik dosažení věku 18 let je rozdílem oproti pouhému písemnému potvrzení, kde tato omezení týkající se zaměstnance nejsou.¹⁶⁰

Nepřekvapivý je požadavek na povinnou písemnou formu dohody o odpovědnosti, jejíž nedodržení způsobuje neplatnost dohody. Mezi další náležitosti dohody patří závazek zaměstnance svěřenou věc převzít a zaměstnavatele svěřenou věc předat a mimo jiné také její přesná specifikace. Na rozdíl od písemného potvrzení, kde stačí podpis pouze ze strany zaměstnance, který svěřenou věc přebírá u dohody o odpovědnosti musí být podpis zaměstnance i zaměstnavatele.¹⁶¹

Další odlišností od písemného potvrzení je, že vzhledem k tomu, že se jedná o dohodu, je nutné k jejímu uzavření a vzniku odpovědnostního vztahu dvoustranné právní jednání. U písemného potvrzení stačí k založení odpovědnosti podpis zaměstnance, tedy pouze jednostranné právní jednání.¹⁶²

Od dohody o odpovědnosti může zaměstnanec odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřeného předmětu proti jeho ztrátě. Pod nevytvořenými podmínkami si lze představit například, že pro svěřené věci zaměstnanci nebyla poskytnuta uzamykatelná skříňka či stůl s uzamykatelnými zásuvkami. I pro odstoupení je nutné dodržet písemnou formu, přičemž na rozdíl od uzavírání dohody o odpovědnosti nelze v případě nedodržení této formy tento nedostatek dodatečně zhojit. Jedinou možností by bylo, že by se o tomto obě strany dodatečně dohodly, což však prakticky není časté.¹⁶³

K zániku závazku z této dohody může dojít následujícími způsoby. Buď odstoupením od dohody o odpovědnosti, kdy závazek zaniká dnem doručení tohoto odstoupení zaměstnavateli, ledaže je v odstoupení určen den pozdější. Dále je to

¹⁵⁹ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 991, marg. č. 7.

¹⁶⁰ ODOBINOVÁ, Veronika. § 255 [Ztráta svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 810, marg. č. 2.

¹⁶¹ ODOBINOVÁ, Veronika. § 255 [Ztráta svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 810, marg. č. 1.

¹⁶² DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 991, marg. č. 6.

¹⁶³ ODOBINOVÁ, Veronika. § 256 [Odstoupení a zánik závazku z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 812, marg. č. 1–2.

vždy nejpozději dnem skončení poměru, kdy ale právě prostřednictvím odstoupení to může být den dřívejší, než je den skončení pracovního poměru. Anebo v případě, že by došlo ke ztrátě svěřené věci, tak k zániku závazku dochází následnou náhradou škody zaměstnavateli nebo také po dohodě se zaměstnavatelem vrácením svěřené věci během doby trvání pracovního poměru.¹⁶⁴

5.5 Odpovědnost při práci na dálku (home office)

Četnost využívání práce na dálku zažívá nejen v České republice v posledních letech vzestupný trend. K tomu samozřejmě nejvíce přispěla epidemie koronaviru, kdy v krátkém čase ji bylo nuceno začít využívat velké množství zaměstnanců.¹⁶⁵ Podle statistik Českého statistického úřadu umožňovalo svým zaměstnancům pracovat v režimu home office, a to alespoň částečně 60 % podniků. U velkých podniků jich dokonce devět z deseti umožňovalo svým zaměstnancům pracovat z domova i v době rozvolněných protiepidemických opatření. U malých podniků to byla polovina z nich.¹⁶⁶ Obliba práce na dálku však rostla již před začátkem epidemie v rámci celé Evropy.

I přes výše zmíněnou stále rostoucí oblibu práce na dálku však někteří autoři upozorňují na její nedostatečnou právní úpravu obsaženou v zákoníku práce. I když nejnovější novela zákoníku práce s účinností od 1. října 2023 se o jisté změny u home officu snažila, stále však nezavedla např. speciální úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku, kdy tím pádem pravidla pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví u home officu jsou stejná jako při práci na pracovišti.¹⁶⁷ To však ale může být v mnoha případech poměrně problematické. Jak znovu uvádí např. Prunner, zaměstnavatel je dle základního režimu BOZP povinen zejména dle § 101 a násl. ZPr zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce a za to také odpovídá. Zákoník práce však nestanovuje odlišnou úpravu pro zajištění BOZP pro práci na dálku, jež by měla vyplývat z § 317 ZPr. Mezi zaměstnavatelovy

¹⁶⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 256 [Odstoupení od dohody, zánik závazku z dohody]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 993, marg. č. 2.

¹⁶⁵ PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147, s. 141.

