

PŘEHLED JUDIKATURY

ve věcech
pracovněprávních

Náhrada škody

2., aktualizované a rozšířené vydání

Sestavil

JIŘÍ DOLEŽÍLEK



JUDIKATURA

**PŘEHLED JUDIKATURY
ve věcech pracovněprávních**

Náhrada škody

PŘEHLED JUDIKATURY **ve věcech pracovníprávních**

Náhrada škody

2., aktualizované a rozšířené vydání

Sestavil
Jiří Doležilek



Vzor citace: Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 400.

Právní stav citované judikatury byl uzavřen ke dni 30. 4. 2011.

© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012

ISBN: 978-80-7357-716-2

PŘEHLED JUDIKATURY ve věcech pracovněprávních

<p>Úvod 19</p> <p>A. ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU 21</p> <p>I. OBECNÁ ODPOVĚDNOST 21</p> <p>1. Vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě ... 21</p> <p>2. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě 21</p> <p>3. Souvislost porušení povinností zaměstnance s plněním jeho pracovních úkolů 21</p> <p>4. Meze plnění pracovních úkolů zaměstnancem a přímé souvislosti s ním 21</p> <p>5. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce 22</p> <p>6. Povaha otázky příčinné souvislosti mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody 22</p> <p>7. Škoda způsobená zaviněným porušením povinností zaměstnance ... 23</p> <p>8. Zavinění zaměstnance 25</p> <p>9. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách 25</p> <p>10. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou neoprávněnými výplatami 25</p> <p>11. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou v důsledku požáru 26</p> <p>12. Odpovědnost zaměstnance za svěřené vozidlo 26</p> <p>13. Souběh obecné a zvláštní odpovědnosti zaměstnanců za škodu 27</p> <p>14. Rozsah náhrady škody v případě spoluzavinění zaměstnavatele ... 27</p> <p>15. Předpoklady pro úhradu poměrné části škody 27</p> <p>16. Dělení odpovědnost více zaměstnanců 28</p>	<p>17. Rozsah náhrady škody v případě škody způsobené neznámým pachatelem 28</p> <p>18. Způsob náhrady škody 28</p> <p>19. Vliv skončení pracovního poměru na posuzování odpovědnosti zaměstnance za škodu 28</p> <p>20. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli tím, že se jeho pohledávka stala nedobytnou. Závěr o nedobytnosti pohledávky 31</p> <p>II. ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 33</p> <p>21. Právo zaměstnavatele na náhradu škody podle § 70 zákoníku práce .. 33</p> <p>22. Právo zaměstnavatele na náhradu škody podle § 70 zákoníku práce .. 33</p> <p>III. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚŠTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT 35</p> <p>23. Účinnost dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování 35</p> <p>24. Počátek účinnosti dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Odkládací podmínka 35</p> <p>25. Platnost dohody o společné odpovědnosti za schodek, ve které nebyl ustanoven vedoucí 36</p> <p>26. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska existence pracovněprávního vztahu 36</p> <p>27. Platnost dohody o odpovědnosti uzavřené při dohodě o pracovní činnosti 37</p> <p>28. Forma dohody o odpovědnosti ... 37</p> <p>29. Podmínky platnosti dohody o odpovědnosti 37</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

30. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska označení zaměstnavatele v dohodě	37	48. Trvání odpovědnosti při uložení trestu zákazu činnosti	48
31. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska věku zaměstnance při jejím uzavření	38	49. Zánik dohody o odpovědnosti. Forma odstoupení od dohody o odpovědnosti	49
32. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska věku zaměstnance při jejím uzavření	38	50. Forma odstoupení od dohody o odpovědnosti	49
33. Podpis dohody o odpovědnosti ...	39	51. Schodek (manko) vzniklý na svěřených hodnotách ve více zúčtovacích obdobích	49
34. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska označení funkce vykonávané zaměstnancem a z hlediska provedení inventarizace hodnot	40	52. Pojem schodku na svěřených hodnotách	50
35. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska označení funkce a pracoviště zaměstnance a z hlediska vymezení hodnot	40	53. Škoda vzniklá nesprávným přeceněním zásob zboží a jeho poškozením nebo znehodnocením. Tzv. účetní schodek	50
36. Předmět dohody o odpovědnosti ...	42	54. Kompenzace přebytků se schodky	50
37. Předmět dohody o odpovědnosti ...	42	55. Odpovědnost pachatele vloupání za škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách	50
38. Předmět dohody o odpovědnosti ...	42	56. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou výplatou prostředků určených k výplatě mezd neoprávněnému zaměstnanci	52
39. Předmět dohody o odpovědnosti ...	43	57. Průkaznost inventarizace	52
40. Okruh zaměstnanců, se kterými je třeba uzavřít dohodu o odpovědnosti	44	58. Povaha škody vzniklé odcizením svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Zproštění se odpovědnosti za škodu, umožnil-li zaměstnanec její vznik porušením svých povinností	53
41. Výhrada podmínky při uzavření dohody o společné odpovědnosti	44	59. Zproštění odpovědnosti za schodek zaviněný třetí osobou	54
42. Dohody o společné odpovědnosti	44	60. Odpovědnost za schodek vzniklý zneužitím platební karty	55
43. Odpovědnost více zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování	45	61. Závady v pracovních podmínkách odpovědných zaměstnanců	56
44. Odpovědnost více zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování	45	62. Význam závazku zaměstnavatele odstranit závady v pracovních podmínkách před uzavřením dohody o odpovědnosti	56
45. Rozsah odpovědnosti zaměstnance, který převzal závazek o společné odpovědnosti spolu s ostatními zaměstnanci	47	63. Plnění povinnosti zaměstnavatele zajišťovat odpovědným zaměstnancům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů	57
46. Trvání odpovědnosti při změnách pracovního poměru	48	64. Škoda zaměstnavatele jako podnikové riziko	57
47. Trvání odpovědnosti v průběhu pracovního poměru	48		

65. Tzv. normy ztratného při odpovědnosti za schodek	57	80. Předpoklady pro použití zmírňovacího práva soudu v případě odpovědnosti za schodek	63
66. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek. Nevytvoření řádných pracovních podmínek. Objektivní příčiny vzniku schodku	58	81. Snížení výše náhrady škody u jednotlivého člena kolektivu společně odpovědných zaměstnanců	63
67. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek. Nedostatečné obsazení prodejny. Nedostatek skladovacích prostor	58	82. Přednost omezení odpovědnosti zaměstnance pro porušení povinnosti zaměstnavatele před snížením výše náhrady škody	64
68. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek	58	83. Zkoumání předpokladů ke snížení výše náhrady škody	64
69. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek	58	84. Přednost zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, před snížením výše náhrady škody podle § 264 zákoníku práce	66
70. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek. Znemožnění dispozice se svěřenými hodnotami	59	85. Rozhodnutí soudu o nákladech řízení o náhradu škody v případě snížení její výše podle § 264 zákoníku práce	69
71. Důkazní břemeno v řízení o náhradu škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek	59		
72. Důkazní břemeno zaměstnavatele v řízení o náhradu škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek	59	IV. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ	71
73. Podmínky zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek	60	86. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Způsobilé předměty odpovědnosti	71
74. Nevytvoření přiměřených pracovních podmínek a odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách	62	87. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Způsobilý předmět odpovědnosti	71
75. Bezdůvodné obohacení vzniklé plněním přijatým zaměstnavatelem od zaměstnance na úhradu schodku, který zaměstnanec nezavinil	62	88. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Náležitosti písemného potvrzení	71
76. Rozsah náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek	62	89. Předpoklady práva zaměstnavatele na náhradu škody podle § 255 zákoníku práce. Právo zaměstnavatele na vydání věci	72
77. Kogentní povaha ustanovení o rozsahu společné odpovědnosti za schodek	62	90. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu při nesplnění podmínek odpovědnosti podle § 255 zákoníku práce	72
78. Rozsah náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek	63	91. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance	72
79. Postavení společně odpovědného zaměstnance, který nebyl platně ustanoven zástupcem vedoucího	63	92. Rozsah náhrady škody	72
		93. Vydání bezdůvodného obohacení zaměstnance při nevrácení věci	

svěřené mu zaměstnavatelem k výkonu práce	73	škody. Promlčení práva na náhradu škody, která má povahu opětovného plnění	82
V. URČOVÁNÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY A JEJÍ PROJEDNÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNANCEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ. PROMLČENÍ PRÁVA NA NÁHRADU ŠKODY	75	107. Běh promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody. Adhezní řízení	83
94. Bezdůvodné odmítnutí plnění nabídnutého zaměstnancem zaměstnavateli. Znemožnění naturální restituce zaměstnavatelem	75	108. Stavení promlčení během adhezního řízení	83
95. Právní význam uznání závazku zaměstnance k náhradě škody	75	109. Běh promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody. Řádné pokračování v řízení	85
96. Forma uznání závazku zaměstnance k náhradě škody a dohody o způsobu je- jí úhrady. Povaha uznání závazku k ná- hradě škody. Platnost dohody o způso- bu úhrady škody	77	110. Běh promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody. Řádné pokračování v řízení	85
97. Uznání závazku zaměstnance k náhradě škody a dohoda o narovnání	78	111. Účinky uplatnění práva na náhradu škody proti jednomu z více odpovědných zaměstnanců	86
98. Rozlišení uznání závazku zaměstnance k náhradě škody a dohody o narovnání	78	112. Běh promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody. Adhezní řízení	86
99. Uznání budoucího závazku	78	113. Uplatnění práva na náhradu škody u místně a věcně nepřislušného soudu	87
100. Splatnost práva na náhradu škody určené zaměstnavatelem bez projednání se zaměstnancem a odborovou organizací	79	114. Osobní účinky uplatnění práva na náhradu škody u soudu	87
101. Prodlení zaměstnance s plněním povinnosti k náhradě škody	79	115. Stavení běhu promlčecí doby práva přiznaného exekučním titulem	88
102. Promlčení práva na náhradu škody	80	B. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU	89
103. Počátek běhu promlčecí doby	81	I. OBECNÁ ODPOVĚDNOST	89
104. Počátek běhu promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody vzniklé zaměstnavateli zaplacením uložené pokuty	82	116. Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	89
105. Počátek běhu promlčecí doby k uplatnění práva na náhradu škody vzniklé zaměstnavateli zaplacením peněžní částky odepsáním z peněžního účtu	82	117. Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	89
106. Subjektivní a objektivní promlčecí doba k uplatnění práva na náhradu		118. Objektivní povaha obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	89
		119. Povaha obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	90
		120. Dobré mravy	90
		121. Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (plnění pracovních úkolů zaměstnance a přímá souvislost s ním)	91

122. Odpovědnost za škodu způsobenou krádeží osobních věcí zaměstnance na ubytovně	91	zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	109
123. Právo zaměstnance na náhradu škody při neplatném rozvázání pracovního poměru	91	134. Pojem pracovního úrazu	109
124. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci neplatným rozvázáním pracovního poměru	91	135. Pojem pracovního úrazu. Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a porušením zdraví při existenci latentního chorobného stavu	110
125. Právo zaměstnance na náhradu škody po právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru	93	136. Působení chemických látek jako příčina pracovního úrazu. Odpovědnost za poškození zdraví nastalé v souvislosti se závažným pracovním prostředím	112
126. Právo zaměstnance odvolaného z pracovního místa na náhradu škody	94	137. Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví . . .	113
127. Právo zaměstnance odvolaného z pracovního místa na náhradu škody. Výše škody	95	138. Infarkt myokardu nebo jiná cévní příhoda jako pracovní úraz	113
128. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nepravdivým pracovním posudkem	97	139. Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví. Spolupůsobení predispozice u poškozeného při úrazovém ději	114
129. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nevydáním potvrzení o zaměstnání	97	140. Pracovní úraz způsobený nadměrnou námahou při tělesné nebo duševní práci	114
130. Náhrada škody v souvislosti s dohodou o rozvázání pracovního poměru (odstupné)	99	141. Vliv zdravotní predispozice zaměstnance na příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a invaliditou	114
131. Povaha škody vzniklé nevyplacením odstupného	100	142. Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví . . .	115
132. Náhrada škody v souvislosti s dohodou o rozvázání pracovního poměru (náhrada za ztrátu na výdělků)	102	143. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Hlediska posuzování	115
133. Náhrada škody vzniklé nesprávnou výplatou náhrady za ztrátu na výdělků (zaplacení vyšší daně z příjmů fyzických osob)	104	144. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Hlediska posuzování	115
II. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍCH Z POVOLÁNÍ	109	145. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Hlediska posuzování	116
1. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou		146. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Cesta do zaměstnání	117
		147. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Cesta do zaměstnání	117
		148. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Cesta ke stravování	119

149. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz při přespávání v ubikaci . . .	122	163. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz při výkonu pedagogického dozoru . . .	128
150. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem	122	164. Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem zaměstnance v nepřímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů	129
151. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Napadení zaměstnance jinou osobou	122	165. Úraz dítěte při výchově v mateřské škole	129
152. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz po dokončení pracovního úkolu	122	166. Úraz žáka školy v přestávce mezi vyučovacími hodinami	129
153. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz domácí dělnice	122	167. Prokazování pracovního úrazu . . .	129
154. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Náhlá nevolnost	123	168. Pojem nemoci z povolání	130
155. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz řidiče	123	169. Podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nemocí z povolání	130
156. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Vybočení z plnění pracovních úkolů	123	170. Podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nemocí z povolání	132
157. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz během přestávky školení . . .	123	171. Podmínky, za nichž vzniká nemoc z povolání	132
158. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Team-building	125	172. Podmínky, za nichž vzniká nemoc z povolání, a prodej podniku	134
159. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Vybočení z plnění pracovních úkolů	127	173. Podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nemocí z povolání	136
160. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Očkování jako pracovní úraz	128	174. Vliv predispozice zaměstnance pro onemocnění nemocí z povolání na odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Význam příčiny vzniku nemoci z povolání pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu	137
161. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz při požívání ochranných nápojů v horkých provozech	128	175. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při nemoci z povolání za situace, kdy zaměstnanec trpí i jinými nemocemi	138
162. Souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. Úraz při pracovní cestě konané vlastním motorovým vozidlem	128	176. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při nemoci z povolání za situace, kdy zaměstnanec trpí i jinými nemocemi	139
		177. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou dvěma nemocemi z povolání	139
		178. Narušení sluchu jako následek pracovního úrazu a jako následek nemoci z povolání	139

179. Okamžik vzniku škody při nemoci z povolání	140
180. Odpovědnost zaměstnavatele za poškození zdraví zaměstnance chemickými nebo jinými látkami. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu	141
181. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance vzniklou porušováním předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnavatele	141
2. Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele	143
182. Seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny	143
183. Zproštění odpovědnosti za škodu vzniklou úrazem žáku základní školy	143
184. Zavinění zaměstnance	145
185. Konkrétnost bezpečnostního předpisu. Zavinění zaměstnance	146
186. Podmínky pro úplné zproštění odpovědnosti	147
187. Konkrétnost bezpečnostních předpisů a pokynů. Předpisy a pokyny všeobecného charakteru	147
188. Pravidla silničního provozu jako bezpečnostní předpis	147
189. Konkrétnost bezpečnostního předpisu. Vyhodnocení bezpečnostního předpisu zaměstnancem	148
190. Předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	149
191. Rozsah povinností zaměstnance používat přidělené osobní ochranné prostředky. Předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	150
192. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	151
193. Nedostatek zavinění zaměstnance. Vykonávání prací v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz nadřízených	152
194. Pracovní úraz při práci se strojem, který neměl být vůbec v provozu. Seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny	152
195. Předpoklady pro zproštění odpovědnosti. Zabezpečení znalosti bezpečnostních předpisů	152
196. Náhoda jako jedna z příčin pracovního úrazu	153
197. Porušení dopravních předpisů zaměstnancem při pracovní cestě konané vlastním motorovým vozidlem	153
198. Zproštění odpovědnosti. Kontrola znalostí dopravních předpisů zaměstnavatelem. Zaviněné porušení dopravních předpisů zaměstnancem	154
199. Opilost zaměstnance. Stupeň opojení	156
200. Opilost zaměstnance. Míra požití alkoholického nápoje	157
201. Opilost zaměstnance. Tolerance požívání alkoholu na pracovišti vedoucími zaměstnanci	157
202. Pojem lehkomyšlného jednání zaměstnance	157
203. Posuzování lehkomyšlného jednání zaměstnance	159
204. Posuzování lehkomyšlného jednání zaměstnance	159
205. Lehkomyšlné jednání zaměstnance a porušení bezpečnostních předpisů	159
206. Lehkomyšlné jednání zaměstnance a porušení bezpečnostních předpisů	160
207. Lehkomyšlné jednání zaměstnance	161
208. Zákaz zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele v případě pracovního úrazu při odvrácení škody	162
209. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Důkazní břemeno zaměstnavatele v řízení o náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	163

210. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem. Vedlejší účastník na straně zaměstnavatele	164
3. Rozsah náhrady škody	166
211. Samostatnost dílčích práv na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	166
212. Samostatnost dílčích práv na odškodnění pracovního úrazu. Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví u jednotlivých dílčích práv	166
213. Právo na odškodnění pracovního úrazu a poskytnutí pojistného plnění	166
214. Právo poškozeného na úroky z prodlení	166
215. Náhrada nákladů spojených s účastí poškozeného zaměstnance v trestním řízení	167
216. Samostatnost dílčích práv na náhradu škody na zdraví. Způsob určení nákladů řízení	167
217. Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu. Příjem z vlastní výdělečné činnosti zaměstnance	169
218. Práva zaměstnance z odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání po zániku zaměstnavatele	170
219. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Náklady řízení. Vedlejší účastník	173
4. Náhrada za ztrátu na výdělku	176
220. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti po skončení pracovního poměru	176
221. Doba vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku	176
222. Doba vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku	177
223. Doba vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku	177
224. Samostatnost práv na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti	178
225. Samostatnost práv na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti	179
226. Samostatnost práva na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Uplatnění části práva	180
227. Pojem ztráty na výdělku. Ztráta příjmu ze samostatné výdělečné činnosti	180
228. Průměrný výdělek pro účely náhrady za ztrátu na výdělku	182
229. Rozhodné období pro určení průměrného výdělku zaměstnance	182
230. Rozhodné období pro určení průměrného výdělku zaměstnance. Za- městnání u více zaměstnavatelů v roz- hodném období	183
231. Povaha otázky výše průměrného výdělku zaměstnance	183
232. Rozhodné období pro určení průměrného výdělku při zvýšeném pracovním úsilí zaměstnance	184
233. Pravděpodobný výdělek zaměstnance	185
234. Náhrada za ztrátu na výdělku u poživatele invalidního důchodu pro obecné onemocnění	187
235. Příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a ztrátou na výdělku. Náhrada za ztrátu na výdělku u zaměstnance, který je poživatelem starobního důchodu	187
236. Náhrada za ztrátu na výdělku u poživatelů starobních a invalidních důchodů	188
237. Náhrada za ztrátu na výdělku u zaměstnance s invalidním důchodem přiznaným mu místo důchodu starobního	188

238. Náhrada za ztrátu na výděлку u poživatelé tzv. stavovského invalidního důchodu 189
239. Náhrada za ztrátu na výděлку u poživatelé tzv. stavovského invalidního důchodu 190
240. Příčinná souvislost mezi škodou na výděлку a nemocí z povolání. Obecné onemocnění vedle nemoci z povolání 191
241. Počátek běhu subjektivní promlčecí doby pro uplatnění práva na náhradu za ztrátu na výděлку u poživatelé invalidního důchodu 193
242. Náhrada za ztrátu na výděлку u zaměstnance dosahujícího po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání výděлку se zvýšeným pracovním úsilím 194
243. Náhrada za ztrátu na výděлку u zaměstnance dosahujícího po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání výděлку se zvýšeným pracovním úsilím 195
244. Náhrada za ztrátu na výděлку u zaměstnance dosahujícího po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání výděлку se zvýšeným pracovním úsilím. Rozdíl mezi náhradou za ztrátu na výděлку a náhradou za ztížení společenského uplatnění 196
245. Zvýšené pracovní úsilí poživatelé invalidního důchodu 197
246. Náhrada za ztrátu na výděлку po rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. a) zákoníku práce 200
247. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Náhrada za ztrátu na výděлку po rozvázání pracovního poměru zaměstnance z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce . . . 203
248. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Postavení zaměstnance, který je pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí bez zaměstnání 204
249. Náhrada za ztrátu na výděлку po rozvázání pracovního poměru z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice 205
250. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Skončení pracovního poměru. Určení výše náhrady 206
251. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Průměrný výdělek zaměstnance. Podmínky řízení. Překážka věci rozsouzené 209
252. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Pravděpodobný výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele 210
253. Náhrada za ztrátu na výděлку po převedení zaměstnance na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání 215
254. Náhrada za ztrátu na výděлку a dosažení nejvyšší přípustné expozice. Fixní renta. Změna poměrů 215
255. Náhrada za ztrátu na výděлку a dosažení nejvyšší přípustné expozice. Výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání u zaměstnanců, kteří přestali vykonávat původní práci z důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Úprava náhrady za ztrátu na výděлку podle valorizačních předpisů 218
256. Náhrada za ztrátu na výděлку a dosažení nejvyšší přípustné expozice 222
257. Náhrada za ztrátu na výděлку po převedení na jinou práci nebo po rozvázání pracovního poměru 226
258. Vztah nejvyšší přípustné expozice a nemocí z povolání 228
259. Výše náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti v případě vzniku práva až

	po skončení pracovního poměru bez souvislosti s následky pracovního úrazu. Průměrný výdělek	228		
260.	Stanovení náhrady za ztrátu na výdělků v případě nezaměstnanosti poškozeného zaměstnance	231		
261.	Výdělek po pracovním úrazu u podnikatele	232		
262.	Příjmy z podnikání a „výdělek po pracovním úrazu“	233		
263.	Výdělek zaměstnance po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání	233		
264.	Výdělek zaměstnance po pracovním úrazu. Hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání. Minimální mzda	234		
265.	Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Zvláštní příspěvek horníkům	237		
266.	Náhrada za ztrátu na výdělků u zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou	240		
267.	Náhrada za ztrátu na výdělků u zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou	241		
268.	Náhrada za ztrátu na výdělků u zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou. Výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele	241		
269.	Náhrada za ztrátu na výdělků formou pravidelné měsíční úhrady (renty)	244		
270.	Náhrada za ztrátu na výdělků formou pravidelné měsíční úhrady (renty). Změna poměrů	244		
271.	Úprava náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle čl. VI bodu 6 zákona č. 74/1994 Sb.	246		
272.	Náhrada za ztrátu na výdělků. Úprava náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle čl. VI bodu 6 zákona č. 74/1994 Sb.	248		
273.	Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.			
	Úprava náhrady za ztrátu na výdělků u zaměstnanců, kteří dovršili věk 65 let v době před 1. 1. 1989	248		
274.	Výše náhrady za ztrátu na výdělků přiznávaná po 1. 1. 1993	250		
275.	Stanovení náhrady za ztrátu na výdělků po 1. 1. 1993 „v hrubé výši“. Zvýšení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti při škodě vzniklé před 1. 1. 1993	250		
276.	Zvýšení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Nařízení vlády	253		
277.	Zvýšení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Nařízení vlády	255		
278.	Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Důvody odmítnutí zajištění práce	257		
279.	Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Opomenutí výdělků zaměstnancem	259		
280.	Splatnost náhrady za ztrátu na výdělků. Úroky z prodlení	261		
281.	Právo zaměstnavatele na vrácení přeplatku náhrady za ztrátu na výdělků	263		
282.	Právo zaměstnavatele na vrácení přeplatku náhrady za ztrátu na výdělků	264		
5.	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	265		
	283. Povaha náhrady za bolest	265		
	284. Bolestné z důvodu rehabilitace	265		
	285. Náhrada za ztížení společenského uplatnění v souvislosti se zhoršením zdravotního stavu zaměstnance po onemocnění nemocí z povolání. Počátek běhu promlčecí doby	265		
	286. Náhrada za ztížení společenského uplatnění v souvislosti se zhoršením zdravotního stavu zaměstnance po onemocnění nemocí z povolání. Počátek běhu promlčecí doby	266		

287. Náhrada škody na zdraví. Vznik dalšího nároku. Zhoršení zdravotního stavu. Pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání	267	6. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	288
288. Určení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění při zhoršení zdravotního stavu poškozeného	267	301. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením. Druhy nákladů	288
289. Ztížení společenského uplatnění. Promlčení. Vědomost poškozeného o škodě	268	302. Náklady na dietní stravování	288
290. Náhrada za ztížení společenského uplatnění a výkon zaměstnání se zvýšeným úsilím	273	303. Náklady spojené s návštěvami poškozeného zaměstnance	288
291. Analogie při aplikaci vyhlášky o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. Maximalizace náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění	273	304. Podmínky přiznání nákladů na dietní stravování. Promlčení	288
292. Stanovení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění	273	305. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením. Svobodná volba lékaře	289
293. Zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění	274	306. Náhrada nákladů zdravotní péče placených zaměstnancem	290
294. Podmínky pro mimořádné zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění	276	7. Věcná škoda	292
295. Rozhodování o mimořádném zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění	278	307. Pojem věcná škoda	292
296. Prodlení s placením zvýšení odškodnění za ztížení společenského uplatnění	280	308. Pojem věcná škoda	292
297. Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění při poškození na zdraví před 29. 1. 1993, vznikly-li bolest a ztížení společenského uplatnění po tomto datu	281	309. Pojem věcná škoda	292
298. Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění z poškození zdraví způsobeného před 1. 9. 1981	282	310. Pojem věcná škoda. Náklady na obstarání domácnosti	292
299. Náhrada za bolest. Aplikace vyhlášky č. 440/2001 Sb.	284	8. Náhrada škody pozůstalým	293
300. Náhrada za bolest. Počátek běhu subjektivní promlčecí doby	285	311. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých. Okruh oprávněných osob	293
		312. Podmínky práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých	293
		313. Náhrada nákladů na výživu pozůstalé družky a jejich dětí	293
		314. Doba rozhodná pro vznik, rozsah a další trvání práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých	294
		315. Věcná škoda	295
		316. Věcná škoda a náklady pozůstalé manželky na práce vykonávané dříve poškozeným zaměstnancem	295
		317. Uplatnění práva pozůstalých dětí na jednorázové odškodnění a náhradu nákladů na jejich výživu	296
		318. Povaha práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Změna poměrů	296
		319. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých. Střet zájmů mezi pozůstalými	297
		320. Valorizace náhrady nákladů na výživu pozůstalých	298

321. Valorizace náhrady nákladů na výživu pozůstalých	299
322. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých a změna rozhodnutí v důsledku změny poměrů. Rozsah náhrady. Valorizace průměrného výdělku a valorizace důchodu	301
323. Rozsah náhrady nákladů pohřbu	302
9. Změna poměrů poškozeného	303
324. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po uzavření dohody o narovnání . . .	303
325. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Počátek změny povinnosti zaměstnavatele	303
326. Splnění podmínek pro vznik práva na starobní důchod z hlediska změny poměrů poškozeného	304
327. Splnění podmínek pro vznik práva na starobní důchod z hlediska změny poměrů poškozeného	304
328. Změna poměrů poškozeného v souvislosti s přiznáním starobního důchodu	305
329. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Obecné onemocnění vylučující výdělečnou činnost	306
330. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Výkon trestu odnětí svobody poškozeným	306
331. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Studium poškozeného na vysoké škole . . .	307
332. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Výdělky přesahující průměrný výdělek před vznikem škody. Úprava náhrady za ztrátu na výdělků podle valorizačních předpisů	308
333. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Výdělek po pracovním úrazu přesahující průměrný výdělek před vznikem škody. Úprava náhrady za ztrátu na výdělků podle valorizačních předpisů	309
334. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Vyšší výdělek zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání	311
335. Změna poměrů. Změna rozsudku odsuzujícího k plnění v budoucnu splatné náhrady za ztrátu na výdělků	311
336. Změna poměrů poškozeného rozhodných pro vznik práva na náhradu za ztrátu na výdělků. Výkon vazby poškozeným	314
337. Změna poměrů poškozeného přiznáním jiného invalidního důchodu	316
338. Průměrný výdělek při změně poměrů poškozeného přiznáním jiného invalidního důchodu	317
339. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Změna poměrů v souvislosti s obecným onemocněním nebo zhoršením zdravotního stavu zaměstnance	319
III. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU NA ODLOŽENÝCH VĚCÍCH	323
340. Předpoklady odpovědnosti za škodu na odložených věcech	323
341. Podmínky odpovědnosti zaměstnavatele	323
342. Omezení odpovědnosti zaměstnavatele	323
343. Rozsah odpovědnosti zaměstnavatele. Odpovědnost vůči osobám, které nejsou zaměstnanci	324
344. Odpovědnost za škodu způsobenou odcizením přenosné počítačky . . .	324
345. Odpovědnost za škodu způsobenou odcizením mzdy	325

346. Odpovědnost za škodu způsobenou odcizením osobního automobilu zaměstnance	325	subjektem odpovědným podle občanského zákoníku	332
347. Odpovědnost za škodu způsobenou na věcech odložených ve služebním motorovém vozidle	326	354. Regresní právo zaměstnavatele. Míra odpovědnosti škůdce vůči zaměstnanci	333
348. Zánik práva na náhradu škody pro nesplnění ohlašovací povinnosti zaměstnance	326	355. Regresní právo zaměstnavatele. Obsah a rozsah náhrady	334
349. Ohlašovací povinnost zaměstnance. Adresát ohlášení škody	327	356. Promlčení regresního práva zaměstnavatele	334
350. Ohlašovací povinnost zaměstnance. Lhůta pro ohlášení vzniku škody	328	357. Regresní právo zaměstnavatele. Náhrada plnění poskytnutého nad rámec odpovědnosti zaměstnavatele	335
IV. STŘET ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE A PODLE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU. REGRESNÍ PRÁVO ZAMĚSTNAVATELE	329	358. Regresní právo zaměstnavatele. Náhrada nákladů řízení o náhradu škody	335
351. Střet odpovědností za škodu na zdraví podle zákoníku práce a podle občanského zákoníku	329	359. Regresní právo zaměstnavatele. Odpovědnost zaměstnance jako provozovatele motorového vozidla za škodu	336
352. Střet odpovědností za škodu na zdraví podle zákoníku práce a podle občanského zákoníku. Výrok rozhodnutí soudu	330	Vybraná ustanovení zákoníku práce	339
353. Regresní právo zaměstnavatele. Náhrada škody již nahrazené		Přehled uveřejněných judikátů podle právních předpisů	355
		Věcný rejstřík	383

PŘEHLED JUDIKATURY

ve věcech pracovněprávních

Náhrada škody

2., aktualizované a rozšířené vydání

Sestavil
Jiří Doležilek

Vydávaný Přehled judikatury ve své druhé, aktualizované a rozšířené podobě navazuje na první, úspěšné vydání titulu Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – náhrada škody z roku 2006.

Vzhledem k tomu, že mezi prvním a druhým vydáním došlo k přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinného od 1. 1. 2007, je do tohoto vydání zařazena relevantní judikatura z období platnosti původního zákoníku práce č. 65/1965 Sb. s doplněnými odkazy na aktuální ustanovení nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., včetně judikatury vydané již za účinnosti nového zákoníku práce.

Výběr zahrnuje rozhodnutí Ústavního soudu, Nejvyššího soudu, Vrchního soudu v Praze, jakož i krajských soudů, jež byla publikována ve sbírkách judikatury či v časopisecké podobě (viz seznam zkratk).

V závěru publikace najde čtenář vybraná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Připojen je také rejstřík sestavený podle užitých právních předpisů, kde jsou uvedeny plné názvy právních předpisů citovaných v právních větech pouze jejich číselným označením. Vyhledávání v publikaci usnadní věcný rejstřík.

Domníváme se, že tato publikace může oslovit široké spektrum čtenářů, neboť je praktickou a přehlednou pomůckou nejen pro advokáty, soudce a pracovníky v oblasti lidských zdrojů, ale pro všechny, kdo v pracovněprávních vztazích vystupují, ať již v roli zaměstnance, nebo v roli zaměstnavatele.

Redakce

Užité zkratky pro citované prameny:

B	Bulletin Nejvyššího soudu ČR (v době do 31. 12. 1992) a Vrchního soudu v Praze (od 1. 1. 1993)
PrRo	Právní rozhledy
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986
Sb. n. u. ÚS	Ústavní soud České republiky: Sbírka nálezů a usnesení, C. H. Beck, Praha
SoJ	Soudní judikatura
SoRo	Soudní rozhledy
SRNS	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu

A. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

I. OBECNÁ ODPOVĚDNOST

1. Vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě

§ 250 zák. práce

Zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobí porušením povinností z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli, a to v rozsahu a za podmínek zák. č. 71/1958 Sb.¹

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 1960, sp. zn. 4 Cz 48/60
R 46/60

2. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě

§ 250 zák. práce

Zásady, podle nichž zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobí porušením povinností z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli, nelze použít v případě, kdy jde o vybočení zaměstnance z povinností vyplývajících z pracovního poměru.

Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9. 2. 1961, sp. zn. 11 Co 28/61
R 57/61

3. Souvislost porušení povinností zaměstnance s plněním jeho pracovních úkolů

§ 250, 274 zák. práce

Při zodpovědnosti za škodu způsobenou zavineným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním pracovních úkolů nejde o akúkoľvek, teda aj len nepriamu súvislosť, ale o priamu súvislosť.

Ak pracovníci žalobcu oslavovali v sklade predajne vyplatenie odmeny za dobré umiestnenie v súťaži predajní o najlepšiu výzdobu výloh, pričom došlo k požiaru, keď žalovaná zabudla vypnúť pred opustením miestnosti elektrický rýchlovarič, na ktorom varila pre účastníkov oslavy kávu, nie je možné – pokiaľ ide o konanie žalovanej – hovoriť o zavinenom porušení povinností z pracovního poměru v priamej súvislosti s plněním pracovních úkolů.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68
R 65/69

4. Meze plnění pracovních úkolů zaměstnancem a přímé souvislosti s ním

§ 250, 273, 274 zák. práce

Z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková

¹ Nyní v rozsahu a za podmínek uvedených v § 250, § 251 odst. 2, § 261 a § 257 zák. práce.

činnost pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah činnosti, již byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70
R 55/71, s. 156–157

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce

§ 250 zák. práce

V případech posouzení důvodnosti žaloby organizace, která se domáhá vůči pracovníkovi náhrady škody, jež jí vznikla zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, je třeba se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného pracovníka zabývat zejména tím, zda k jeho povinnostem patřilo např. provádění pravidelných revízi bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (vzniknou-li o tom pochybnosti), zda mohl žalovaný pracovník sám provést nebo zajistit opravy revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného pracovníka odpovídá za vzniklou škodu případně i další jiný pracovník. Zdůvodnění žalobního návrhu tím, že žalovaný pracovník odpoví

vídá za škodu „ve značné míře“, je nepostačující.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 1989, sp. zn. 6 Cz 37/89
R 2/92

6. Povaha otázky příčinné souvislosti mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody

§ 250 zák. práce

Otázka příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím škůdce a vznikem škody je otázkou skutkovou, nikoli právní.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001
SRNS, svazek č. 14, s. 94

Z odůvodnění:

Podle § 172 odst. 1 zák. práce² zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů ve smyslu citovaného ustanovení jsou porušení pracovních povinností zaměstnancem, zavinění zaměstnance ve vztahu k tomuto porušení pracovní povinnosti, vznik škody a příčinná souvislost mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikem škody. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká. V řízení o náhradu škody podle § 172 zák.