¹⁶⁶ Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. *Český statistický úřad* [online]. 2022 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznu>

¹⁶⁷ Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, Čl. XVI

povinnosti pak patří „zejména vytvořit a udržovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí, preventivně předcházet rizikům, která by mohla BOZP ohrozit, atd.“¹⁶⁸ K zajištění takové povinnosti pak by měl ale být schopen zkontrolovat, zda zaměstnancovo domácí pracoviště tyto podmínky splňuje, k čemuž však zaměstnanec nemusí dát souhlas. Vzhledem k tomu, že toto pracoviště je zároveň i obydlí zaměstnance, náleží mu dle čl. 12 LZPS ochrana před vnějšími zásahy a není povoleno do něj bez souhlasu vstupovat. Stejného názoru je např. Rejchrtová, která dále uvádí, že v případě že se zaměstnanec rozhodne zaměstnavatele do svého obydlí nevpustit, nastává pro zaměstnavatele neřešitelná situace, kdy nemá jak dostát svým povinnostem vzhledem k tomu, že v zákoníku práce nenalezneme ustanovení, jež by zaměstnavatele ke vstupu do zaměstnancova obydlí opravňovalo.¹⁶⁹ Otázkou je, zda je pro zaměstnavatele vůbec výhodné uzavírat dohodu o home office, když by mohl mít obavy, že ho zaměstnanec poté do jeho obydlí nevpustí a on tak nedostojí svým zákonným povinnostem, za což ponese odpovědnost. Předejít se tomu dá například způsobem v současné praxi značně doporučovaným, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou dohodu o home office až poté, co se uskuteční prohlídka domácího pracoviště pracovníkem BOZP, a případně si v dohodě určí i podmínky, za jakých zaměstnanec zaměstnavatele vpustí do svého obydlí, ať již při zajišťování BOZP či z jiných důvodů (např. při zjišťování důvodu pracovního úrazu).¹⁷⁰

Souhlas, který dá zaměstnanec v předem uzavřené dohodě lze dle mého názoru přirovnat k souhlasu do vstupu do obydlí vyplývajícího právě z čl. 12 LZPS. Logicky však takový souhlas nelze dát zaměstnavateli na neomezený budoucí počet návštěv. Jeho meze a důsledky určuje např. zásada zákazu úplného vzdání se práv a taktéž limity jejich omezení.¹⁷¹ Jinými slovy se nelze vzdát práva na udělení tohoto souhlasu kdykoliv znovu do budoucna. Zaměstnavatel by pak měl mít nárok na vpuštění do obydlí pouze v rozsahu ujednané dohody, který by měl být úměrný zajištění BOZP. Pokud by dohoda obsahovala ujednání, které by zaměstnavateli

¹⁶⁸ PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147, s. 144.

¹⁶⁹ REJCHRTOVÁ, Aneta. Fenomén home office jako plnohodnotná forma výkonu práce. *Iurium Scriptum*, 2022, č. 2, s. 17-29

¹⁷⁰ PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147, s. 144.

¹⁷¹ KOKEŠ, Marian. Čl. 12 [Nedotknutelnost obydlí]. In: HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021, marg. č. 15.

umožňovalo kdykoliv dle jeho libovůle vstupovat do zaměstnancova obydlí, byla by dohoda absolutně neplatná, protože by popírala právě zaměstnancovo právo, aby jiná osoba v konkrétním případě vstupovala do jeho obydlí pouze s jeho souhlasem, a tím porušovala zásadu úplného vzdání se práv.

Na druhou stranu, pokud by však zaměstnavatel předem věděl, že zaměstnanec po uzavření případné dohody o práci na dálku nehodlá umožnit vstup do obydlí, nemusí pak zaměstnavatel vůbec k takové dohodě přistoupit. Jak znovu uvádí Rejchrtová, otázkou však je, zda je v každém případě kontrola zaměstnavatele nutná, pokud vyjdeme z předpokladu, že pokud je zaměstnancovo obydlí vhodné k bydlení, bude velmi pravděpodobně vhodné i pro práci. Kontrolu by pak bylo možné nahradit pouhým čestným prohlášením zaměstnance. Mohou však existovat případy, ve kterých bude pro jisté druhy práce domácí pracoviště nevhodné vzhledem k tomu, že pro ně bude muset být zajištěno adekvátní vybavení. Tím může být např. ergonomická židle či stůl, které mají snižovat zaměstnanci fyzické opotřebení a předcházet tak muskuloskeletálním onemocněním. To souvisí i s povinností prevence rizik v pracovním prostředí, jež zaměstnavateli vyplývá z § 101 ZPr.^{172 173} V dané situaci by si zaměstnavatel měl předem dobře rozmyslet s kolika zaměstnanci hodlá dohodu o home office uzavřít. Pokud má povinnost zajistit BOZP na pracovišti a společně s tím ho taktéž vybavit výše zmíněným adekvátním vybavením, být nucen takto vybavit ještě každého zaměstnance by ho mohlo stát nemalou finanční částku. Na druhou stranu je třeba vzít v úvahu, že práci mimo pracoviště zaměstnanec zaměstnavateli ušetří mnohé náklady na jeho provoz. S tím souvisí i novela zákoníku práce, která zavedla po dohodě se zaměstnavatelem zaměstnanci náhradu nákladů spojenou s prací na dálku paušální částkou stanovenou Ministerstvem práce a sociálních věcí, která aktuálně činí 4,60 Kč za hodinu.¹⁷⁴ Zaměstnavatel však může poskytovat i náhrady vyšší, pokud zaměstnanec neodměňuje platem či poskytovat náhradu nákladů v částce nižší, než je stanovená zákoníkem práce či nulové. K úplnému vyloučení nároku na náhradu nákladů může dojít, pokud se tak zaměstnanec se zaměstnavatelem předem písemně

¹⁷² REJCHRTOVÁ, Aneta. Fenomén home office jako plnohodnotná forma výkonu práce. *Iurium Scriptum*, 2022, č. 2, s. 17-29

¹⁷³ Bezpečné pracoviště. Definice, povinnosti, legislativa a vytváření bezpečného pracovního prostředí. *ŠkoleníBOZP.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/bezpecne-pracoviste/>

¹⁷⁴ Vyhláška č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023, § 1

dohodnou či v případě, že zaměstnanec pracuje na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁷⁵

Další problematickou oblastí z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele pak mohou být i pracovní úrazy příp. nemoci z povolání v režimu home office, kdy u ani jedné z oblastí neexistuje pro home office výslovná úprava v zákoníku práce. Vzhledem k tomu pak konkrétně pro pracovní úrazy musí být použita obecná odpovědnost zaměstnavatele. Pracovní úraz je ovšem na rozdíl od např. německé právní úpravy pojem velmi široký. ZPr jím rozumí každé poškození zdraví zaměstnance vzniklé nezávisle na jeho vůli, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi bez ohledu na to, kde tyto úkony zaměstnanec plní. Tedy zda se zaměstnanec rozhodne své pracovní úkony doma nebo v absurdním případě v nějakém vysoce nebezpečném prostředí záleží jen na něm. K tomuto uvádí příklad například Tomšej: „*pokud se zaměstnanec rozhodne vykonávat práci ze svého notebooku např. při sjíždění divoké řeky, půjde o pracovní úraz, pokud jeho loď nedopluje do cíle a zaměstnanec se při její nehodě zraní. Domnívám se nicméně, že i svévolný výkon práce z místa, na kterém existuje vysoké nebezpečí vzniku úrazu, lze považovat za exces, který má za následek, že se o pracovní úraz nejedná.*“ Dále pak zdůrazňuje, že „*svou roli by měla hrát i případná výslovná dohoda se zaměstnavatelem o tom, odkud bude práce vykonávána.*“¹⁷⁶

Pracovní úraz, ke kterému by došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zahrnuje poměrně široký výčet úkonů. Podle § 274 ZPr se sem řadí např. úkony, které jsou potřebné k výkonu práce a také úkony během práce obvyklé nebo nutné před nebo po práci, úkony obvyklé během přestávky na jídlo či oddech, avšak konané pouze v objektu zaměstnavatele či různé typy vyšetření (buď u poskytovatele zdravotních služeb po příkazu zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací) a i ošetření při první pomoci společně s cestou k němu i zpět. Vyjma těchto úkonů se sem však neřadí např. cesta do zaměstnání nebo stravování.¹⁷⁷ Tento poměrně široký výčet úkonů má i své odůvodnění, kdy i doba během které se provádí výkon práce je určitým způsobem ohraničená. U home office to však takto jasné být nemusí. Vzhledem k tomu, že zde žádná přesně určená doba výkonu

¹⁷⁵ ŠTEFKO, Martin. § 190a. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 898, marg. č. 2–3.

¹⁷⁶ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 94. ISBN 978-80-7478-975-5

¹⁷⁷ § 274 ZPr

práce není, zaměstnanec si ji určuje sám a stejně tak si určuje i četnost a délku přestávek, může být mnohdy obtížné určit, zda k pracovnímu úrazu došlo právě v přímé souvislosti s pracovními úkoly či nikoliv.¹⁷⁸ Zaměstnanec se poté může dostat do poměrně složité situace, kdy bude těžko dokazovat, že se mu jistý pracovní úraz stal např. při výkonu práce, a ne během stravování. Zatímco u práce na pracovišti by zaměstnanci mohla pomoci výpověď jiného zaměstnance, která by jeho verzi potvrdila, u práce na home office by zaměstnanec jako svědeckou výpověď vydával pouze on sám. Zaměstnavatel se pak dostává do situace, kdy buď zaměstnanci musí věřit, že jeho výpověď je pravdivá a zaměstnanec pouze nevyužil toho, že za své zranění, které nesplňuje zákonné podmínky pracovního úrazu, mu zaměstnavatel bude povinen nahradit škodu či tento závěr zpochybní, k čemuž by měl mít ideálně nějaký podklad. V případě, že by zaměstnavatel zpochybnil zaměstnancovu výpověď, musí zaměstnanec, pokud chce vymoci náhradu škody, uplatnit svůj nárok v soudním řízení. Zde pak musí unést důkazní břemeno ohledně svých tvrzení, aby mu náhrada škody mohla být vyplacena. To však může být pro něj celkem nesnadný úkol. Dopomoci by mu mohly např. výpovědi příbuzných či jiných členů domácnosti, jejichž výpověď však vzhledem k jejich blízkému vztahu k osobě zaměstnance mohou být taktéž značně zkreslené.¹⁷⁹

¹⁷⁸ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 94. ISBN 978-80-7478-975-5

¹⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 95. ISBN 978-80-7478-975-5

6 Rozsah a způsob náhrady škody

V předchozí kapitole týkající se všech možných případů odpovědnosti zaměstnance za škodu byla uvedena jejich charakteristika, jednotlivé předpoklady a případně rozebrány i situace, které by v rámci každé z odpovědností mohly být nejasné či dosud zákonem spolehlivě nedořešené. Částečně však v rámci této kapitoly byl řešen i rozsah a způsob náhrady škody, proto v následující kapitole bude tento pouze stručně popsán, a především se tato kapitola zaměří na problematiku dosud neřešenou a taktéž společná ustanovení, jež jsou společná všem typům odpovědnosti zaměstnance za škodu.