² Nyní podle § 250 odst. 1 zák. práce.

práce³ má žalobce (zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit (srov. § 101 odst. 1 o. s. ř.) a posléze i prokázat (srov. § 120 odst. 1 a 3 o. s. ř.) všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik povinnosti k náhradě škody.

O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, pouze z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.

Protože v případě odpovědnosti za škodu podle § 172 zák. práce⁴ jde o odpovědnost za zaviněné porušení povinností,

je třeba vždy též zkoumat (a prokazovat) zavinění jednatelů zaměstnance, jež je definováno jako psychologický vztah škůdce k vlastnímu protiprávnímu jednání a ke škodě jako jeho následku. Aby se mohl jednat o řetězec příčin a následků, v němž uvozující příčina (původní protiprávní jednání) je zároveň i příčinou následku na konci řetězce, je nezbytná přítomnost zavinění (alespoň ve formě nedbalosti) ve všech fázích řetězce příčin a následků.

7. Škoda způsobená zaviněným porušením povinností zaměstnance

§ 250, 257 zák. práce

Škoda ve smyslu ustanovení § 172 a § 179 zák. práce⁵ není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001
SoJ č. 10/02, s. 794

Z odůvodnění:

Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce⁶ vyplývá, že zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zaviněným porušením pracovních

³ Nyní podle § 250 zák. práce.

⁴ Nyní podle § 250 zák. práce.

⁵ Nyní ve smyslu ustanovení § 250 a § 257 zák. práce.

⁶ Nyní podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce.

povinností skutečně způsobil. Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu podle citovaného ustanovení je tedy porušení povinnosti zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance.

Odvolací soud v posuzovaném případě dovedl, že žalobce porušil svou povinnost při plnění pracovních úkolů tím, že „stornoval 23 smluv“, neboť „v rozporu s vůlí svého zaměstnavatele“ přistoupil na „příkaz od podniku T.“, a že svou povinnost porušil úmyslně, protože „důvodem ke stornování smlouvy bylo, aby sám získal obchodní případy“.

Povinnosti pracovněprávního charakteru jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou, popř. (důsledně vzato) pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanoviti a ukládati podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost je objektivním stavem, který je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, jeho existence sama o sobě – jinak řečeno – není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, které se přičií stanoveným pravidlům chování, a k následkům tohoto chování – škodě. Odvolací soud dospívá k závěru, že žalovaný porušil svou právní povinnost tím, že „stornoval 23 smluv“, aniž objasnil, jakou faktickou (skutkovou) a právní situaci zmíněné „stornování“ zahrnuje, se kterým právem stanoveným pravi-

dlem chování je zjištěný postup žalovaného v rozporu a jakými úvahami se řídil, dovedl-li, že „důvodem ke stornování smlouvy bylo, aby sám získal obchodní případy“. Neuvádí rovněž, z čeho vycházel při svém závěru, že „majetkový prospěch vyčíslený obchodním rozpětím“ (souhrnem obchodního rozpětí ve 23 obchodních případech) ušel žalobci právě v příčinné souvislosti s protiprávním jednáním žalovaného; odůvodnění rozsudku odvolacího soudu v tomto směru naprosto nevyhovuje požadavkům vyplývajícím z ustanovení § 211 a § 157 odst. 2 o. s. ř. Uvedený závěr odvolacího soudu proto nemohl být v dovolacím řízení pro nedostatek důvodů přezkoumán.

Při vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu musí být splněny všechny předpoklady odpovědnosti za škodu současně; je proto nezbytné, aby také ve vztahu ke každé jednotlivé škodě byly splněny předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu, tedy vznik škody, porušení povinnosti, příčinná souvislost mezi vznikem škody a tímto porušením povinnosti a zavinění zaměstnance. Již z toho vyplývá, že škoda ve smyslu § 172 a 179 zák. práce⁷ nemůže být pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, ale že škoda v tomto smyslu je vždy jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a s tímto porušením pracovních povinností je v bezprostřední příčinné souvislosti. I když v posuzované věci mělo být 23 zakázek společnosti T., B. z., š. p., „stornováno“ dne 25. 1. 1993 „na výslovný příkaz“ tohoto podniku, jednalo se o obchodní případy zpracované jednotlivě „v průběhu roku 1992“. Proto bylo třeba přihlídnout k tomu, že se mohly naplňovat odchýlně i předpoklady odpovědnosti žalovaného za případnou škodu, a jejich splnění tudíž příslušelo zkoumat v každém případě zvlášť.

⁷ Nyní ve smyslu § 250 a 257 zák. práce.

8. Zavinění zaměstnance

§ 250 zák. práce

Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednatelke ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatel věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednatel nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003
SRNS, svazek č. 28, s. 26⁸

9. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách

§ 250 zák. práce

I když zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty⁹ podniku, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v takovém případě zjistit výši schodku a objasnit,

jak zaměstnanec plnil své povinnosti při provádění pracovních úkolů, a to např. při přejímání zboží, při jeho skladování, při jeho zajištění před možným poškozením nebo odcizením, při vedení administrativy provozovny, při odesílání tržeb atd.

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11. 11. 1959, sp. zn. 21 Co 737/59
R 32/60

10. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou neoprávněnými výplatami

§ 250 zák. práce

Vedoucí oddělení práce a mzdy, do jehož funkční náplně nespadá kontrola přítomnosti zaměstnanců na pracovišti, neodpovídá za škodu vzniklou podniku tím, že zaměstnancům byla neoprávněně vyplácena odměna za práci přesčas.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 1962, sp. zn. 2 Cz 73/62
R 10/63

Z odůvodnění:

Krajský soud shledal porušení závazku žalovaného v tom, že žalovaný při výkonu své funkce vedoucího oddělení práce a mzdy se dopustil nedbalosti, která měla za následek vznik škody. Krajský soud se však v této souvislosti měl zabývat další otázkou, zda žalovaný mohl předvídat škodlivé následky, zejména, že strážní, jimž měla být vyplácena odměna ve výši jedné třiadvacetiny celkového výdělku dosaženého v pravidelné pracovní době 46 hodin týdně, budou

⁸ Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou: www.nsoud.cz.

⁹ Nyní jde o odpovědnost k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

si i nadále zvyšovat počet odpracovaných hodin vyznačováním přítomnosti na píchacích kartách počtem neodpovídajícím skutečnosti. Kdyby si krajský soud takovou otázku položil, musel by dojít nejen k závěru, že do funkční náplně vedoucího oddělení práce a mzdy nespadá kontrola přítomnosti pracovníků žalobce, ale i k dalšímu závěru, že u vedoucího oddělení práce a mzdy nelze klást požadavek takové předvídanosti, která by poskytla možnost odhalit nesprávné jednání třetích osob. Nelze proto na něm ani požadovat, aby nesl hmotné důsledky toho, že takové možné následky nepředvídal.

Avšak ani otázka příčinné souvislosti mezi jednáním, resp. opomenutím žalovaného a vzniklou škodou, která je předpokladem odpovědnosti zaměstnance, nebyla krajským soudem vyřešena do všech důsledků. Kdyby se krajský soud touto otázkou zabýval, nemohl by dojít k závěru, že jednání, resp. opomenutí žalovaného mělo za následek vznik škody. Škoda vznikla žalobci totiž nikoliv tím, že žalovaný – ať již bylo lze jeho vědomost o možných důsledcích předpokládat, či nikoli – se hlouběji nezabýval otázkou, zda občanští strážníci nedostávají vyrovnání mzdy jinou formou, ale tím, že strážným byla vyplácena vyšší mzda než ta, která jim příslušela.

Tato vyšší mzda byla strážným vyplácena proto, že strážníci zaznamenávali na píchacích kartách svoji přítomnost na pracovišti v rozporu se skutečným stavem. Škoda vznikla tedy v důsledku nesprávného, ať již úmyslného či nedbalostního jednání strážných a strážníci byli také na úkor žalobce neprávem obohaceni. Žalobci proto vznikl nárok na vrácení přeplatků na mzdě proti strážným, kteří jednak v důsledku nesprávného označování přítomnosti

předstírali vyšší počet odpracovaných hodin, jednak se také skutečně na úkor žalobce neoprávněně obohatili.

11. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou v důsledku požáru

§ 250 zák. práce

Za škodu na zařízení provozovny i na svěřených hodnotách vzniklou v důsledku požáru, způsobeného zaměstnancem z nedbalosti, odpovídá zaměstnanec podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti z pracovního poměru.

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3. 5. 1962, sp. zn. 6 Co 1961/62
R 13/63

12. Odpovědnost zaměstnance za svěřené vozidlo

§ 250 zák. práce

Odpovědnost řidiče za svěřené motorové vozidlo nemůže být posuzována podle § 4 odst. 1, ani podle § 5 odst. 1 zák. č. 71/1958 Sb.¹⁰ Řidič může mít zvýšenou odpovědnost (§ 4 odst. 1 cit. zák.)¹¹ zásadně jen za dopravované zboží.

Za škodu způsobenou havárií motorového vozidla odpovídá řidič za podmínek § 2 a v rozsahu podle § 6 cit. zák.¹²

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 1963, sp. zn. 2 Cz 33/63
R 59/63

¹⁰ Nyní podle § 252 odst. 1, ani podle § 255 odst. 1 zák. práce.

¹¹ Nyní § 252 odst. 1 zák. práce.

¹² Nyní za podmínek § 250 a v rozsahu podle § 257 zák. práce.

13. Souběh obecné a zvláštní odpovědnosti zaměstnanců za škodu

§ 250, 252, 255 zák. práce

Z úpravy zodpovědnosti za škodu způsobenou pracovníkem podle ustanovení oddílu druhého hlavy osmej Zákonníka práce¹³ vyplývá možnost volby organizací uplatnit nárok na náhradu škody z důvodu zodpovědnosti pracovníka za škodu v zmysle ustanovenia § 172 Zák. práce¹⁴, aj keď môže byť daná zodpovednosť iného pracovníka za tu istú škodu v zmysle ustanovenia § 176 Zák. práce alebo § 178 Zák. práce¹⁵.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 22. 7. 1982, sp. zn. 6 Cz 6/82
R 29/84

Z odůvodnění:

Nemožno súhlasit s právnym názorom súdu prvého stupňa, podľa ktorého žalobca bol povinný vymáhať škodu od pracovníčky, ktorá mala vec zverenú na písomné potvrdenie (§ 178 ods. 1 Zák. práce¹⁶), a iba v prípade, že by sa zbavila zodpovednosti podľa ustanovenia § 178 ods. 2 Zák. práce¹⁷, by bolo možné brať na zodpovednosť iného pracovníka podľa ustanovenia § 172 ods. 1 Zák. práce¹⁸. Ak prichádza do úvahy zodpovednosť dvoch alebo viacerých subjektov podľa ustanovení Zákonníka práce, treba posúdiť zodpovednosť každého z nich, aj keď poškodený uplatňuje nárok len proti jednému z týchto subjektov, a to so zreteľom na zásadu delenej zodpovednosti.

¹³ Nyní podle ustanovení hlavy II části jedenácté zák. práce.

¹⁴ Nyní ve smyslu ustanovení § 250 zák. práce.

¹⁵ Nyní ve smyslu ustanovení § 252 nebo § 255 zák. práce.

¹⁶ Nyní § 255 odst. 1 zák. práce.

¹⁷ Nyní podle ustanovení § 255 odst. 5 zák. práce.

¹⁸ Nyní podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce.

¹⁹ Nyní ve smyslu ustanovení § 257 odst. 5 zák. práce.

Súd túto zodpovednosť subjektov môže posúdiť ako otázku predbežnú.

14. Rozsah náhrady škody v prípade spoluzavinění zaměstnavatele

§ 257 odst. 4 zák. práce

Poměrné určenie náhrady škody v prípade spoluzavinění poškodeného podniku je príměřené, jestliže odpovídá formě a stupni zavinění škůdce a poškodeného.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 1960, sp. zn. 4 Cz 96/60
R 12/61

15. Předpoklady pro úhradu poměrné části škody

§ 257 odst. 5 zák. práce

Predpokladom uloženia povinnosti uhradiť pomernú časť škody v zmysle ustanovenia § 179 ods. 5 Zák. práce¹⁹ je predovšetkým bezpečné zistenie zodpovednosti pracovníka za škodu, ktorá organizácii vznikla.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 1. 1972, sp. zn. 4 Cz 23/71
R 27/73

16. Dělená odpovědnost více zaměstnanců

§ 257 odst. 5 zák. práce

Vznikne-li nárok na náhradu škody, která byla způsobena odpovědnými pracovníky socialistické organizace²⁰ zneužitím jejich pracovních funkcí – tedy v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů – již za účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., nelze v žádném případě uložit solidární náhradu škody. Brání tomu ustanovení § 179 odst. 5 zák. práce²¹, v němž na rozdíl od občanského zákoníku je zásada dělené odpovědnosti výlučná, kdežto solidární odpovědnost se pro případy posuzované podle zákoníku práce nepřipouští ani jako výjimka.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 1967, sp. zn. 4 Tz 38/67
R 8/68 (trestní)

17. Rozsah náhrady škody v případě škody způsobené neznámým pachatelem

§ 257 odst. 5 zák. práce

Ustanovení § 179 odst. 5 zák. práce²² nedopadá tam, kde úmyslná škoda byla způsobena neznámým pachatelem, poněvadž v tomto případě není dosud zjištěno, že by úmyslný škůdce byl také pracovníkem organizace. V tomto případě může organizace uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti pracovníkovi, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím

²⁰ Nyní zaměstnavatele.

²¹ Nyní ustanovení § 257 odst. 5 zák. práce.

²² Nyní ustanovení § 257 odst. 5 zák. práce.

²³ Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou: www.nsoud.cz.

míře jeho zavinění.

S III, s. 79

18. Způsob náhrady škody

§ 257 odst. 1 zák. práce

Celkové pojetí právní úpravy náhrady škody podle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je namístež zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v predešlý stav.

S III, s. 77

19. Vliv skončení pracovního poměru na posuzování odpovědnosti zaměstnance za škodu

§ 250 zák. práce

Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr zaměstnance skončil, sama o sobě neznamená, že by věc neměla být nadále posuzována podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003
SRNS, svazek č. 28, s. 26²³

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že žalovaný jako zaměstnanec žalobce se zařazením „řidič-dealer“ přestal bez omluvy docházet od 13. 5. 1996 do zaměstnání. Žalobce s ním proto ke dni 23. 5. 1996 okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce²⁴. V důsledku toho, že žalovaný nedocházel do zaměstnání a neplnil úkoly, které pro něj z pracovního poměru vyplývaly, měla žalobci v období května až července 1996 vzniknout škoda (na ušlém zisku), jejíž náhradu po žalovaném požaduje.

Odvolací soud při rozhodování o výši této škody dospěl k závěru, že žalobce může požadovat náhradu škody jen za dobu, po kterou trval pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným (tedy nejdéle do 23. 5. 1996), i kdyby žalobci vznikala škoda také po tomto datu. S tímto právním názorem nelze souhlasit.

Pracovníprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§ 1 odst. 1 zák. práce²⁵). (...)

Individuální pracovníprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Tyto vztahy – jak je zřejmé ze zákoníku práce a z dalších právních předpisů – nevznikají jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, například pozůstalými

nebo dědici po zemřelém zaměstnanci anebo ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pracovníprávní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. ... pracovníprávními vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 172 a násl. zák. práce²⁶, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Je tomu tak zejména proto, že právní důvod (příčina) vzniku tohoto odpovědnostního vztahu je právě v pracovníprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za pracovníprávní naopak nelze považovat takové vztahy, které prostrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce, jako je například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod. (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001, uveřejněného pod č. 60 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2002).

Jestliže tedy zaviněným porušením povinností vyplývajících z pracovníprávního vztahu začala zaměstnavateli vznikat škoda (případně i jiná škoda), okolnost, že skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem (škůdcem) a zaměstnavatelem (poškozeným), sama o sobě neznamená, že došlo k přetřetí příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou. Podle hledisek uvedených v ustanovení § 172 a násl. zák. práce²⁷ je třeba věc posuzovat, dokud jsou naplňovány předpoklady odpovědnostního

²⁴ Nyní podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce.

²⁵ Nyní srov. § 1 písm. a) zák. práce.

²⁶ Nyní podle ustanovení § 250 a násl. zák. práce.

²⁷ Nyní ustanovení § 250 a násl. zák. práce.

vztahu (porušení pracovní povinnosti, zavinění zaměstnance, vznik škody u zaměstnavatele a příčinná souvislost mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou).

V projednávané věci se zaviněného porušení pracovních povinností dopustil žalovaný tým, že přestal docházet do zaměstnání. Toto jeho jednání vedlo zaměstnavatele (žalobce) k tomu, že s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. Zároveň musel také řešit situaci, která jednáním žalovaného vznikla – obsazení jeho pracovního místa „řidič-dealer“. V přímé souvislosti s tím vznikala žalobci (zaměstnavateli) nejen skutečná škoda [nevznikaly hodnoty, které svou prací žalovaný (zaměstnanec) měl vytvářet], ale i jiná škoda (majetek žalobce se předpokládaným způsobem nerozmnožoval – nevznikal důvodně očekávaný zisk). Tato situace trvala do doby, než se žalobce (při vynaložení přiměřeného úsilí) dostal do takového stavu, jako by zde porušení pracovních povinností ze strany žalovaného nebylo (bylo obsazeno pracovní místo „řidič-dealer“ a zaměstnanec, který toto místo zastával, byl dostatečně zapracován, aby práci žalovaného nahradil). Pro trvání doby, po kterou tato jiná škoda žalobci vznikala, bylo zcela nerozhodné, kdy skončil pracovní poměr žalovaného, a tím i porušování pracovních povinností nedocházením do zaměstnání. Jestliže příčinou vzniku jiné škody (nevznikal důvodně očekávaný zisk) byla skutečnost, že i po skončení pracovního poměru žalovaného nebyla práce „řidič-dealer“ odpovídajícím způsobem vykonávána, která ale byla vyvolána porušením pracovních povinností žalovaným (přestal docházet do zaměstnání), trvala příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností žalovaným

a vznikem škody na straně žalobce, bez ohledu na to, že v mezidobí pracovní poměr žalovaného zanikl, až do okamžiku, kdy práce „řidič-dealer“ odpovídajícím způsobem vykonávána byla.

20. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli tím, že se jeho pohledávka stala nedobytnou. Závěr o nedobytnosti pohledávky

§ 250, § 257 odst. 1 zák. práce

Způsobil-li zaměstnanec, že se zaměstnavatelova pohledávka za jeho dlužníkem stala nedobytnou, není pro účely řízení o náhradě tím způsobené škody nezbytné, aby závěr, že pohledávka je nedobytná, učinil soud v řízení vedeném vůči zaměstnavatelově dlužníku.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007
R 77/08²⁸

Z odůvodnění:

Škoda je jedním z předpokladů pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 172 zák. práce²⁹. Škodou se rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (tj. majetková újma) a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Skutečnou škodou (§ 179 odst. 1 zák. práce³⁰) je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele. Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle ustanovení § 172 zák. práce³¹, je v zásadě povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou

²⁸ Rozhodnutí bylo publikováno též v SoJ č. 8/08, s. 634.

²⁹ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

³⁰ Nyní § 257 odst. 1 zák. práce.

³¹ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav (srov. § 179 odst. 1 zák. práce³²); pouze byla-li škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody (srov. § 179 odst. 3 zák. práce)³³.

Jak bylo uvedeno již výše, v řízení o náhradu škody podle ustanovení § 172 zák. práce³⁴ je povinen vznik škody na své straně prokázat poškozený zaměstnavatel, na němž tak leží důkazní břemeno o tom, že škoda vznikla. Aby byl splněn tento zákonný předpoklad, musí škoda existovat nejpozději v době, kdy soud o uplatněném nároku rozhoduje. I pro rozhodování soudu o nároku na náhradu škody totiž platí – jak správně zdůrazňuje rovněž soud prvního stupně – ustanovení § 154 odst. 1 o. s. ř., které stanoví, že pro rozsudek je rozhodující stav v době jeho vyhlášení. To znamená, že rozhodující je skutkový stav věci, jaký je v době, kdy soud vyhláší své rozhodnutí, a nikoliv stav, který s větší či menší pravděpodobností v blízké době nastane. Neexistuje-li škoda v době rozhodování soudu o uplatněném nároku na její náhradu, byl nárok uplatněn předčasně, což má za následek zamítnutí žaloby, aniž by bylo třeba zabývat se splněním dalších předpokladů odpovědnosti za škodu.

Odvolacímu soudu je nutno přisvědčit, jestliže, vycházející ze shora uvedeného, dovodil, že vznik škody nelze spojovat s neuhrazením pohledávky z nedoplatku kupní ceny obchodním partnerem žalobce, a že ke vzniku škody dochází až v případě, je-li „žalobcem tvrzená nevyhovitelnost“ pohledávky objektivně prokázána. S jeho názorem, že o nevyhovitelnou pohledávku v takovém případě půjde až tehdy, do-

jde-li kupř. k „zastavení exekuce pro nedostatek majetku povinného, či zrušení konkursu na majetek úpadce z téhož důvodu“, však nelze souhlasit.

Je mimo pochybnost, že skutečnou škodu ve smyslu ustanovení § 179 odst. 1 zák. práce³⁵ může představovat také splatná pohledávka zaměstnavatele, kterou – vzhledem k okolnostem případu – lze považovat za nevymahatelnou. I v tomto případě lze totiž hovořit o újmě, která nastala (projevila se) v majetkové sféře poškozeného (zaměstnavatele), spočívá ve zmenšení jeho majetkového stavu a je objektivně vyjádřitelná (vyčísitelná) všeobecným ekvivalentem (penězi), a je tudíž napravitelná, nedochází-li k naturální restituci, především poskytnutím peněz (srov. stanovisko býv. Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1971, pod poř. č. 55, str. 151, v němž obsažené obecné pojetí škody lze *mutatis mutandis* vztáhnout i na oblast pracovněprávních vztahů).

Pro závěr o tom, zda se jedná o nevymahatelnou pohledávku, nepochybně nejsou významné subjektivní představy věřitele o míře jeho úspěšnosti v případném soudním řízení (a následném exekučním řízení) vedeném proti dlužníkovi, které se mohou odvíjet například od nedostatku „dokladů osvědčujících uskutečnění obchodního případu“. Rozhodující z tohoto pohledu je pouze objektivní zjištění, že se oprávněný subjekt (věřitel) skutečně svého práva nedomůže.

Uvedené objektivní zjištění je bezpochyby možné učinit, nesplní-li povinný svůj

³² Nyní srov. § 257 odst. 1 zák. práce.

³³ Nyní může zaměstnavatel v případě úmyslně způsobené škody požadovat i náhradu ušlého zisku (srov. § 257 odst. 3 zák. práce).

³⁴ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

³⁵ Nyní ve smyslu ustanovení § 257 odst. 1 zák. práce.

závazek ani na základě vykonatelného soudního rozhodnutí nebo rozhodčího nálezu, a výkon rozhodnutí musí být – jak správně uvažuje odvolací soud – zastaven „pro nedostatek majetku“, nebo nemohou-li se oprávněné subjekty (věřitelé) z téhož důvodu domoci upokojení svých pohledávek v rámci soudního řízení konkursního nebo vyrovnacího podle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů³⁶. Názor odvolacího soudu, že pouze tyto skutečnosti mohou osvědčit nevy-mahatelnost pohledávky, by však doveden do důsledků znamenal, že zaměstnavatel, aby se vůbec mohl proti zaměstnanci domáhat náhrady škody, by byl povinen za všech okolností v příslušném řízení uplatnit svoji pohledávku za dlužníkem ze závazkového vztahu, i kdyby – jak tomu v životě nikoli ojediněle bývá – bylo mimo jakoukoli pochybnost, že s ohledem na okolnosti případu jde o postup výlučně formální. V případném sporu o náhradu škody podle ustanovení § 172 zák. práce³⁷ musí zaměstnavatel samozřejmě vážit, zda okolnosti konkrétního případu odůvodňují zá- věr, že uplatnění pohledávky za dlužníkem

by nemohlo přinést praktický výsledek a znamenalo by jediné zbytečné rozmnožování sporů, a zda tedy unese důkazní břemeno o tom, že vznikla škoda v podobě nevy-mahatelné pohledávky. Tento postup však není předem vyloučen již z toho důvodu, že – a v tom lze dovolateli přisvědčit – „v našem právním řádu není ustanovení o preferenci jednoho řízení před druhým“; vzhledem k tomu nemůže být v těchto případech předpokladem pro uplatnění práva na náhradu škody bezúspěšné vyčerpání zákon- ných prostředků k vymožení pohledávky proti dlužníkovi ze závazkového vztahu.

Z uvedeného vyplývá, že odpovědnost obligačního dlužníka za splnění závazku z kupní smlouvy vůči zaměstnavateli zaměstnance jako věřiteli a odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ob stojí vedle sebe. Ke vzniku škody dochází okamžikem, kdy je vzhledem k okolnostem případu nepochybné, že pohledávka za obligačním dlužníkem je nevy-mahatelná.

³⁶ Nyní srov. též zák. č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

II. ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

21. Právo zaměstnavatele na náhradu škody podle § 70 zákoníku práce

§ 70 zák. práce

Uplatnění nároku na náhradu škody ze strany organizace podle ustanovení § 62 zák. práce³⁸ musí předcházet postup podle ustanovení § 52 zák. práce³⁹.

S III, s. 100

22. Právo zaměstnavatele na náhradu škody podle § 70 zákoníku práce

§ 70, 250 zák. práce

Rozvázal-li pracovní poměr pracovník, může organizace tomu čelit žalobou podle ustanovení § 52 zák. práce, popřípadě uplatněním neplatnosti rozvázání

pracovního poměru u soudu žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce, a to i uplatněním obou těchto nároků v jedné žalobě; rozhodne-li soud, že výpovědní důvod není dán nebo že výpověď (okamžitě zrušení) je neplatná⁴⁰, bude délka dalšího trvání pracovního poměru (obdobně jak je tomu u rozvázání pracovního poměru organizací) závislá na tom, zda organizace trvá na tom, aby pracovník dále konal svou práci, či nikoliv. Jen v případě, že organizace trvá na dalším konání práce, a za dalšího předpokladu, že to pracovníku oznámí, vznikne organizaci nárok na náhradu škody vzniklé tím, že pracovník této její výzvě nevyhověl (§ 62 odst. 1 zák. práce⁴¹). Právním důvodem tohoto nároku není zaviněné porušení právní povinnosti ve smyslu ustanovení § 172 zák. práce⁴²; jde tu o sankci za neplatné rozvázání pracovního poměru.

S III, s. 146

³⁸ Nyní podle ustanovení § 70 zák. práce.

³⁹ Nyní podle ustanovení § 72 zák. práce.

⁴⁰ Z možností uvedených v právní větě v současné době přichází v úvahu pouze podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zák. práce a rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi (okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

⁴¹ Nyní § 70 odst. 1 zák. práce.

⁴² Nyní ve smyslu ustanovení § 250 zák. práce.

III. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT

23. Účinnost dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 3 zák. práce

Smlouva o hmotné odpovědnosti⁴³ se stává perfektní až podpisem smlouvy a působí ode dne jejího podpisu. Její sjednání se zpětnou účinností je v rozporu s účelem zákona.

Rozhodnutí Okresního soudu v Plzni
ze dne 7. 5. 1960, sp. zn. 13 C 33/59
R 28/61

24. Počátek účinnosti dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

Odkládací podmínka

§ 252 odst. 1 zák. práce

Počátek účinnosti dohody o hmotné odpovědnosti⁴⁴ lze vázat na splnění odkládací podmínky.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 5.
2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006
SoJ č. 9/07, s. 692

Z odůvodnění:

Dohoda o hmotné odpovědnosti⁴⁵ musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 odst. 1 zák. práce⁴⁶). Předpokladem platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost. Z tohoto pohledu není samo o sobě významné, zda po vzniku pracovního poměru a po sepsání dohody o hmotné odpovědnosti dojde ke změně sjednaných pracovních podmínek ohledně sjednaného druhu práce. Podstatné je, zda zaměstnanec podepsal dohodu o hmotné odpovědnosti, a zda při výkonu pracovní činnosti přichází do styku s hodnotami, které je povinen vyúčtovat. Není však vyloučeno, aby – tak, jako u kteréhokoliv jiného právního úkonu – byl vznik účinků platně uzavřené dohody o hmotné odpovědnosti vázán na splnění podmínky (§ 241 odst. 1 zák. práce⁴⁷).

Odvolační soud v posuzované věci vycházel ze zjištění, že žalovaná 2) odpovídá za zjištěný schodek, neboť dohodou o hmotné odpovědnosti ze dne 1. 6. 1995 převzala odpovědnost „za svěřené hodnoty: pokladní hotovost, cestovní šeky, jiné pokladní hodnoty, pokladní poukázky, jakož i za hodnoty,

⁴³ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále též „dohoda o odpovědnosti“).

⁴⁴ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁴⁵ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁴⁶ Nyní § 252 odst. 1 zák. práce.

⁴⁷ Nyní § 36 odst. 1 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce).

kteří při výkonu své funkce v bance kdykoliv později řádně převezme“ (srov. Čl. 1), a že tedy – dovedeno do důsledků – uzavřená dohoda je nejen platná, ale i účinná. Takovému hodnocení důkazů v řízení provedených však nelze považovat za odpovídající zákonu, neboť odvolací soud do procesu hodnocení důkazů nezahrnul skutečnosti a důkazy, které závěru odvolacího soudu odporují, a s těmi to důkazy se nevypořádal. V dohodě o hmotné odpovědnosti totiž bylo dále – kromě jiného (srov. Čl. 8 větu druhou) – ujednáno, že „tato dohoda vstupuje v platnost dnem podpisu oběma stranami a stává se účinnou dnem sepsání předávacího protokolu dle Čl. 1“. I když dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterémkoliv funkci spojené s touto odpovědností, neznamená to automaticky, že dohoda se stává platnou a účinnou vždy od okamžiku jejího podpisu. Stejně tak není předpokladem platnosti dohody o hmotné odpovědnosti – obecně vzato – vykonání inventarizace svěřených hodnot, a tudíž ani sepsání „předávacího protokolu“. Protože však účinky uzavřeného právního úkonu lze vázat na splnění podmínky, bylo třeba v posuzovaném případě v rámci hodnocení důkazů vyložit, jaké důsledky z hlediska účinnosti dohody ze dne 1. 6. 1995 má v dané věci ujednání účastníků obsažené v Čl. 8 této dohody, a zda uvedené ujednání vlastně nepředstavuje sjednání odkládací podmínky. Závěr odvolacího soudu o tom, že dohoda o hmotné odpovědnosti je nejen platná, ale i účinná, je za tohoto stavu předčasný.

25. Platnost dohody o společné

odpovědnosti za schodek, ve které nebyl ustanoven vedoucí

§ 252 odst. 1, § 260 zák. práce

Skutečnost, že ve smlouvě o kolektivní hmotné odpovědnosti⁴⁸ nebyl ustanoven vedoucí, nemá za následek neplatnost celé smlouvy. Pokud v této smlouvě nebyl vedoucí ustanoven, je nutno vycházet z toho, že všichni kolektivně hmotně odpovědní zaměstnanci⁴⁹ mají stejné postavení členů kolektivu (prodáváčů) a odpovídají za škodu do výše průměrného výdělku za jeden měsíc. Okolnost, že vedoucí nebyl ustanoven, nemůže jít na vrub členům kolektivu, ale jde k tíži podniku, který smlouvu o kolektivní hmotné odpovědnosti⁵⁰ také podepsal.

Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 16. 8. 1962, sp. zn. 9 C 173/62
R 5/63

26. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska existence pracovněprávního vztahu

§ 252 odst. 1 zák. práce

Pre platnosť dohody o hmotnej zodpovednosti⁵¹ sa vyžaduje, aby medzi jej účastníkmi bol pracovnoprávny vzťah.

Nie je vylúčené, aby dohoda o hmotnej zodpovednosti⁵² bola obsiahnutá v pracovnej zmluve.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu

⁴⁸ Nyní v dohodě o společné odpovědnosti.

⁴⁹ Nyní společně odpovědní zaměstnanci.

⁵⁰ Nyní dohodu o společné odpovědnosti.

⁵¹ Nyní pro platnost dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁵² Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 62–63

27. Platnost dohody o odpovědnosti uzavřené při dohodě o pracovní činnosti

§ 252 odst. 1, § 74 a násl. zák. práce

Dohoda o hmotné odpovědnosti⁵³ může být uzavřena i při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, jmenovitě při dohodě o pracovní činnosti.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 38/68
R 98/68

28. Forma dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 3 zák. práce

Podmienkou vzniku platnej dohody o hmotnej zodpovednosti⁵⁴ je jej písomná forma. Ustanovenie § 176 ods. 2 Zák. práce⁵⁵ na jej nedodrženie výslovne viaže neplatnosť dohody.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 63

29. Podmínky platnosti dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 3 zák. práce

Podmienkou platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti⁵⁶ je existencia pracovno-právneho vzťahu medzi účastníkmi, t. j. pracovného pomeru alebo dohody o pracovnej činnosti. V zmysle ustanovenia § 176 ods. 2 Zák. práce⁵⁷ je písomná forma ďalšou podmienkou vzniku platnej dohody o hmotnej zodpovednosti⁵⁸.

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn. Cpj 13/81
R 55/84, s. 276

30. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska označení zaměstnavatele v dohodě

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 3 zák. práce

Za situace, kdy pracovněprávní předpisy nepředepisují povinnost označit zaměstnavatelský subjekt jeho obchodním jménem a kdy bylo nepochybné, kdo je účastníkem právního úkonu, nebyla podle názoru Ústavního soudu dotčena písomná forma dohody o hmotné odpovědnosti⁵⁹. Ústavní soud se proto nemohl ztotožnit s názorem obecných soudů, které v nepřesném označení zaměstnavatelského subjektu shledaly nesplnění požadavku písomné formy. Uvedený postup obecných soudů by vyjadřoval přepjatý formalismus, jehož důsledkem by byla zjevná nespravedlnost, a došlo tak

⁵³ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁵⁴ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁵⁵ Nyní ustanovení § 252 odst. 3 zák. práce.

⁵⁶ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁵⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 252 odst. 3 zák. práce.

⁵⁸ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁵⁹ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

k dotčení smyslu občanského soudního řízení, tak jak je vymezen v § 1 o. s. ř., a v podstatě i práva na soudní ochranu.

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 7. 2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99

Sb. n. u. ÚS, svazek č. 23, s. 135–139

Z odůvodnění:

Z požadavku písemné formy plyne, že z listiny musí být mimo jiné patrné, kdo projev vůle učinil. Pro posouzení dané věci se právě tato otázka ukazuje jako otázka rozhodující. Stěžovatelka v uzavřené pracovní smlouvě, jejíž součástí byla i dohoda o hmotné odpovědnosti⁶⁰, vyznačila sebe jako zaměstnavatelský subjekt označením „Firma K., zastoupená I. K.“, tedy uvedla zde své dřívější obchodní jméno, a smlouvu opatřila svým vlastnoručním podpisem. Ze souvislosti známých účastníkům při uzavírání předmětné smlouvy nevznikly pochybnosti o tom, kdo je zaměstnavatelským subjektem, a ani žalovaná strana v průběhu soudního řízení takovou pochybnost nevznesla. V odůvodnění odporu proti platebnímu rozkazu pak žalovaná výslovně uvedla, že je pravdou, že byla u stěžovatelky zaměstnána jako pracovnice s hmotnou odpovědností. Ve vyjádření k odvolání stěžovatelky se žalovaná pouze připojila k názoru prvoinstančního soudu o nesprávném označení zaměstnavatelského subjektu. V této souvislosti je třeba připomenout ustanovení § 240 zák. práce⁶¹, které stanoví, že projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského sou-

žití. Za situace, kdy pracovněprávní předpisy nepředepisují povinnost označit zaměstnavatelský subjekt jeho obchodním jménem, a kdy bylo nepochybné, kdo je účastníkem právního úkonu, nebyla podle názoru Ústavního soudu dotčena písemnost předmětné dohody o hmotné odpovědnosti.

31. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska věku zaměstnance při jejím uzavření

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 2 zák. práce

Význam, důležitost a právně následky uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti⁶² nachádzajú výraz v ustanovení § 11 ods. 2 Zák. práce⁶³, podľa ktorého pracovník môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti⁶⁴ len po dovršení osemnástich rokov veku. Nedodržanie tejto hmotnoprávnej podmienky robí dohodu o hmotnej zodpovednosti⁶⁵ neplatnú [§ 242 ods. 1 písm. a) Zák. práce⁶⁶].

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 63

32. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska věku zaměstnance při jejím uzavření

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 2 zák. práce

Dohodu o hmotné odpovědnosti⁶⁷ může pracovník platně uzavřít již v průběhu

⁶⁰ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁶¹ Nyní srov. ustanovení § 18 zák. práce a § 35 odst. 2 a 3 obč. zák.

⁶² Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁶³ Nyní srov. ustanovení § 252 odst. 2 zák. práce.

⁶⁴ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁶⁵ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁶⁶ Nyní srov. § 18 zák. práce a § 39 obč. zák.

⁶⁷ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 12. 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87 R 30/88

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 11 odst. 2 zák. práce může pracovník uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti jen po dovršení osmnácti let věku.⁶⁸

Před dovršením osmnácti let nemůže tuto smlouvu platně uzavřít ani pracovník, jenž dosáhl zletilosti např. uzavřením manželství s povolením soudu (srov. také Souhrnný rejstřík ke Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 1949–1963, vydaný Nejvyšším soudem ČSSR v nakladatelství SEVT, Praha 1983, str. 656).

Dohoda o hmotné odpovědnosti (§ 176 zák. práce)⁶⁹ by byla podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a § 11 odst. 2 zák. práce⁷⁰ neplatná, jestliže by ji pracovník uzavřel před dovršením osmnácti let, tedy před nabytím zletilosti.

Tuto věkovou hranici zakotvuje také ustanovení § 8 odst. 2 věta první obč. zák.; vykládáno je v praxi soudů tak, že občan dovršuje osmnáct let věku počátkem (v 00.00 hod.) toho dne, který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil.

Není důvodu, aby pojem dovršení osmnácti let obsažený v ustanovení § 11 odst. 2 zák. práce⁷¹ byl vykládán jinak. Proto pracovník může platně uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti⁷² již během toho dne, který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil.

33. Podpis dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 3 zák. práce

Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti (§ 176 odst. 1 a 2 zák. práce)⁷³, k jejíž platnosti je zapotřebí písemné formy, je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahrazovat mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu organizace).

Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti (§ 176 odst. 2 zák. práce)⁷⁴ opatřená jen takovým podpisovým razítkem je tedy neplatná.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 6. 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79 R 25/82

Z odůvodnění:

Náležitostí písemného projevu vůle účastníků dohody o hmotné odpovědnosti⁷⁵ spočívají v tom, že se obsah tohoto

⁶⁸ Nyní srov. ustanovení § 252 odst. 2 zák. práce.

⁶⁹ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 zák. práce).

⁷⁰ Nyní srov. ustanovení § 18 zák. práce, § 39 obč. zák. a § 252 odst. 2 zák. práce.

⁷¹ Nyní srov. ustanovení § 252 odst. 2 zák. práce.

⁷² Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁷³ Nyní jde o dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 1 a 3 zák. práce).

⁷⁴ Nyní písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 3 zák. práce).

⁷⁵ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

právního úkonu uvede v příslušné listině. Přitom písemný projev vůle účastníků dohody nemusí být učiněn vlastnoručně; je proto běžné, že se tyto písemné dohody zhotovují mechanickými prostředky. Další pojmovou náležitostí písemné formy této dohody je však podpis umístěný na konci textu dohody o hmotné odpovědnosti, neboť teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje účastník jako subjekt právního vztahu, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu. Proto u dohody o hmotné odpovědnosti, u níž se vyžaduje podle ustanovení § 176 odst. 2 zák. práce⁷⁶ pod sankcí neplatnosti písemná forma, nelze nahrazovat vlastnoruční podpis příslušného pracovníka organizace mechanickým prostředkem, jímž jsou v daném případě podpisová razítka statutárních orgánů žalující organizace. Takovéto dohody jsou z uvedených důvodů ve smyslu ustanovení § 242 odst. 2 zák. práce⁷⁷ neplatné.

34. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska označení funkce vykonávané zaměstnancem a z hlediska provedení inventarizace hodnot

§ 252 odst. 1 zák. práce

Dohoda o hmotnej zodpovednosti⁷⁸ nie je vždy spojená s výkonom určitej funkcie. Preto nepresnosti údajov v tomto smere, či už pri uzavieraní pracovnej zmluvy alebo pri jednotlivých zmenách pracovísk, pokiaľ nie sú takého charak-

teru, že robia príslušný právny úkon neplatným podľa ustanovenia § 242 ods. 1 písm. b) Zák. práce⁷⁹, nerobia ani dohodu o hmotnej zodpovednosti⁸⁰ neplatnou. Napriek tomu je nutné, aby pri uzavieraní dohody bolo jasné, akú funkciu má pracovník vykonávať. Nutné je to preto, aby nevznikli pochybnosti, kedy ide u pracovníka o prevedenie na inú prácu alebo o preloženie a v ktorých prípadoch má právo od dohody o hmotnej zodpovednosti⁸¹ odstúpiť.

Podmienkou platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti⁸² nie je vykonanie inventarizácie hodnôt, za ktoré má pracovník zodpovedať. Nesplnenie tejto povinnosti má však pre organizáciu tie dôsledky, že musí inými dôkaznými prostriedkami preukázať stav hodnôt, za ktoré pracovník prevzal hmotnú zodpovednosť, a skutočnosť, či došlo ku škode (k schodku na zverených hodnotách).

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu
SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 65–66

35. Platnost dohody o odpovědnosti z hlediska označení funkce a pracoviště zaměstnance a z hlediska vymezení hodnot

§ 252 odst. 1 zák. práce

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti⁸³ není uvedení funkce

⁷⁶ Nyní podle ustanovení § 252 odst. 3 zák. práce.

⁷⁷ Nyní ve smyslu ustanovení § 21 odst. 1 zák. práce.

⁷⁸ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁷⁹ Nyní podle ustanovení § 37 odst. 1 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce).

⁸⁰ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁸¹ Nyní od dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁸² Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁸³ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98
R 30/00

Z odůvodnění:

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, podle ustanovení § 176 zák. práce⁸⁴ je zvláštní pracovní právní odpovědností, která se vyznačuje zpřísněnými podmínkami ve vztahu k odpovídajícímu subjektu, tj. zaměstnanci. Předpokladem této odpovědnosti je vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách a uzavření dohody o hmotné odpovědnosti⁸⁵, na základě níž zaměstnanec přebírá odpovědnost za tyto hodnoty. Odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách se zaměstnanec zproští zcela, popřípadě zčásti, jen tehdy, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je, aby mezi ním a zaměstnavatelem byla uzavřena platná dohoda o hmotné odpovědnosti za tyto hodnoty. Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti požadovanou zákonem je především její písemná forma; nedostatek této formy má za následek neplatnost dohody o hmotné odpovědnosti (srov. § 176 odst. 2 zák. práce⁸⁶). Dohoda o hmotné odpovědnosti musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří

a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 odst. 1 zák. práce⁸⁷). Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.

Dohodu o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterémkoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen (§ 177 odst. 1 zák. práce⁸⁸). Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou; tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takové dohody až do skončení pracovního poměru (pokud nedojde k odstoupení od dohody – srov. § 177 odst. 2 zák. práce⁸⁹). Zaměstnanec odpovídá za schodek v kterémkoliv funkci spojené s hmotnou odpovědností na kterémkoli pracovišti zásadně podle původní dohody o hmotné odpovědnosti. Podle původní dohody nebude za schodek odpovídat tehdy, když od ní odstoupí, a to nejpozději v době, kdy je realizována změna pracovního poměru (převedení na jinou práci, přeložení, zařazení na jiné pracoviště, změna v kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců). Z hlediska platnosti dohody o hmotné odpovědnosti proto není významné, jakou funkci a na jakém pracovišti, popřípadě v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců, zaměstnanec zastává v době jejího uzavření

⁸⁴ Nyní podle ustanovení § 252 zák. práce.

⁸⁵ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁸⁶ Nyní srov. § 252 odst. 3 zák. práce.

⁸⁷ Nyní § 252 odst. 1 zák. práce.

⁸⁸ Nyní § 253 odst. 1 zák. práce.

⁸⁹ Nyní srov. § 253 odst. 2 zák. práce.

a zda jsou tyto okolnosti v dohodě o hmotné odpovědnosti uvedeny.

Stejně tak je pro platnost dohody o hmotné odpovědnosti bez významu, zda jsou v ní uvedeny hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Dohoda o hmotné odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na ty hodnoty, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody. Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti (tj. hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny). Okolnost, že hodnoty svěřené zaměstnanci nejsou vymezeny přímo v dohodě o hmotné odpovědnosti, proto není – stejně jako okolnost, že při uzavírání dohody není provedena inventarizace těchto hodnot – na újmu platnosti dohody o hmotné odpovědnosti. V takovém případě je ale na zaměstnavateli, aby jinými důkazními prostředky prokázal, jaké hodnoty byly zaměstnanci svěřeny, jaký byl jejich stav v době, kdy je zaměstnanec převzal, a zda došlo ke škodě (ke schodku na těchto hodnotách).

36. Předmět dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 1 zák. práce

Zvýšená odpovědnost podle § 4 zák. č. 71/1958 Sb.⁹⁰ může být smluvna jen u takových svěřených hodnot, které jsou

předmětem obratu nebo oběhu. Tak je tomu nejen u hotovostí, cenin, zboží atd., ale i u jiných hodnot k vyúčtování, např. u takových předmětů vydávaných pracovníkem, který za jejich vyúčtování převzal hmotnou odpovědnost, ze skladu jiným pracovníkům, aby jimi nakládali, používali je při výkonu svého zaměstnání nebo i mimo ně, a po skončení tohoto používání je vrátili do skladu, nebo sami vykážali, co se s nimi stalo.

Závěry Nejvyššího soudu ze dne 25. 3. 1964, sp. zn. Cpj 154/63
R 40/64

37. Předmět dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 1 zák. práce

Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 176 ods. 1 Zák. práce)⁹¹ môžu byť len hodnoty určené k obehu, s ktorými má zodpovedný pracovník možnosť nakladať po celý čas, pokiaľ mu je predmet zverený.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 26. 6. 1972, sp. zn. 4 Cz 16/72
R 70/72

38. Předmět dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 1, § 250 zák. práce

Charakteristickými znakmi zverených hodnôt, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, je ich určenie na obeh alebo obrat a osobná dispozícia zodpovedného pracovníka s nimi po celú dobu, po ktorú sú mu zverené.

⁹⁰ Nyní podle § 252 zák. práce.

⁹¹ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 1 zák. práce).

Z okruhu týchto hodnôt sú vylúčené základné prostriedky (napr. motorové vozidlá) a drobné krátkodobé predmety v používaní (napr. inventárne predmety). Dohody o hmotnej zodpovednosti⁹², ktoré majú za predmet motorové vozidlá, sú neplatné a zodpovednosť vodiča za zverené auto možno posudzovať len podľa ustanovenia § 172 Zák. práce⁹³. Prepravovaný tovar predstavuje však hodnotu v zmysle ustanovenia § 176 ods. 1 Zák. práce⁹⁴ aj vtedy, ak má povahu základných prostriedkov alebo predmetov postupnej spotreby.

Pri predmetoch postupnej spotreby prevzatých na vyúčtovanie súdy vychádzajú vo svojom rozhodovaní z konkrétnych okolností prípadu; ak hmotne zodpovedný pracovník nemal vytvorené podmienky umožňujúce mu starať sa o zverené hodnoty bez rizika strát, prípadne bez možnosti účinne ich používanie a obeh kontrolovať, súdy správne hmotnú zodpovednosť neuznávajú.

Pokiaľ sa škoda týka predmetov vybavenia predajne, zodpovednosť vedúcich predajní v takýchto prípadoch treba posudzovať podľa ustanovenia § 172 Zák. práce⁹⁵.

Za predmet hmotnej zodpovednosti treba považovať návratné obaly. Treba však rozlišovať medzi prevzatou hmotnou zodpovednosťou za obaly (ich nevyúčtovanie je schodkom) a medzi prípadmi, keď obaly na vyúčtovanie zverené neboli (u tých ide o zodpovednosť pra-

covníkov podľa ustanovenia § 172 Zák. práce⁹⁶). Treba teda vždy zistiť všetky okolnosti významné pre posúdenie otázky, či bola založená hmotná zodpovednosť týkajúca sa obalov a aké boli konkrétne pracovné podmienky pre manipuláciu a skladovanie obalov (z hľadiska spoluzodpovednosti organizácie).

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 73–75

39. Předmět dohody o odpovědnosti

§ 252 odst. 1 zák. práce

Za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat a za které může platně převzít hmotnou odpovědnost (§ 176 odst. 1 zák. práce)⁹⁷, nelze považovat zásoby paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. 6. 1985, sp. zn. 13 Co 272/85
R 31/88

Z odůvodnění:

Předpokladem odpovědnosti pracovníka podle ustanovení § 176 zák. práce⁹⁸ je zjištění, že pracovník převzal na základě písemné dohody o hmotné odpovědnosti⁹⁹ odpovědnost za převzaté zboží a zásoby se závazkem vést je v bilanční rovnováze a na požádání organizace tento stav zásob materiálu vyúčtovat.

⁹² Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

⁹³ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

⁹⁴ Nyní ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zák. práce.

⁹⁵ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

⁹⁶ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

⁹⁷ Nyní odpovědnost k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 1 zák. práce).

⁹⁸ Nyní podle ustanovení § 252 zák. práce.

⁹⁹ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

Zásoby paliva však nemohou být předmětem vyúčtování již proto, že palivo je při pracovní činnosti topiče zcela spotřebováno a není určeno k vyúčtování. Charakteristickými znaky svěřených hodnot, které je pracovník povinen vyúčtovat, je jejich určení pro oběh nebo obrat a osobní dispozice odpovědného pracovníka s nimi po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou tedy být jen hodnoty vykazující uvedené znaky. Proto za hodnoty, které je pracovník povinen vyúčtovat a za něž převzal odpovědnost na základě písemně uzavřené dohody o hmotné odpovědnosti, nelze považovat zásoby paliva, které pracovník používá k výkonu své pracovní činnosti topiče, neboť nejde o hodnoty určené pro oběh nebo obrat, které by bylo možné vyúčtovat. Dohodu o hmotné odpovědnosti, jejímž předmětem jsou zásoby paliva, nelze proto považovat za platnou a odpovědnost topiče za svěřené zásoby paliva lze posuzovat jen podle ustanovení § 172 zák. práce¹⁰⁰.

40. Okruh zaměstnanců, se kterými je třeba uzavřít dohodu o odpovědnosti

§ 252 odst. 1 zák. práce

Dohodu o hmotnej zodpovednosti¹⁰¹ treba uzavriet' so všetkými pracovníkmi, ktorí majú prístup k prevzatým hodnotám a majú možnosť s nimi disponovať.

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 4. 6. 1981, sp. zn. Cpj 13/81
R 55/84, s. 279

41. Výhrada podmínky při uzavření dohody o společné odpovědnosti

§ 252 zák. práce

Jestliže si zaměstnanci, kteří smlouvu o kolektivní hmotné odpovědnosti¹⁰² podepsali, vyhradí jako podmínku smlouvy, že do kolektivního závazku budou pojaty určité osoby, potom v případě, že jedna z těchto osob smlouvu o hmotné odpovědnosti¹⁰³ nepodepsala, smlouva nevzniká.

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 180

42. Dohody o společné odpovědnosti

§ 252 odst. 1 zák. práce

Ustanovenie § 176 ods. 1 veta druhá Zák. práce¹⁰⁴ predpokladá pri kolektívnej hmotnej zodpovednosti uzavretie samostatných dohôd o hmotnej zodpovednosti¹⁰⁵ s každým členom kolektívu s doložkou o spoločnej zodpovednosti za schodok. Preto aj platnosť každej dohody treba posudzovať samostatne.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 70

¹⁰⁰ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

¹⁰¹ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁰² Nyní dohodu o společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁰³ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁰⁴ Nyní srov. ustanovení § 252 odst. 1 zák. práce.