6.1 Náhrada škody u obecné povinnosti zaměstnance za škodu

Rozsah a způsob náhrady škody u tohoto typu odpovědnosti je upraven v § 257 ZPr, podle něhož zaměstnanec vždy hradí skutečnou škodu, a to zásadně v penězích. Zákoník práce však připouští i nahrazení způsobem tzv. naturální restituce, čímž je uvedení v předchozí stav.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci mohou v práci přicházet do styku se zařízeními, jejichž hodnota je velmi vysoká a v případě způsobení škody na nich, by pravděpodobně nebyli schopni tuto škodu v plné výši nahradit, zde existují podmínky, pouze za kterých lze po zaměstnanci skutečnou škodu vymáhat. Jak již bylo zmíněno v kapitole o obecné odpovědnosti zaměstnance, bude záviset například na zavinění, tedy že lze náhradu ve výši skutečné škody požadovat po zaměstnanci v případě, že ji způsobil úmyslně, dále také pokud byla způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. V případě úmyslného zavinění může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci i ušlý zisk.¹⁸⁰ Naopak pokud ke škodě došlo neúmyslně a zavinění zaměstnance je tak pouze nedbalostní, stanovuje § 257 odst. 2 ZPr limitaci náhrady škody na čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu.¹⁸¹ Dle rozsudku Nejvyššího soudu je zde tento limit z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany, kdy při pouhém nedbalostním zavinění škody nesmí dojít k ohrožení plnění základních životních potřeb zaměstnance a jeho rodiny. V případě, že by mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřená dohoda o náhradě škody

¹⁸⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 257 [Skutečná škoda]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1127, marg. č. 1.

¹⁸¹ § 257 odst. 2 ZPr

přesahující částku rovnající se výše zmíněnému čtyřapůlnásobku je v části upravující tuto částku relativně neplatná.¹⁸²

Výše náhrady škody se dále může svým rozsahem poměrně omezit, a to v případě, že škodu kromě zaměstnance způsobil i zaměstnavatel, popřípadě další zaměstnanci. V případě, že škodu spoluzavinil i zaměstnavatel, má zaměstnanec povinnost nahradit pouze tu část škody, kterou sám zavinil, tedy hradí jen poměrnou část podle míry svého zavinění. K takové situaci může dojít např. pokud zaměstnavatel na pracovišti dlouhodobě udržuje podstav zaměstnanců, kteří jsou tak pod neustálým tlakem. Logicky pak může docházet k častějším škodám, než kdyby zaměstnanci pracovali v obvyklém počtu. Poměrná část, kterou je zaměstnanec povinen hradit se stanovuje podle subjektivního stavu zaměstnance k povinnosti, jež porušil a vzniklé škodě, přičemž při úmyslném zavinění bude zaměstnancův poměr vyšší, než jak by tomu bylo, kdyby škodu způsobil z nedbalosti. Pokud škodu způsobil více zaměstnanců, hradí každý z nich taktéž poměrnou část podle míry svého zavinění. Zaměstnavatel však musí po každém zaměstnanci následně vymáhat náhradu škody zvlášť, a to z toho důvodu, že zaměstnanci neodpovídají za náhradu škody solidárně, ale jedná se o dělenou odpovědnost. Při spoluodpovědnosti zaměstnanců pak ještě může dojít k situaci, kdy je zavinění u jednoho z nich úmyslné a u druhého nedbalostní. K tomu může dojít například v případě, že jeden ze zaměstnanců z nedbalosti ponechá otevřené dveře od skladu a druhý z něho úmyslně odcizí nějaký předmět. Za dané situace nelze vyloučit, že není odpovědný i zaměstnanec, který ke vzniku škody pouze přispěl svým nedbalostním porušením svých povinností.¹⁸³

6.2 Náhrada škody u nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Na rozdíl od obecné odpovědnosti, platí pro náhradu škody u nesplnění povinnosti k odvrácení škody, že její výše nesmí přesáhnout už trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Podle § 258 ZPr se při určování rozsahu a způsobu náhrady škody v případě, že by zaměstnanec porušil buď svoji povinnost oznamovací či povinnost zakročit vyplývající mu z § 249 ZPr, se přihlédne především k okolnostem bránícím splnění povinnosti a taktéž

¹⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 773/2014

¹⁸³ ODOBINOVA, Veronika. § 257 [Rozsah a způsob náhrady škody u obecné povinnosti nahradit škodu]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANSOVÁ, Marie, ODOBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 814, marg. č. 6–10.

k významu škodu pro zaměstnavatele. Nehledí se zde na to, zda porušení povinností bylo způsobeno nedbalostně či úmyslně, výše škody zkrátka nesmí přesáhnout výše zmíněný trojnásobek. Stejně tak jako u obecné povinnosti platí, že kdyby v dohodě o náhradě škody si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali částku vyšší, než je uvedený zákonný limit, byla by relativně neplatná.

6.3 Náhrada škody při odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Podle § 259 ZPr se limitace výše náhrady škody neuplatní právě u škody vzniklé na schodku na svěřených hodnotách, ale také u škody způsobené ztrátou svěřených věcí. Škodu je zde zaměstnanec tedy povinen nahradit v plné výši. Toto je důsledkem zásady, která zaměstnavateli ukládá povinnost vytvoření podmínek pro zaměstnance tak, aby s hodnotami mohl nakládat, jako by se jednalo o jeho vlastní.¹⁸⁴ Jediným způsobem, jak by se dala regulovat výše náhrady škody je za pomoci moderačního práva soudu, kdy je soudu dána pravomoc z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit.¹⁸⁵ V případě, že jsou však zaměstnanci zavázáni k společné povinnosti nahradit schodek, hradí jej podle jim určených podílů podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. I tak jsou však povinni uhradit celý schodek v plné výši. Limitace je zde stanovená tak, že výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se zaměstnancovu průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Navíc pokud jej neuhradí, musí zbytek uhradit jejich vedoucí nebo jeho zástupce způsobem určeným § 260 odst. 3 ZPr. ZPr nám v dalších ustanoveních § 260 pak dále stanoví další postupy pro náhradu škody za vzniklý schodek společně zavázanými zaměstnanci a způsob určování jejich podílu.¹⁸⁶ Existuje však zde i možnost zproštění se odpovědnosti, která je však blíže popsána již v kapitole o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

6.4 Náhrada škody při ztrátě svěřených věcí

Jak již bylo zmíněno u náhrady škody u schodku na svěřených hodnotách, i při ztrátě svěřených věcí má zaměstnanec povinnost škodu nahradit v plné výši. Avšak zaměstnanec je povinen zaměstnavateli nahradit pouze skutečnou škodu, a ne již ušlý zisk jako u obecné odpovědnosti podle § 250 ZPr. Rozhodná bude pak

¹⁸⁴ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 259 [Plná výše náhrady]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, ISBN 978-80-7400-951-8, marg. č. 1.

¹⁸⁵ § 264 ZPr

¹⁸⁶ § 260 odst.1-5 ZPr

nabývací cena věci a případné DPH s odečtením opotřebení této věci.¹⁸⁷ I zde je však možnost zprostit se povinnosti k náhradě škody, a to opět v případě, že zaměstnanec prokáže, že ke škodě došlo bez jeho zavinění. V podstatě se bude jednat o podobné podmínky jako u zproštění se povinnosti u schodku, a tedy je to zásah nějaké třetí osoby, která se například vloupala do zamčené skříňky a svěřené předměty zaměstnanci odcizila za předpokladu, že zaměstnanec se na této ztrátě ovšem nepodílel nebo situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevytvořil podmínky pro plnění jeho povinností.¹⁸⁸ V tomto případě neposkytl podmínky pro úschovu svěřeného předmětu, tedy mu neposkytl uzamykatelnou vlastní skříňku, stůl či jiný podobný uzamykatelný prostor, a v důsledku toho došlo k jeho ztrátě.¹⁸⁹

6.5 Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu

Jak již vypovídá z názvu, jedná se o ustanovení zákoníku práce, která jsou společná všem druhům odpovědnosti zaměstnance za škodu a uplatní se tedy jak u obecné, tak i u zvláštních druhů odpovědnosti a s tím související povinnosti k náhradě škody. Nalezneme je v části jedenácté, hlavě druhé a dílu pátém a konkrétně se jedná o ustanovení § 261 - § 264 ZPr.

6.5.1 Způsobilost k odpovědnosti za škodu

Ustanovení § 264 ZPr nám vymezuje předpoklady, za kterých je zaměstnanec je či není odpovědný k náhradě škody, a to na základě jeho způsobilosti ke svému jednání. V případě, že je zaměstnanec stížen duševní poruchou, je povinen k náhradě škody za předpokladu, že je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. K povinnosti nemuset nahradit škodu přitom stačí, i když u zaměstnance vymizí jen jedna z uvedených složek, přičemž naopak nezáleží na tom, zda u zaměstnance byla omezena svéprávnost. U duševní poruchy dále nerozhoduje ani to, zda se jedná o poruchu trvalé povahy (dlouhodobé) či jen přechodné povahy (krátkodobé), ale pouze to, jestli existovala v době způsobení

¹⁸⁷ ODROBINOVÁ, Veronika. § 255 [Ztráta svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 811, marg. č. 5.

¹⁸⁸ ODROBINOVÁ, Veronika. § 255 [Ztráta svěřených věcí]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 811, marg. č. 6–7.

¹⁸⁹ DOLEŽÍLEK, Jiří. § 255 [Potvrzení, dohoda o odpovědnosti za ztrátu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1124, marg. č. 11.

škody.¹⁹⁰ ¹⁹¹ Výjimku od situace, ve které zaměstnanci buď chybí schopnost ovládací či schopnost posoudit následky svého jednání a s tím spojenou nepovinnost nahradit škodu, však tvoří situace, kdy se zaměstnanec sám uvede do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky. Pokud tak učiní alespoň z nevědomé nedbalosti, má povinnost nahradit škodu. K tomu může dojít například v důsledku opilosti zaměstnance, kdy v případě, že poté způsobí zaměstnavateli škodu, za ni odpovídá vzhledem k tomu, že měl předpokládat, že po konzumaci většího množství alkoholu bude opilý. Jinak se posuzuje situace, ve které by si zaměstnanec např. vzal v dobré víře z pracovní lékárničky pilulku, o níž by se domníval, že je na bolest a pod jejím vlivem by zaměstnavateli způsobil na pracovišti škodu. Za takových okolností pak nebude povinen nahradit škodu. K náhradě škody není nucen ani v případě tzv. patologické opilosti, kdy nepřičetnost může nastat z důvodu duševní poruchy i po velmi malém množství alkoholu.¹⁹² Důležitým znakem patologické opilosti je i to, že zaměstnanec nemohl takovou patologickou alkoholickou reakci předvídat či předpokládat, protože o své dispozici k ní nevěděl.¹⁹³

Jako poslední zmiňuje ustanovení § 261 ZPr ještě náhradu škody, ke které je povinný zaměstnanec, který úmyslně jednal proti dobrým mravům. V tomto případě tedy zaměstnanec neporušuje žádný právní předpis, ale po jistou dobu zažitá morální pravidla chování. V judikatuře jsou dobré mravy kvalifikovány následovně: *„jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.“*¹⁹⁴ K tomu, aby však pro zaměstnance vznikla povinnost škodu nahradit, musí být kumulativně splněny následující předpoklady:

¹⁹⁰ ODROBINOVÁ, Veronika. § 261 [Duševní porucha, nezpůsobilý stav, úmyslné jednání proti dobrým mravům]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 818, marg. č. 1.