¹⁰⁵ Nyní při společné odpovědnosti uzavření samostatných dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

43. Odpovědnost více zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

§ 252 zák. práce

Ak nebola dohodnutá spoločná hmotná zodpovednosť¹⁰⁶ viacerých pracovníkov, nerobí to ich individuálne dohody o hmotnej zodpovednosti¹⁰⁷ neplatnými; každý z pracovníkov zodpovedá za schodok na hodnotách, ktoré bol povinný vyúčtovať.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 10. 1980, sp. zn. 4 Cz 17/80 *S IV, s. 949*

44. Odpovědnost více zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

§ 252, § 253 odst. 1, § 260 zák. práce

Nebyla-li na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti¹⁰⁸, dohodnuta společná hmotná odpovědnost¹⁰⁹, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti¹¹⁰ neplatnými. Znamená to jen, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjiš-

těný na společném pracovišti nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci ve smyslu § 182 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006¹¹¹, ale že budou odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009
SoJ č. 2/11, s. 106

Z odůvodnění:

V posuzované věci bylo soudy zjištěno, že žalovaná pracovala u žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 1992 jako „finanční referent“. Dne 30. 9. 2002 žalovaná se žalobcem uzavřela „dohodu o hmotné odpovědnosti – individuální“, na základě níž převzala odpovědnost za „peníze, karty, šeky, ostatní ceniny“. Dne 7. 8. 2006 byl v pokladně, jejíž vedení měla žalovaná v rámci své činnosti na starosti, zjištěn schodek ve výši 4 553 655,50 Kč. Společně se žalovanou pracovala v pokladně na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 1993 jako „asistent“ na poloviční úvazek Z. K., která rovněž převzala „dohodu o hmotné odpovědnosti – individuální“ ze dne 30. 9. 2002 odpovědnost za „peníze, karty, šeky, ostatní ceniny“.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro posouzení věci podstatné, jaký význam pro odpovědnost žalované podle ustanovení § 176 zák. práce¹¹² může mít skutečnost, že na pracovišti, na kterém byl zjištěn schodek, pracovaly zaměstnankyně, které sice

¹⁰⁶ Nyní společná odpovědnost k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁰⁷ Nyní individuální dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁰⁸ Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁰⁹ Nyní společná odpovědnost k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹¹⁰ Nyní individuální dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹¹¹ Nyní ve smyslu § 260 zák. práce.

¹¹² Nyní podle ustanovení § 252 zák. práce.

měly uzavřenu dohodu o hmotné odpovědnosti, avšak bez doložky o společné hmotné odpovědnosti.

Uzavření platné dohody o hmotné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za zjištěný schodek. Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti požadovanou zákonem je především její písemná forma; nedostatek této formy má za následek neplatnost dohody o hmotné odpovědnosti (srov. § 176 odst. 2 zák. práce¹¹³). Dohoda o hmotné odpovědnosti musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěřil a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 odst. 1 zák. práce¹¹⁴). Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.

Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen (§ 177 odst. 1 věta první zák. práce¹¹⁵). Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou; tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru (pokud nedojde k odstoupení od dohody – srov. § 177 odst. 2 zák. práce¹¹⁶). Zaměstnanec odpovídá za schodek v kterékoliv funkci spojené s hmotnou odpovědností na kterémkoli pra-

covišti zásadně podle původní dohody o hmotné odpovědnosti. Uvedení druhu práce, popř. funkce, kterou má zaměstnanec vykonávat, je nutné jen proto, aby následně nevznikaly pochybnosti, kdy jde u zaměstnance o převedení na jinou práci anebo o přeložení, a v kterých případech má právo od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit. Podle původní dohody totiž nebude za schodek odpovídat tehdy, když od ní odstoupí, a to nejpozději v době, kdy je realizována změna pracovního poměru (převedení na jinou práci, přeložení, zařazení na jiné pracoviště). Z hlediska platnosti dohody o hmotné odpovědnosti proto není významné, jakou funkci a na jakém pracovišti zaměstnanec zastává v době jejího uzavření a zda jsou tyto okolnosti v dohodě o hmotné odpovědnosti uvedeny.

Dovolatelka dovozuje, že uzavření doložky o společné hmotné odpovědnosti sice není povinností zaměstnavatele, ale „je nepochybně nezbytným právním předpokladem vzniku společné hmotné odpovědnosti“. Je jistě mimo pochybnost, že v dohodách o hmotné odpovědnosti může být se zaměstnanci současně ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídají s nimi za schodek společně (společná hmotná odpovědnost; srov. § 176 odst. 1 větu druhou zák. práce¹¹⁷). Je však třeba mít na zřeteli, že, když nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými; každý ze zaměstnanců odpovídá za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat (srov. Sborník IV, Nejvyšší soud o občanském soudním řízení, Praha 1986, str. 949). Uvedené, jinak řečeno, znamená,

¹¹³ Nyní srov. § 252 odst. 3 zák. práce.

¹¹⁴ Nyní srov. § 252 odst. 1 zák. práce.

¹¹⁵ Nyní srov. § 253 odst. 1 věta první zák. práce.

¹¹⁶ Nyní srov. § 253 odst. 2 zák. práce.

¹¹⁷ Nyní srov. § 252 odst. 1 zák. práce.

že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle zásad obsažených v ustanovení § 182 zák. práce¹¹⁸ (tedy v podstatě podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci), ale že je třeba vycházet z ustanovení § 181 zák. práce, podle něhož zaměstnanec, který odpovídá za schodek, je povinen nahradit schodek v plné výši¹¹⁹.

Plnou výši náhrady individuálně hmotně odpovědných zaměstnanců je třeba rozumět náhradu s přihlédnutím k rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců. Budou-li platit důvody případného zproštění ve smyslu ustanovení § 176 odst. 3 zák. práce¹²⁰ pro všechny individuálně odpovědné zaměstnance společně, budou odpovídat rovným dílem i co do výše náhrady. Jestliže se však zaměstnanec zproští zcela nebo zčásti své odpovědnosti proto, že schodek zcela nebo zčásti nezavinil s ohledem na počínání spoluzaměstnance, zvýší se v rozsahu zproštění prvního zaměstnance povinnost k náhradě škody druhého zaměstnance (o takový případ by mohlo jít – vzhledem k závěrům odvolacího soudu – patrně také v posuzované věci, protože žalobci lze stěžejně vytýkat jako nemravné případné uplatnění nároku proti všem zaměstnancům, s nimiž uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti).

Prisvědčit nelze ani názoru, který dovolatelka zastává ohledně způsobu převzetí hodnot svěřených k vyúčtování. Je nepochybné, že zaměstnanec může odpovídat za schodek jen na těch hodnotách, které mu zaměstnavatel svěřil a které tedy zaměstnanec převzal. Proces „převzetí“ svě-

řených hodnot však není nijak formalizován, zejména není stanoveno, že působí-li na pracovišti zaměstnanci s individuální hmotnou odpovědností, že je třeba „individualizovat“ hodnoty, s nimiž bude každý přicházet do styku. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti bez ohledu na to, zda jde o hmotnou odpovědnost společnou nebo individuální, je – jak z ustanovení § 176 zák. práce¹²¹ vyplývá – závazek zaměstnance, že přebírá odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěřil a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Postačí proto, aby hodnoty, kterých se dohoda týká, byly v ní uvedeny obecně, tak, jak tomu bylo kupř. v posuzované věci – „peníze, karty, šeky, ostatní ceniny“ (k jinému závěru ostatně nedospívá ani žalovaná zmiňované usnesení Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 86/99, jak je z odůvodnění tohoto rozhodnutí patrné). K vlastnímu převzetí těchto hodnot potom dochází v průběhu účinnosti dohody o hmotné odpovědnosti přijímáním a vydáváním peněz, karet, šeků, ostatních cenin podle běžných pravidel pokladní práce.

45. Rozsah odpovědnosti zaměstnance, který převzal závazek o společné odpovědnosti spolu s ostatními zaměstnanci

§ 252 odst. 1 zák. práce

Odpovědnost pracovníka, který převzal závazek o společné hmotné odpovědnosti¹²² spolu s ostatními pracovníky kolektivu, se týká všech hodnot, jež byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých pracovníků

¹¹⁸ Nyní v ustanovení § 260 zák. práce.

¹¹⁹ Nyní srov. § 259 zák. práce.

¹²⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 252 odst. 4 zák. práce.

¹²¹ Nyní z ustanovení § 252 zák. práce.

¹²² Nyní závazek o společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

kolektivu není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti¹²³.

Má-li pracovník přístup k převzatým hodnotám a má-li možnost s nimi disponovat, je v zájmu ochrany majetku nutné, aby za tyto hodnoty také odpovídal.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 1981, sp. zn. 6 Cz 50/81 R 43/83

46. Trvání odpovědnosti při změnách pracovního poměru

§ 252, 253 zák. práce

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti¹²⁴ nese pracovník prakticky při každé změně pracovního poměru s sebou; tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takové dohody až do skončení pracovního poměru (pokud nedojde k odstoupení od dohody).

Pracovník odpovídá v kterékoliv funkci spojené s hmotnou odpovědností na kterémkoliv pracovišti zásadně podle původní dohody o hmotné odpovědnosti¹²⁵. Podle původní dohody nebude odpovídat tehdy, když od ní odstoupí, a to nejpozději v době, kdy je realizována změna pracovního poměru (převzení na jinou práci, přeložení, zařazení na jiné pracoviště, změna v kolektivu společně hmotně odpovědných pracovníků).

S III, s. 75–76

¹²³ Nyní pro platnost závazku o společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹²⁴ Nyní na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹²⁵ Nyní podle původní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹²⁶ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹²⁷ Nyní srov. ustanovení hlavy III části druhé zák. práce.

¹²⁸ Nyní dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹²⁹ Nyní § 41 odst. 1 písm. e) zák. práce.

47. Trvání odpovědnosti v průběhu pracovního poměru

§ 40, 41, 43, 252 zák. práce

Zo skutočnosti, že dohoda o hmotnej zodpovednosti¹²⁶ je platná počas celého trvania pracovného pomeru, nemožno vyvodit' súhlas pracovníka so zaradením na akúkoľvek funkciu, s ktorou je spojená hmotná zodpovednosť. Aj tu sa vyžaduje splnenie podmienok určených pre príslušný právny úkon, prevedenie na inú prácu alebo preloženie (pozri ustanovenia druhého oddielu prvej hlavy druhej časti Zákonníka práce¹²⁷).

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75 R 12/76, s. 68

48. Trvání odpovědnosti při uložení trestu zákazu činnosti

§ 252 zák. práce

Dohoda o hmotné odpovědnosti¹²⁸ nepozbývá platnosti právní mocí rozsudku soudu, jímž byl hmotně odpovědnému pracovníku uložen trest zákazu činnosti v distribuci.

Věděla-li organizace o pravomocném odsouzení pracovníka k zákazu činnosti v distribuci, a přesto jej ponechala nadále ve funkci hmotně odpovědného pracovníka, porušila tím svoji povinnost převést pracovníka na jinou práci [§ 37 odst. 1 písm. d) zák. práce¹²⁹] a dostává

se do důkazní nouze, pokud jde o prokázání toho, kdy schodek vznikl. Může tedy jít na straně pracovníka o úplné zproštění se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, ve smyslu ustanovení § 176 odst. 3 zák. práce¹³⁰.

S IV, s. 409

49. Zánik dohody o odpovědnosti. Forma odstoupení od dohody o odpovědnosti

§ 253 zák. práce

Pre zánik dohody o hmotnej zodpovednosti¹³¹ skončením pracovného pomeru sa predpokladá platné skončenie pracovného pomeru podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce. Zánik dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpením od nej je upravený v ustanovení § 177 ods. 1 Zák. práce¹³². Aj keď ustanovenie § 177 ods. 1 Zák. práce¹³³ upravuje, že odstúpenie sa musí oznámiť organizácii písomne, nie je na rozdiel od uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti¹³⁴ na nesplnenie formy viazaná neplatnosť tohoto právneho úkonu. Pri nedostatku písomnej formy odstúpenia musí pracovník dokázať, že od dohody o hmotnej zodpovednosti¹³⁵ odstúpil.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 67

50. Forma odstoupení od dohody o odpovědnosti

§ 253 odst. 1 zák. práce

K odstoupení od dohody se vyžaduje písemná forma (§ 177 odst. 1 věta třetí zák. práce¹³⁶). Nerespektování tohoto ustanovení nemá však za následek neplatnost odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti¹³⁷; k odstoupení může tedy dojít i ústně. Pracovník musí však jinými důkazními prostředky dokazovat, že došlo k odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti¹³⁸.

S III, s. 76

51. Schodek (manko) vzniklý na svěřených hodnotách ve více zúčtovacích obdobích

§ 252 zák. práce

V každom jednotlivom zúčtovacom období je manko samostatnou škodou a za každú túto škodu jestvuje osobitná zodpovednosť.

Rozhodnutí Krajského soudu v Košicích ze dne 7. 6. 1960, sp. zn. 10 Co 204/60
R 29/61

¹³⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 252 odst. 4 zák. práce.

¹³¹ Nyní jde o dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹³² Nyní je zánik dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování odstoupením od ní upraven v ustanovení § 253 odst. 1 zák. práce.

¹³³ Nyní ustanovení § 253 odst. 1 zák. práce.

¹³⁴ Nyní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹³⁵ Nyní od dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹³⁶ Nyní § 253 odst. 1 věta třetí zák. práce.

¹³⁷ Nyní od dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹³⁸ Nyní od dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

52. Pojem schodku na svěřených hodnotách

§ 252 zák. práce

Za schodok považujú súdy rozdiel medzi skutočným stavom zverených hodnôt, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, a medzi údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší než účtovný stav, nevynímajúc ani schodky na finančných prostriedkoch.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 76

53. Škoda vzniklá nesprávným přeceněním zásob zboží a jeho poškozením nebo znehodnocením. Tzv. účetní schodek

§ 252, 250 zák. práce

Za schodok nemožno považovať škodu vzniknutú nesprávným precenením zásob tovaru. V prípade predaja preceneného tovaru ide o skutočnú škodu organizácie, za ktorú pracovník zodpovedá za podmienok uvedených v ustanovení § 172 Zák. práce¹³⁹, a to ak porušil uložené mu povinnosti v súvislosti s novým ocenením zásob.

Schodkom nie je ani škoda, ktorá vznikla poškodením alebo úplným znehodnotením tovaru.

Pri tzv. účtovných schodkoch na rozdiel od pokladničného manka nejde o schodok podľa ustanovenia § 176 Zák. práce¹⁴⁰. Ide len o chyby v účtovnej evidencii, a teda ku skutočnej škode nedochádza.

¹³⁹ Nyní v ustanovení § 250 zák. práce.

¹⁴⁰ Nyní podle ustanovení § 252 zák. práce.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 75–76

54. Kompenzace přebytků se schodky

§ 252 zák. práce

Přebytky so schodkami možno kompenzovať len výnimočne, ak došlo k omylu pri inventarizácii alebo ak sa bezpečne preukázal iný omyl a iba ak došlo k tejto zámene hodnôt toho istého druhu v rovnakom inventarizačnom období.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 77

55. Odpovědnost pachatele vloupání za škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách

§ 252 zák. práce § 420 obč. zák.

Škoda z vloupání do prodejny organizace nespočívá jen v hodnotě pachatelem vloupání odcizeného nebo poškozeného zboží a zařízení prodejny, ale může spočívat i v majetkové újmě vzniklé tím, že by organizace nemohla dosáhnout uspokojení nároku na vyúčtování majetkových hodnot, které svěřila hmotně odpovědnému pracovníkovi, když by se podařilo tomuto pracovníkovi zprostit se odpovědnosti za svěřené hodnoty právě z toho důvodu, že pachatel vloupání prokazatelně vytvořil svým protiprávním jednáním takovou situaci na pro-

dejně, která hmotně odpovědnému pracovníkovi bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22. 1. 1971, sp. zn. 4 Cz 5/70 R 40/71

Z odůvodnění:

Odpovědnost vedoucího prodejny za schodek je dána nesplněním závazku převzatého smlouvou o hmotné odpovědnosti¹⁴¹, že totiž svěřené hodnoty budou organizaci vyúčtovány (§ 176 odst. 1 zák. práce¹⁴²). Jestliže hmotně odpovědný pracovník nemohl vyúčtovat všechny svěřené hodnoty v důsledku protiprávního jednání žalovaných, má možnost zprostit se odpovědnosti za schodek zcela nebo zčásti. V tom směru je proto důležité posoudit všechny okolnosti vloupání a možné následky z něho vyplývající.

Škoda jako následek vyplývající z vloupání nezáleží pouze v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného zboží či zařízení, ale i v újmě na majetku žalující organizace spočívající v tom, že nedosáhla uspokojení svého nároku na vyúčtování všech majetkových hodnot, které svěřila hmotně odpovědnému pracovníkovi, když by se tomuto pracovníkovi podařilo zprostit se odpovědnosti za svěřené hodnoty proto, že žalovaní vytvořili svým protiprávním jednáním na prodejně takovou situaci, která hmotně odpovědnému pracovníkovi bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je. I za tuto případnou škodu žalovaní odpovídají, neboť je tu příčinná souvislost mezi jejich protiprávním jednáním a vznikem škody a žalovaní si museli být vědomi toho, že svým jednáním takovou situaci vytvářejí.

Do výše této odpovědnosti žalovaných se zase naopak zprostit odpovědnosti hmotně odpovědný pracovník. Ten se může ovšem odpovědnosti dále zprostit i z důvodů spočívajících výlučně na straně organizace (schodek nebo jeho část vznikl tím, že organizace nevytvořila pracovníkovi takové pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své úkoly ve smyslu ustanovení § 170 odst. 1, 2 zák. práce¹⁴³...).

Žalovaní tedy odpovídají nejen za to, co odcizili nebo poškodili, nýbrž i za tu část schodku, za níž by se hmotně odpovědný pracovník zprostil odpovědnosti v důsledku toho, že vloupáním mu bylo prokazatelně znemožněno se svěřenými hodnotami hospodařit a je opatrovat. Kdyby tomu tak nebylo, mohla by totiž organizace tuto část schodku požadovat po hmotně odpovědném pracovníkovi a nebyla by o tuto částku zkrácena. Žalující organizace má nárok na náhradu celé škody s výjimkou toho, co je povinna nést sama ze svého.

Jde tu o specifický střet dvou odpovědností, a to odpovědnosti pracovníka vůči organizaci za vyúčtování svěřených hodnot a odpovědnosti občana za protiprávní zásah do majetkových práv organizace; přitom jedna z těchto odpovědností vylučuje odpovědnost druhou. Nelze proto řešit jednu z těchto odpovědností bez předběžného vyřešení odpovědnosti druhé.

¹⁴¹ Nyní dohodou o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁴² Nyní § 252 odst. 1 zák. práce.

¹⁴³ Nyní ve smyslu ustanovení § 248 odst. 1 zák. práce.

56. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou výplatou prostředků určených k výplatě mezd neoprávněnému zaměstnanci

§ 250, 252 zák. práce

Pracovnice, která na základě dohody o hmotné odpovědnosti¹⁴⁴ převzala peněžní prostředky určené k výplatě mezd a část jich vydala pracovníku, jenž nebyl oprávněn k jejich převzetí, odpovídá organizaci za škodu podle ustanovení § 176 zák. práce¹⁴⁵, a nikoli podle ustanovení § 172 zák. práce¹⁴⁶.

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 694/88

B č. 2/89, občanskoprávní část, s. 83

57. Průkaznost inventarizace

§ 252 zák. práce

§ 30 odst. 1 zák. č. 563/1991 Sb.

Fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) nemusí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen; jestliže však inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.

11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000

SRNS, svazek č. 12, s. 45

Z odůvodnění:

Schodek jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 176 a násl. zák. práce¹⁴⁷ vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Zpravidla bývá zjišťován inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným (nižším) stavem majetku a závazků (srov. § 29 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů). Není-li schodek zjištěn (prokázán) inventarizací, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnavatel neměl proti odpovědnému zaměstnanci nárok na náhradu škody podle § 176 zák. práce¹⁴⁸; zaměstnavatel však musí, má-li být jeho žaloba úspěšná, jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách.

Podle § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, skutečné stavy majetku a závazků se zjišťují inventurou fyzickou u majetku hmotné povahy, popřípadě nehmotné povahy, nebo dokladovou u závazků a u ostatních složek majetku, u nichž nelze provést fyzickou inventuru; tyto stavy se zaznamenávají v inventurních soupisech, které musí být podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace¹⁴⁹.

V posuzovaném případě byl žalovaný – jak bylo zjištěno v řízení před soudy – pře-

¹⁴⁴ Nyní na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁴⁵ Nyní podle ustanovení § 252 zák. práce.

¹⁴⁶ Nyní podle ustanovení § 250 zák. práce.

¹⁴⁷ Nyní podle ustanovení § 252 a násl. zák. práce.

¹⁴⁸ Nyní podle § 252 zák. práce.

¹⁴⁹ Nyní musí inventurní soupisy obsahovat podpisový záznam osoby odpovědné za zjištění skutečností podle § 30 odst. 2 písm. a) zák. č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, a podpisový záznam osoby odpovědné za provedení inventarizace [srov. § 30 odst. 2 písm. b) zák. č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů].

dán k vyúčtování majetek hmotné povahy. Provedení fyzické inventury je ohledně tohoto majetku základním předpokladem k tomu, aby mohl být zjištěn stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a stav hodnot, které zaměstnanec zaměstnavateli vyúčtoval, a aby mohl být stanoven inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným stavem majetku a závazků. Stav majetku (hodnot) se zaznamenávají v inventurních soupisech, u nichž zákon jako jejich formální náležitost požaduje, aby byly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace.

Z žádného zákonného ustanovení neplyne, že by fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) musel být obligatorně přítomen hmotně odpovědný zaměstnanec (nepřítomnost hmotně odpovědného zaměstnance při zjišťování skutečných stavů majetku a závazků může mít s ohledem na okolnosti případu význam z hlediska hodnocení průkaznosti a věrohodnosti inventurních soupisů jako důkazu ve smyslu § 132 o. s. ř., tato nepřítomnost sama o sobě však nečiní fyzickou inventuru ani inventarizaci neprůkaznou). Požadavek, aby inventurní soupisy byly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, představuje za této situace jediný důkaz toho, že fyzická inventura byla skutečně provedena a jaký byl její výsledek. V případě, že inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je třeba z § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, dovodit, že je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.

58. Povaha škody vzniklé odcizením svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Zproštění se odpovědnosti za škodu, umožnil-li zaměstnanec její vznik porušením svých povinností

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 4 zák. práce

I. Rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví zaměstnavatele a zjištěnou skutečností zůstává schodkem i v případě, že existence škody vzniklé odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace.

II. V případě střetu odpovědnosti neznámého pachatele za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele s odpovědností zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování se zaměstnanec nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a strážit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím vznik schodku umožnil.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001
SRNS, svazek č. 15, s. 102

Z odůvodnění:

Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevylučuje ani schodky na finančních prostředcích. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, jsou schodkem také chybějící hodnoty, o nichž odpo-

vědny zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny. Tyto hodnoty jsou schodkem i v případě, jestliže existence škody vzniklé odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace (srov. § 29 a 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů), neboť z hlediska zaměstnavatele, který zaměstnanci hodnoty svěřil, se vzniklá ztráta projeví po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví a zjištěnou skutečností.

Důvodem ke zproštění odpovědnosti zaměstnance za tuto škodu může být mimo jiné zjištění, že schodek vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob odcizením svěřených hodnot. Tímto důvodem však není sám o sobě „zásah pachatele, který žalovanému znemožnil opatrovat svěřené hodnoty a vyúčtovat je“, jak se žalovaný nesprávně domnívá. Odcizí-li třetí osoba zaměstnanci svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance (srov. Stanovisko k uplatňování ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1976, pod č. 12, str. 80). Bez ohledu na případnou odpovědnost třetí osoby za škodu podle občanskoprávních předpisů, zaměstnanec i v tomto případě za škodu odpovídá, ledaže by prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. V případě střetu dvou odpovědností, tj. odpovědnosti neznámého pachatele za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele s odpovědností zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, soud proto musí zkoumat i to, zda zaměstnanec takové jednání třetích osob neumožnil porušením svých pracovních povinností, např.

tím, že svěřené hodnoty neuložil na bezpečném místě či je neopatroval náležitě pečlivě.

Zaměstnanec – jak vyplývá z uvedeného – se tedy nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím [§ 73 odst. 1 písm. d) zák. práce¹⁵⁰] vznik schodku umožnil. Vztah takového nedbalostního jednání ke vzniku schodku je přitom třeba posuzovat v každém případě individuálně a je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za nichž ke vzniku schodku došlo. Je-li nedbalostní porušení povinností hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít (tj. že zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti; to závisí na rozsahu porušení povinností, kterým byl umožněn vznik škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby.

59. Zproštění odpovědnosti za schodek zaviněný třetí osobou

§ 252 odst. 1, § 252 odst. 4 zák. práce

Odcizí-li třetí osoba zaměstnanci svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanec se však zproští odpovědnosti za schodek, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, například proto, že pachatel vloupání prokazatelně vytvořil tako-

¹⁵⁰ Nyní § 301 písm. d) zák. práce.

vou situaci, která hmotně odpovědnému zaměstnanci bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a je opatrovat. Z hlediska zavinění hmotně odpovědného zaměstnance musí být zvažováno i to, zda porušením svých pracovních povinností takové jednání třetích osob neumožnil.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002
SRNS, svazek č. 24, s. 71

60. Odpovědnost za schodek vzniklý zneužitím platební karty

§ 252 odst. 1 zák. práce

Schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, může být i rozdíl vzniklý dodatečně odepsáním částky ve výši opravného zúčtování z účtu zaměstnavatele na základě zjištění banky vedoucí účet zaměstnavatele (jako neoprávněného příjemce), že došlo k chybnému zúčtování platby platební kartou.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001
SRNS, svazek č. 16, s. 70

Z odůvodnění:

Odpovědnost zaměstnance podle § 176 odst. 1 zák. práce¹⁵¹ za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, patří ke zvláštnímu druhu pracovní právní odpovědnosti za škodu. Odpovědnost za tuto škodu vzniká, prokáže-li zaměstnavatel, že uzavřel se zaměstnancem platnou dohodu o hmotné odpovědnosti¹⁵² a že na hotovosti, ceninách, zboží a zásobách materiá-

lu nebo jiných hodnotách (dále jen „hodnotách“), které zaměstnanci svěřil k vyúčtování, vznikl schodek. U tohoto druhu odpovědnosti zaměstnavatel není povinen zavinění zaměstnance prokazovat (srov. § 172 odst. 3 zák. práce¹⁵³). Zavinění zaměstnance na vzniku škody se předpokládá, takže zaměstnanec se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zproští zcela, popř. částečně, jen jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (§ 176 odst. 3 zák. práce¹⁵⁴).

Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Přitom platí, že zaměstnanec je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, tedy kdykoli prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, případně že se tam nachází peněžní protihodnota. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, představují schodek také hodnoty, které chybí v důsledku toho, že teprve později dojde k opravám v účetní evidenci tak, že zde vzniká rozdíl mezi svěřenými hodnotami a údaji účetní evidence. Z hlediska zaměstnavatele, který zaměstnanci hodnoty svěřil, se totiž ztráta projeví teprve po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a zjištěnou skutečností.

Důvodem ke zproštění odpovědnosti zaměstnance za tuto škodu může být mimo jiné zjištění, že schodek vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob (např. neoprávněnou manipulací s platební kartou).

¹⁵¹ Nyní podle § 252 odst. 1 zák. práce.

¹⁵² Nyní dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁵³ Nyní srov. § 250 odst. 3 zák. práce.

¹⁵⁴ Nyní § 252 odst. 4 zák. práce.

Tímto důvodem však není samo o sobě protiprávní jednání této třetí osoby. Zmocní-li se třetí osoba protiprávně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance (srov. Stanovisko k uplatňování ustanovení zákoníku práce a odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, 1976, pod číslem 12, str. 80). Bez ohledu na případnou odpovědnost třetí osoby za škodu podle občanskoprávních předpisů, zaměstnanec i v tomto případě za škodu odpovídá, ledaže by prokázal, že schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění. V případě střetu dvou odpovědností, tj. odpovědnosti neznámého pachatele za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele s odpovědností zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, se proto musí zkoumat i to, zda zaměstnanec takové jednání třetích osob neumožnil porušením svých pracovních povinností, například tím, že při provádění finanční operace nepostupoval náležitě pečlivě a v souladu s pokyny zaměstnavatele.

61. Závady v pracovních podmínkách odpovědných zaměstnanců

§ 248 odst. 1, § 252 zák. práce

V případech, v nichž je jasně a prokazatelně zjištěno, že podniku byla známa závada v pracovních podmínkách znemožňujících hmotně odpovědným pracovníkům řádný výkon jejich povin-

ností, není třeba, aby zaměstnanec tuto závadu zvlášť hlásil.

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 9. 6. 1960, sp. zn. 5 Co 100/60

R 42/61

62. Význam závazku zaměstnavatele odstranit závady v pracovních podmínkách před uzavřením dohody o odpovědnosti

§ 248, 252 zák. práce

Pracovník může žádat, aby organizácia ešte pred uzavretím dohody o hmotnej zodpovednosti odstránila závady v pracovních podmienkach (§ 170 Zák. práce¹⁵⁵), na ktoré pracovník upozornil. Je povinnosťou organizácie písomne sa zaviazat', že závady odstráni v určenej lehote (§ 45 ods. 1 nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb.)¹⁵⁶. Ak organizácia nesplní takýto záväzok do určenej lehoty, hoci bol pojatý do dohody o hmotnej zodpovednosti¹⁵⁷ ako podmienka uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti, nevzniká hmotná zodpovednosť pracovníka. Nesplnenie záväzku zo strany organizácie môže byť dohodnuté aj ako jeden z ďalších dôvodov, pre ktoré môže pracovník odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 245 ods. 1 Zák. práce¹⁵⁸). Ak organizácia do určenej lehoty závady v pracovních podmienkach uvedených v dohode o hmotnej zodpovednosti neodstráni, môže to mať za následok, že sa pracovník celkom alebo sčasti zbaví zodpovednosti za vzniknutý schodok.

¹⁵⁵ Nyní § 248 zák. práce.

¹⁵⁶ Nyní lze tuto povinnost zaměstnavatele dohodnout.

¹⁵⁷ Nyní do dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁵⁸ Nyní § 18 zák. práce a § 48 obč. zák.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 89

63. Plnění povinnosti zaměstnavatele zajišťovat odpovědným zaměstnancům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů

§ 248 odst. 1, § 252 zák. práce

Omezení společné hmotné odpovědnosti¹⁵⁹ jen na některé pracovníky v prodějně obchodní organizace nelze samo o sobě bez přihlídnutí ke konkrétním podmínkám na pracovišti považovat za nesplnění povinnosti zajišťovat pracovníkům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů (§ 170 odst. 1 zák. práce¹⁶⁰).

Skutečnost, že ředitel obchodní organizace vymezil okruh funkcí v organizaci, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, aniž odpovídajícím způsobem přihlédl ke konkrétním podmínkám v určité prodějně nebo na jiném pracovišti této organizace, může však být důvodem pro částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti hmotně odpovědných pracovníků za schodek pro nevytvoření pracovních podmínek.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 9. 1975, sp. zn. 5 Cz 27/74
R 28/76

64. Škoda zaměstnavatele jako podnikové riziko

§ 252 zák. práce

Nastanou-li na straně podniku takové okolnosti, že jimi byla způsobena škoda, za které však nelze činit odpovědným podnik (jeho orgány), jde tu o objektivní příčiny, které způsobily škodu; za takovou škodu neodpovídá hmotně odpovědný zaměstnanec, nýbrž taková škoda je podnikovým rizikem.

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 263–264

65. Tzv. normy ztratného při odpovědnosti za schodek

§ 252 zák. práce

Hlavným vodítkom pre vymedzenie hospodárskeho rizika je nezavinenie škody, prirodzený charakter znehodnotenia či úbytky hodnôt. Obsah rizika vyjadrujú tzv. normy mánk (normatívy stratného). Tzv. normy schodkov majú povahu prezumpcie v tom zmysle, že táto škoda neprevyšujúca maximálnu hranicu normy vznikla nezavinenene prirodzeným úbytkom tovaru alebo z objektívnych príčin. Táto domnienka má význam len potiaľ, pokiaľ nie je preukázaný opak.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 84–85

¹⁵⁹ Nyní omezení společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁶⁰ Nyní § 248 odst. 1 zák. práce.

66. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek.

Nevytvoření řádných pracovních podmínek. Objektivní příčiny vzniku schodku

§ 252 odst. 4 zák. práce

Zaměstnanec se zcela nebo zčásti zproští odpovědnosti za manko, prokáže-li, že manko vzniklo bez jeho zavinění, ať už proto, že vedení podniku nevytvořilo pracovní podmínky, které by mu umožnily řádný výkon jeho povinností, či pro objektivní příčiny, na nichž žádný z účastníků nemá vinu.

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. 11. 1960, sp. zn. 10 Co 523/60
R 58/61

67. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek.

Nedostatečné obsazení prodejny. Nedostatek skladovacích prostor

§ 252 odst. 4 zák. práce

Skutečnost, že manko vzniklo také v důsledku nedostatečného obsazení prodejny pracovními silami, případně i v důsledku nedostatku skladovacích prostor, je nutno hodnotit podle okolností konkrétního případu jako spoluzavinění podniku (je-li dáno zavinění na straně podniku, resp. jeho orgánů) nebo jako objektivní příčiny, které jdou na vrub podniku (byla-li škoda způsobena také okolnostmi, za které nelze činit odpovědným podnik).

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. 11. 1961, sp. zn. 10 Co 524/60
R 12/62

68. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek

§ 252 odst. 4 zák. práce

Nevymenenie hmotne zodpovedného zamestnanca, na ktorého predajni bolo zistené ojedinelé, nie značné manko (schodok), nie je dôvodom spoluzavinenia podniku.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 12. 1961, sp. zn. 4 Cz 87/61
R 13/62

69. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek

§ 252 odst. 4 zák. práce

Okolnosť, že organizácia nevytvorila hmotne zodpovedným pracovníkom riadne pracovné podmienky, považujú súdy za dôvod úplného alebo čiastočného zbavenia zodpovednosti pracovníka v zmysle ustanovenia § 176 ods. 3 Zák. práce¹⁶¹.

Ako schodok bez zavinenia hmotne zodpovedného pracovníka v jednotlivých prípadoch posudzujú napr. schodok zistený po vlámaní cudzej osoby do predajne alebo schodok na obaloch, ktorý vznikol následkom nedostatečných skladovacích priestorov.

Ako okolnosť čiastočne zbavujúcu zodpovednosti hmotne zodpovedného pracovníka posudzujú súdy napr. to, že organizácia poverila funkciou skladníka a nákupcu nespôsobilého pracovníka a nedostatečne kontrolovala výkon jeho práce, ako aj to, že organizácia neurobila potrebné opatrenie na zamedzenie schodku.

¹⁶¹ Nyní ve smyslu ustanovení § 252 odst. 4 zák. práce.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 68–69

70. Důvody zproštění odporovdnosti zaměstnance za schodek. Znemožnění dispozice se svěřenými hodnotami

§ 252 odst. 4 zák. práce

Hmotne zodpovedný pracovník sa zbaví zodpovednosti za schodok, ak bude preukázané, že v dôsledku úmyselného konania tretích osob, prípadne zanedbaním povinnosti organizácie, mu bolo znemožnené so zverenými hodnotami hospodáriť a starať sa o ne (disponovať s nimi).

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 80

71. Důkazní břemeno v řízení o náhradu škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách. Důvody zproštění odporovdnosti zaměstnance za schodek

§ 250 odst. 3, § 252 odst. 4 zák. práce

Při odporovdnosti za škodu vzniklou schodkem na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování zaměstnavatel prokazuje jen uzavření smlouvy o hmotné odporovdnosti¹⁶² a vznik a výši škody. Na hmotné odporovdném zaměstnanci, jehož zavinění se předpokládá, je, aby tvrdil a prokazoval, že škoda vznikla

zcela nebo zčásti bez zavinění, zejména tím, že škodu způsobila třetí osoba (pachatel krádeže).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 1963, sp. zn. 2 Cz 10/63
R 33/63

72. Důkazní břemeno zaměstnavatele v řízení o náhradu škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách. Důvody zproštění odporovdnosti zaměstnance za schodek

§ 250 odst. 3, § 252 odst. 4 zák. práce

Organizácia nemá povinnosť preukazovať, že pracovník zavinil schodok. Jej povinnosťou je dokázať, že vznikol schodok a že bola uzavretá dohoda o hmotnej zodpovednosti¹⁶³ so žalovaným pracovníkom. Ak hmotne zodpovedný pracovník preukáže, že schodok alebo jeho časť nezavinil, nie je povinný škodu (jej časť) nahradiť.