¹⁹¹ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 261 [Způsobilost k odpovědnosti za škodu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1133, marg. č. 1.

¹⁹² ODROBINOVÁ, Veronika. § 261 [Duševní porucha, nezpůsobilý stav, úmyslné jednání proti dobrým mravům]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 818, marg. č. 2.

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 2. 1998, sp. zn. 5 Tz 1/98

¹⁹⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

- *jednání proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,*
- *vznik škody,*
- *příčinná souvislost mezi jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody a*
- *zavinění na straně zaměstnance ve formě úmyslu přímého nebo úmyslu eventuálního.*¹⁹⁵

Oproti obecné odpovědnosti je zde místo porušení právní povinnosti jako předpoklad jednání proti dobrým mravům. Vzhledem k tomu, že s dobrými mravy, jež jsou vlastně neprávní pravidla chování, však zákon počítá jako s předpokladem odpovědnosti za škodu, se tak stávají pravidly právními.¹⁹⁶ Taktéž na rozdíl od obecné odpovědnosti je v daném případě zaměstnanec povinen k náhradě pouze skutečné škody, nemusí již ale hradit ušlý zisk.¹⁹⁷

6.5.2 Určení a projednání výše náhrady škody

Výši náhrady škody, kterou má zaměstnanec nahradit mu určuje zaměstnavatel. Před tím, než však výši náhrady škody určí, je nutné objasnit všechny skutečnosti rozhodné pro odpovědnost příslušného zaměstnance. Taktéž je třeba zohlednit protiprávní jednání, kvůli kterému vznikla škoda, tedy zda nebyla naopak škoda způsobena kvůli porušení právních povinností ze strany zaměstnavatele či zda se na škodě nepodílel i zaměstnavatel či jiná osoba. Zaměstnavatel pak má povinnost výši náhrady, kterou po zaměstnanci bude požadovat, se zaměstnancem projednat a v písemné formě mu tuto výši oznámit. Toto má učinit ve lhůtě jednoho měsíce ode dne zjištění vzniku škody a povinnosti její náhrady zaměstnancem. Tato lhůta má ovšem jenom pořádkový význam, což znamená, že pokud zaměstnavatel tyto povinnosti poruší, nemá to zásadně žádný vliv na uplatnění práva na náhradu škody. Zaměstnanec však může požadovanou výši náhrady škody odmítnout celou či jen její část nebo může se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o způsobu náhrady škody. Součástí takové případné dohody musí být logicky opět výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, v případě že zaměstnanec svoji povinnost nahradit škodu uznal. Pokud by však zaměstnanec, jak

¹⁹⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 261 [Způsobilost k odpovědnosti za škodu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1134, marg. č. 4.

¹⁹⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 261 [Způsobilost k odpovědnosti za škodu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1134, marg. č. 5.

¹⁹⁷ ODOBINOVÁ, Veronika. § 261 [Duševní porucha, nezpůsobilý stav, úmyslné jednání proti dobrým mravům]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 818, marg. č. 4.

již bylo zmíněno s výší náhrady škody nesouhlasil, musí svůj nárok uplatnit u soudu, který o tomto rozhodne.

Zaměstnavatel pak má dále povinnost, jak výší náhrady, tak obsah dohody o způsobu náhrady škody vždy projednat s odborovou organizací. Výjimku tvoří jen náhrada nepřesahující částku 1000 Kč.¹⁹⁸

V případě, že by škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele nebo zástupce statutárního orgánu, určuje náhradu škody, ten, jehož statutární orgán nebo jeho zástupce na místo ustanovil. Především bude pak platit pro zaměstnavatele vymezené v § 33 ZPr. Zástupcem statutárního orgánu může být například zástupce ředitele školy, za předpokladu, že je i vedoucím zaměstnancem. Výší náhrady škody mu bude určovat ředitel školy vzhledem k tomu, že s ním má uzavřenou pracovní smlouvu. U obchodních korporací budou statutárními orgány jeho členové, avšak pouze ti, kteří pro obchodní korporaci vykonávají jinou práci v pracovním poměru, než je obchodní vedení. Výší náhrady škody jim bude určovat valná hromada nebo dozorčí rada, která rozhoduje, kdo z nich je do funkce člena statutárního orgánu ustanovil.¹⁹⁹

6.5.3 Moderační právo soudu

Tzv. moderační právo soudu slouží k určení nižší výše náhrady škody, než je skutečná škoda nebo případně maximální možný limit pro požadovanou škodu po zaměstnanci. Soud určí výši tak, aby pro zaměstnance i zaměstnavatele vyjadřovala částku, kterou lze konkrétně v daném případě po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Je tedy na úvaze soudu, aby dle svého vlastního uvážení tuto výši určil. Zákon jej omezuje pouze na to, že ke snížení musí dojít „z důvodů zvláštního zřetele“, avšak vzhledem k tomu, že tento pojem není ani zákoníku práce ani jiných předpisech definován a ani tedy ani stanoveno z jakých hledisek má soud pro posouzení daného případu vycházet, je toto uvážení pro snížení náhrady čistě na úvaze soudu.²⁰⁰ Soud pak tedy z takto širokého a předem nevymezeného okruhu okolností pak má možnost vybrat ty, které považuje za hodné zvláštního zřetele,

¹⁹⁸ ELISCHER, David; KOBLIHA, Ivan; DOBIÁŠ, Petr; KOTTNAUER, Antonín; HUNJAN KOBLIHOVÁ, Radka et al. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka*. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-382-7.

¹⁹⁹ ODROBINOVÁ, Veronika. § 262 [Stanovení výše náhrady škody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 819, marg. č. 1–2.

²⁰⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 264 [Snížení výše náhrady]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1137, marg. č. 1.

a následně určit, do jaké míry škodu snižuje.²⁰¹ Za důvody zvláštního zřetele hodných můžeme považovat např. „*charakter škody, osobní sociální a majetkové poměry žalovaného, zda přihlížel k tomu, jakým způsobem se náhrada škody žalovaného dotkne, popřípadě, jaký význam bude mít neuhrazení škody pro zaměstnavatele apod.*“²⁰² Nelze však znovu brát v úvahu skutečnosti jako je porušení povinností ze strany zaměstnavatele, částečné vyvinění zaměstnance jak u schodku tak u svěřené věci, vzhledem k tomu, že k nim došlo bez zavinění zaměstnance ani spoluzavinění zaměstnavatele či jiných zaměstnanců.

Moderační právo soudu se uplatňuje vždy celkové výši škody před tím, než byly uplatněny limitace náhrady škody, která je buď při škodě způsobené z nedbalosti čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku podle § 257 ZPr nebo při škodě způsobené porušením prevenční povinnosti trojnásobek průměrného měsíčního výdělku podle § 258 ZPr. Snížení tak musí být přiměřené výši skutečné škody, a ne limitu, který se na výši náhrady škody vztahuje.

Z procesní stránky se vždy soud při rozhodování o nároku na náhradu škody, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení náhrady škody. K úpravě v občanském zákoníku v § 2953 je úprava moderačního práva v zákoníku práce speciální.²⁰³

²⁰¹ ODROBINOVÁ, Veronika. § 264 [Snížení náhrady škody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 821, marg. č. 1.

²⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010

²⁰³ ODROBINOVÁ, Veronika. § 264 [Snížení náhrady škody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 821–822, marg. č. 2–4.

Závěr

Jak již bylo zmíněno v úvodu práce, odpovědnost je jedním z nejpodstatnějších, ale zároveň také nejsložitějších právních institutů, které lze kromě pracovního práva nalézt v průřezu celým právním řádem ČR, a to jak v soukromém, tak i veřejném právu. Ač se jedná o institut v právní úpravě zákoníku práce relativně stabilní a jednoznačný, lze narazit na i oblasti, u kterých nebylo dosud nalezeno jasné řešení a které jsem se pokusila v práci podrobněji rozebrat. Cílem této práce bylo právě jednak celkově vymezit odpovědnost za škodu podle zákoníku práce a jednak se pokusit analyzovat některé vybrané oblasti, ve kterých nebylo nalezeno spolehlivé řešení, a to např. z důvodu nedávné novely zákoníku práce.

Co se týče právní úpravy odpovědnosti za škodu v ZPr, je tato dle mého názoru zásadně na opravdu dobré úrovni. Pokud se zaměřím na jednotlivé druhy odpovědnosti a jejich dostatečnosti v právní úpravě jsou potom mé závěry následující. U obecné odpovědnosti zákon pokrývá dosti přesně všechny možné situace, ve kterých může být zaměstnanec nucen k odpovědnosti za škodu. Výjimku pak tvoří pouze zákonem neřešená odpovědnost zaměstnance v případě, že škodu způsobí třetím osobám. Na tuto otázku nám však dodatečně poskytuje odpověď judikatura. U zvláštních druhů odpovědností pak hodnotím odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a taktéž odpovědnost za ztrátu svěřených věcí v právní úpravě jako velmi dobrou. Ovšem u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách vidím mezeru např. u sdíleného pracovního místa, kde vzhledem k ponechání rozdělení úkolů na zaměstnancích, nemusí být vždy jednoduché určit, který z nich bude odpovídat za škodu. Mimo uvedené lze pak legislativní mezeru nalézt také u odpovědnosti zaměstnance při režimu home office, kdy zejména v oblasti pracovních úrazů může dojít opět k situaci, ve které nebude jasné za ni odpovídá tentokrát zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

V závěru tohoto bych shrnula, že ač je odpovědnost zaměstnance, a to společně i s náhradou škody v ZPr po poměrně dlouhou dobu relativně stálým a příliš se dosud neměnicím institutem, jedná se i přesto o téma v současné době stále aktuální. Je tomu tak nejen z důvodu velkého počtu osob, které jsou v pracovním poměru, s čímž samozřejmě roste i riziko odpovědnosti za škodu, kterou by mohly způsobit. Dalším důvodem může být právě již výše zmíněné měnící se jiné právní instituty po vzoru evropské legislativy (např. sdílené pracovní místo, častější režim

home office), se kterými však souvisí i odpovědnost za škodu. Ta by se měla řešit však daleko komplexněji, a to v zákonné úpravě, než aby ji bylo nutné vždy až dodatečně dovozovat judikatorně.

Resumé

The thesis deals with the employee's liability for damages according to the current regulation in the Labour Code. Employee's liability for damages together with compensation for damages is one of the very stable and too unchanging institutes that the Labour Code contains. However, it is still possible to find situations in labour law which are not completely reliably resolved in terms of liability. The aim of this thesis is to provide a comprehensive definition of the employee's liability for damages under the current legislation, while analysing selected issues that have not yet been reliably resolved within this topic. In its structure, it thus deals first with the general concept of liability and some selected concepts, functions and types thereof. It then defines liability in the context of civil law and compares it with liability in labour law. In the context of employment law liability, the thesis focuses on its classification, system or the prerequisites for its creation. The next part focuses on liability for damages and its distinction from other types of liability, as well as liability for unjust enrichment. The main part consists of the definition of the employee's liability for damages with selected issues concerning compensation for damages and a description of the scope and method of compensation for damages.

Seznam použitých zdrojů

Monografie a komentáře

- BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023
- BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří a GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0.
- DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3.
- ELIÁŠ, Josef. *Společensko-ekonomické základy socialistického občanského práva*. Praha: Akademia, 1970
- ELISCHER, David; KOBLIHA, Ivan; DOBIÁŠ, Petr; KOTTNAUER, Antonín; HUNJAN KOBLIHOVÁ, Radka et al. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona : praktická příručka*. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-382-7.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GERLOCH, Aleš a BERAN, Karel. *Funkce a místo právní odpovědnosti v recentním právním řádu*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-058-1
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380
- HANDLAR, Jiří. Pojem právní odpovědnosti v díle prof. Josefa Macura. In: Lavický, Petr a Jiří Spáčil, ed. *Macurův jubilejní památník: k nedožitým osmdesátinám profesora Josefa Macura*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-542-7
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1

- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1.
- KNAPPOVÁ, Marta. *Povinnost a odpovědnost v občanském právu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-55-6.
- HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021
- MACUR, Josef. *Odpovědnost a zavinění v občanském právu*. Brno: UJEP, 1980
- MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. Praha: Leges, 2018. Komentátor. ISBN 978-80-87576-73-1.
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- SPIRIT, Michal. *Úvod do studia práva*. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5280-8.
- ŠVESTKA, Jiří. *Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku*, Praha, 1966
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022

Články a elektronické zdroje

- BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 18
- BĚLINA, Miroslav. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13-14, s. 485-487
- BENEŠOVÁ, Eva. Sdílené pracovní místo. Nalezne místo u českých zaměstnavatelů, o to více v době nouzového stavu? *Metamorfózy práva ve střední Evropě 2020. Právo a krize*. 2020, s. 144-155.
- BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*, 2018, č. 12

- Bezpečné pracoviště. Definice, povinnosti, legislativa a vytváření bezpečného pracovního prostředí. *ŠkoleniBOZP.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/bezpecne-pracoviste/>
- BLAŽEK, Jan. Odpovědnost zaměstnance v pracovním poměru za způsobenou škodu [online]. Olomouc, 2018 [cit. 2023-10-25]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/8s9r4x/RigorznprceZKRCENV1.2.pdf>. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci.
- ČECH, Petr, FLÍDR, Jan. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů? *Rekodifikace & praxe*, 2015, č. 3, s. 15 a násl.
- MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2018, č. 4, s. 115 a násl.
- MAULWURF, Adolf. Posouzení intenzity porušení pracovní kázně jako porušení zvláště hrubým způsobem čili odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru. *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 2022, 15. 9. 2022 [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/posouzeni-intenzity-poruseni-pracovni-kazne-jako-poruseni-zvlast-hrubym-zpusobem-cili-oduvodnujici-okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-115207.html>
- MELZER, Filip. Odpovědnost za pomocníka podle § 2914 českého Občanského zákoníku. *Societas et iurisprudentia*, 2016, č. 4, s. 71 a násl.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XII23Schodeknasverenychhodnotach>
- MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14, s. 488-494)
- MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s.83-84. ISBN 978-80-7478-975-5
- POŘÍZEK, Jan. Vztah odpovědnosti za škodu a odpovědnosti za bezdůvodné obohacení. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vztah-odpovednosti-za-skodu-a-odpovednosti-za-bezduvodne-obohaceni-100660.html>

- Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. *Český statistický úřad* [online]. 2022 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou>
- PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147, s. 141.
- REJCHRTOVÁ, Aneta. Fenomén home office jako plnohodnotná forma výkonu práce. *Iurium Scriptum*, 2022, č. 2, s. 17-29
- SZTEFEK, Martin. Deliktní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ. *Právní rozhledy*, 2017, č. 1, s. 6-13
- ŠOLC, Martin. Neúplná, ale komplexní? Koncept komplexní úpravy náhrady škody v zákoníku práce a reflexní újma pozůstalých. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 96.
- TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 94. ISBN 978-80-7478-975-5
- VERONIKA, Hejná. *Sdílené pracovní místo. Kratší úvazek bude jednodušší* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/417591-sdilene-pracovni-misto-kratsi-uvazek-bude-jednodussi>
- VOLKOVÁ, Mgr. Petra Volková. *Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli* [online]. Praha, 2014 [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68614/150026345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze.

Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Vyhláška č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023
- Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, Čl. XVI
- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2021 Sb., občanský zákoník k § 24 [online]. [cit. 2023-27-03]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>
- Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, 32019L1158

Judikatura

- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 11. 2010 č.j. 11 Co 338/2010-87
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 2. 1998, sp. zn. 5 Tz 1/98
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 773/2014
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97