Dôvody zbavenia sa zodpovednosti za schodok (jeho časť) môžu byť rôzne. Schodok môže vzniknúť aj udalosťou, ktorú nikto nezapríčinil.

Pracovník sa môže zbaviť zodpovednosti celkom alebo sčasti aj vtedy, ak preukáže, že schodok vznikol nedbanlivosťou niekoho iného. Pracovník sa zbaví zodpovednosti (celkom alebo sčasti) aj vtedy, ak preukáže, že schodok vznikol tým, že mu organizácia nevytvorila primerané podmienky.

¹⁶² Nyní dohody o odporovdnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

¹⁶³ Nyní dohoda o odporovdnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75
R 12/76, s. 90–91

73. Podmínky zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek

§ 252 odst. 4, § 264 zák. práce

Má-li se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí prokázat nejen existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, ale i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku; musí tedy prokázat, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl tak, jak vznikl. Za důvod ke zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách proto nelze považovat zjištění, že určité okolnosti (např. nedostatečná personální obsazenost prodejny, ve které byl schodek vykázán) mohly mít vliv na vznik schodku, pokud není současně prokázáno, že příčinou schodku či jeho části skutečně byly. K nedostatkům v pracovních podmínkách na pracovišti, o kterých nebylo prokázáno, že byly příčinou schodku nebo jeho části, lze přihlídnout jako k okolnostem, za nichž došlo ke vzniku škody, pouze při úvahách o snížení výše náhrady škody podle § 183 zák. práce¹⁶⁴.

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp. zn. 16 Co 131/98
SoRo č. 10/98, s. 262

Z odůvodnění:

Odpovědnost pracovníka za schodek

na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, podle ustanovení § 176 zák. práce¹⁶⁵ je zvláštní pracovní právní odpovědností, která se vyznačuje zprísňenými podmínkami ve vztahu k odpovídajícímu subjektu, tj. pracovníkovi. U tohoto druhu odpovědnosti se předpokládá zaviněné způsobení schodku pracovníkem, takže se pracovník odpovědnosti za škodu zproští úplně nebo částečně jen tehdy, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zproštění odpovědnosti pracovníkem je důsledkem neplnění povinnosti organizace k vytváření příznivých pracovních podmínek umožňujících pracovníkovi plnit jeho pracovní úkoly bez ohrožení majetku ve smyslu ustanovení § 170 odst. 1 zák. práce¹⁶⁶. Jestliže organizace neplní tuto povinnost a její neplnění je v příčinné souvislosti se vznikem schodku, je zásadně namístě učinit závěr, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez zavinění hmotně odpovědného pracovníka.

Tak např. okolnosti, že prodejna byla nedostatečně personálně obsazena a že byla uspořádána tak, že hmotně odpovědným zaměstnancům dané uspořádání ztěžovalo možnosti zajišťovat účinnou kontrolu svěřených hodnot během prodeje, mohou být důvodem zproštění odpovědnosti zaměstnanců za schodek. Hmotně odpovědní pracovníci však musí prokázat nejen existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jejich zavinění, ale i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku; musí tedy prokázat, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl tak, jak vznikl. Za důvod ke zproštění odpovědnosti za škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách tak nelze považovat pouze to,

¹⁶⁴ Nyní podle § 264 zák. práce.

¹⁶⁵ Nyní podle ustanovení § 252 zák. práce.

¹⁶⁶ Nyní ve smyslu ustanovení § 248 odst. 1 zák. práce.

že zmíněné okolnosti mohly mít vliv na vznik schodku, pokud není současně prokázáno, že příčinou schodku či jeho části skutečně byly. K nedostatům v pracovních podmínkách na pracovišti, o kterých nebylo prokázáno, že byly příčinou schodku nebo jeho části, lze přihlídnout jako k okolnostem, za nichž došlo ke vzniku škody, pouze při úvahách o snížení výše náhrady škody podle § 183 zák. práce¹⁶⁷.

V posuzovaném případě okresní soud z provedených důkazů zjistil, že žalobce v inventurním období od 22. 5. 1991 do 20. 9. 1991 porušil vůči pracovním vykonávajícím práci na prodejně č. 354-01 svou povinnost zaměstnavatele uvedenou v § 170 odst. 1 zák. práce¹⁶⁸ zajišťovat svým pracovníkům takové podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku tím, že nezajistil dostatečné personální obsazení uvedeně prodejny, zejména v letních měsících, kdy byly čerpány dovolené, a že neodstranil závadu spočívající v nevyhovujícím stavebním řešení prodejny, jež umožňovalo krádeže ze strany zákazníků. Na základě těchto zjištění pak došel okresní soud k závěru, že žalované se své odpovědnosti za schodek zprostily podle ustanovení § 176 odst. 3 zák. práce¹⁶⁹ v rozsahu 70 % (s uvedenými okolnostmi soud prvního stupně tedy zřejmě spojoval nedostatek zavinění žalovaných na schodku v uvedeném rozsahu), aniž by se zabýval tím, kolik pracovníků v průběhu celého inventurního období na prodejně vykonávalo práci a kolik jich k náležitěmu zabezpečení provozu prodejny bylo zapotřebí, v čem konkrétně spočívalo ne-

vyhovující stavební řešení provozovny a jaké krádeže ze strany zákazníků a kdy se na prodejně v průběhu inventurního období vyskytly, a aniž by zkoumal, zda mezi porušením povinnosti žalobce uvedeně v ustanovení § 170 odst. 1 zák. práce¹⁷⁰ a vznikem 70% schodku byla příčinná souvislost. Závěr o zproštění odpovědnosti žalovaných za škodu v rozsahu 70% schodku by mohl být správný jen tehdy, jestliže by bylo prokázáno, že nedostatečné obsazení prodejny a její nevhodné stavební řešení byly příčinou vzniku 70% schodku, a to příčinou v tom smyslu, že bez uvedených závad by schodek ve výši 16 463 Kč nevznikl tak, jak vznikl (vznikl by jen ve výši 4 938,90 Kč, tj. v rozsahu 30 % inventurou zjištěného schodku). Ke zproštění odpovědnosti žalovaných za škodu nestačí jen zjištění, že schodek mohl zčásti vzniknout nedostatečným personálním obsazením prodejny a jejím nesprávným stavebním řešením, pokud současně není prokázáno, že schodek skutečně takto alespoň zčásti vznikl.

Okresní soud se měl proto v daném případě po náležitém zjištění konkrétní povahy a rozsahu závad na pracovišti žalovaných zabývat tím, zda mezi zjištěným porušením povinnosti žalobce uvedeně v ustanovení § 170 odst. 1 zák. práce¹⁷¹ a vznikem schodku či jeho části existuje příčinná souvislost, a teprve po skutkových zjištěních v tomto směru měl posoudit, zda a v jakém rozsahu se žalované své odpovědnosti za schodek zprostily a zda a v jakém rozsahu existují důvody ke snížení náhrady škody u jednotlivých žalovaných podle ustanovení § 183 zák. práce¹⁷².

¹⁶⁷ Nyní podle § 264 zák. práce.

¹⁶⁸ Nyní v § 248 odst. 1 zák. práce.

¹⁶⁹ Nyní podle ustanovení § 252 odst. 4 zák. práce.

¹⁷⁰ Nyní v ustanovení § 248 odst. 1 zák. práce.

¹⁷¹ Nyní v ustanovení § 248 odst. 1 zák. práce.

¹⁷² Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

74. Nevytvoření přiměřených pracovních podmínek a odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách

§ 252 odst. 4 zák. práce

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, prokáže-li, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování, a znemožnil mu tak hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 37/2001
SRNS, svazek č. 13, s. 101

75. Bezdůvodné obohacení vzniklé plněním přijatým zaměstnavatelem od zaměstnance na úhradu schodku, který zaměstnanec nezavinil

§ 252 odst. 4, § 324 zák. práce § 451 obč. zák.

Neoprávněným majetkovým prospěchem¹⁷³ organizace je plnění přijaté od pracovníka na úhradu schodku, jestliže schodek vznikl úplně nebo zčásti bez jeho zavinění, takže v tomto rozsahu plnil bez právního důvodu.

Rozsah, v němž se pracovník zprostil podle ustanovení § 176 odst. 3 zák. práce¹⁷⁴ uvedené odpovědnosti, musí být v ří-

zení o vydání neoprávněného majetkového prospěchu¹⁷⁵ bezpečně zjištěn, aby bylo možné určit výši neoprávněného majetkového prospěchu¹⁷⁶, který takto organizace získala a který je povinna vydat.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
ČSR ze dne 27. 2. 1987, sp. zn. 6 Cz 10/87
R 32/89

76. Rozsah náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek

§ 260 zák. práce

Jestliže některý ze zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o kolektivní hmotné odpovědnosti, za vzniklý schodek neodpovídá, dělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance, popřípadě může být odpovědný za škodu jen jeden z nich.

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze
ze dne 28. 1. 1959, sp. zn. 21 Co 890/58
R 48/59

77. Kogentní povaha ustanovení o rozsahu společné odpovědnosti za schodek

§ 260 zák. práce

Ustanovení upravující rozsah kolektivní hmotné odpovědnosti¹⁷⁷ jsou donucující povahy. Dohodou účastníků nemůže být sjednán jiný rozsah kolektivní odpovědnosti, a to ani ve prospěch zaměstnance, ani ve prospěch podniku, ani ve vztahu mezi zaměstnanci.

¹⁷³ Nyní jde o bezdůvodné obohacení.

¹⁷⁴ Nyní podle ustanovení § 252 odst. 4 zák. práce.

¹⁷⁵ Nyní v řízení o vydání bezdůvodného obohacení.

¹⁷⁶ Nyní výši bezdůvodného obohacení.

¹⁷⁷ Nyní ustanovení upravující rozsah společné odpovědnosti za schodek.

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne
9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 182

78. Rozsah náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek

§ 260 zák. práce

Z celkové částky škody, která má být rozdělena k náhradě mezi kolektivně hmotně odpovídající zaměstnance, je nutno vyloučit částku odpovídající škodě, o níž bylo zjištěno, že byla zaviněna jedním nebo více kolektivně hmotně odpovědnými zaměstnanci. Zbytek se pak rozdělí mezi všechny kolektivně hmotně odpovědné zaměstnance podle poměru jejich hrubých výdělků. Při společné odpovědnosti kolektivně hmotně odpovědných zaměstnanců za tuto zbylou škodu nemůže již být míra zavinění odstupňována.

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne
9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 181

79. Postavení společně odpovědného zaměstnance, který nebyl platně ustanoven zástupcem vedoucího

§ 260 zák. práce

Byl-li ve smlouvě o kolektivní hmotné odpovědnosti uveden zaměstnanec jako zástupce vedoucího, ač k platnému ustanovení do této funkce nedošlo, je nutno vycházet z toho, že tento zaměstnanec má právně postavení jen člena kolektivu (tedy např. prodavače v prodejně).

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne
9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 235

80. Předpoklady pro použití zmírňovacího práva soudu v případě odpovědnosti za schodek

§ 264 zák. práce

Spoluzavinění poškozeného na tzv. manku není předpokladem pro použití mimořádného zmírňovacího práva.

Je-li tu spoluzavinění, je třeba nejprve zjistit díl škody připadající na škůdce. Teprve pak může být uvažováno o tom, zda jde o případ zvláštního zřetele hodný, aby náhrada škody připadající na škůdce byla ještě snížena.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne
24. 9. 1954, sp. zn. Cz 391/54
R 137/54

81. Snížení výše náhrady škody u jednotlivého člena kolektivu společně odpovědných zaměstnanců

§ 264 zák. práce

Při snížení náhrady škody u jednotlivého člena kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců je nutno nejprve určit částku, kterou výše náhrady škody u jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout, a teprve takto stanovenou výši náhrady je možno snížit.

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne
9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 182

82. Přednost omezení odpovědnosti zaměstnance pro porušení povinnosti zaměstnavatele před snížením výše náhrady škody

§ 250 odst. 2, § 252 odst. 4, § 264 zák. práce

Je nesprávně snížit náhradu škody podľa ustanovenia § 183 Zák. práce¹⁷⁸ aj v prípadoch, v ktorých malo dôjsť len k obmedzeniu zodpovednosti pracovníka pre porušenie povinnosti organizáciou (§ 172 ods. 2, prípadne § 176 ods. 3 Zák. práce¹⁷⁹), napr. pre nedostatočné personálne obsadenie predajne, pre jej nedostatočné vybavenie, vrátane skladovacích priestorov, alebo preto, že s tovarom na sklade počas choroby hmotne zodpovedného pracovníka disponovali iné osoby.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75 R 12/76, s. 83

83. Zkoumání předpokladů ke snížení výše náhrady škody

§ 264 zák. práce

Při rozhodování o nároku na náhradu škody způsobené zaměstnancem je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle

ustanovení zákoníku práce o zmírňovacím právu soudu (§ 183 zák. práce¹⁸⁰).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 SRNS, svazek 31, s. 24¹⁸¹

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 183 zák. práce¹⁸² může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit.

Uvedené ustanovení zakotvuje tzv. moderační (zmírňovací) právo soudu určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Ustanovení § 183 zák. práce¹⁸³ patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány důvody zvláštního zřetele hodné pro snížení náhrady škody, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet; v zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „důvodů zvláštního zřetele hodných“ definován. Vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 183 zák. práce¹⁸⁴ tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.

¹⁷⁸ Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁷⁹ Nyní § 250 odst. 2, případně § 252 odst. 4 zák. práce.

¹⁸⁰ Nyní § 264 zák. práce.

¹⁸¹ Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou: www.nsoud.cz.

¹⁸² Nyní srov. ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁸³ Nyní ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁸⁴ Nyní v ustanovení § 264 zák. práce.

Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ustanovení § 183 zák. práce¹⁸⁵ (srov. Závěry Nejvyššího soudu ČR ze zprávy o rozhodování soudů o náhradě škody ze dne 5. 12. 1979, sp. zn. Pls 2/79, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1979, pod č. 22, str. 207), neboť uvedené ustanovení je – vedle ustanovení upravujících předpoklady vzniku nároku, resp. limitace jeho výše (§ 176, § 182 zák. práce¹⁸⁶) – součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost k náhradě škody umožňující v konkrétním případě s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu vystihnout rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Protože soud může přihlídnout – kromě jiného – kupř. k okolnostem vzniku škody, k formě a míře zavinění škody zaměstnancem apod., tedy ke skutečným, které v řízení vyšly najevo (srov. § 132 o. s. ř.) v jiných souvislostech, aniž by je účastníci uváděli, nelze sdílet názor, že východiskem pro posouzení věci z hledisek ustanovení § 183 zák. práce¹⁸⁷ může být výlučně úvaha založená na tom, do jaké míry zaměstnanec unesl břemeno tvrzení a břemeno důkazní (kupř. k osobním a majetkovým poměrům odpovědného zaměstnance, k poměrům zaměstnavatele).

V posuzovaném případě odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – neshledal žádné opodstatnění pro snížení náhrady škody z důvodů, pro které tak učinil soud prvního stupně, neboť „v řízení sama žalovaná netvrdila ani neprokazovala, že její osobní a majetkové poměry jí neumožňují nahradit vzniklou škodu“, ani

z její strany „nebyly tvrzeny další skutečnosti, které by mohly postup soudu podle ustanovení § 183 zák. práce¹⁸⁸ odůvodnit“.

S tímto názorem lze souhlasit potud, že za situace, jestliže okolnosti významné pro posouzení věci z hlediska ustanovení § 183 zák. práce¹⁸⁹ nevyšly v řízení před soudem prvního stupně najevo jinak, povinností žalované skutečně bylo, aby tvrdila všechny z tohoto hlediska pro rozhodnutí věci významné skutečnosti a ke svým tvrzením nabídla důkazy [§ 101 odst. 1 písm. a) a b) o. s. ř.]. Žalovaná svou obranu zatím budovala v podstatě pouze na tvrzení, že okolnosti vzniku škody odůvodňují snížení povinnosti k náhradě škody „na čtvrtinu požadované částky“, nevyjádřila se však ke všem okolnostem z tohoto hlediska významným. Její tvrzení tak zůstává neúplné, neboť nezahrnuje všechny okolnosti potřebné pro posouzení důvodnosti její obrany. Soudu prvního stupně je proto třeba vytknout, že při úvaze o možnosti použití mimořádného zmírňovacího práva vychází ze závěru, že se „jednalo o zodpovědnou a svědomitou pracovníci, která problémy s rozdíly ve finanční hotovosti neměla, její pracovní morálka byla dobrá a jednalo se o pracovníci, která v bankovníctví pracovala od roku 1971“, aniž uvedl, z jakých poznatků toto zjištění čerpá, a že při jednání dne 17. 4. 2003 neposkytl žalované ve smyslu ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. potřebná poučení o její povinnosti tvrzení a povinnosti důkazní; odvolací soud pak způsobem vyplývajícím z ustanovení § 221 o. s. ř. nezjednal nápravu. Jestliže soud rozhodl ve věci, aniž by účastníku, jehož tíží břemeno tvrzení a břemeno důkazní, poskytl řádné poučení podle ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. (jak tomu

¹⁸⁵ Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁸⁶ Nyní § 252, § 260 zák. práce.

¹⁸⁷ Nyní z hledisek ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁸⁸ Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁸⁹ Nyní z hlediska ustanovení § 264 zák. práce.

bylo v projednávané věci), zatížil tím řízení vadou, která mohla mít za následek neoprávněné rozhodnutí ve věci.

84. Přednost zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, před snížením výše náhrady škody podle § 264 zákoníku práce

§ 250 odst. 1, § 250 odst. 2,
§ 264 zák. práce

Ke snížení náhrady škody podle ustanovení § 183 zák. práce¹⁹⁰ může soud přistoupit až poté, co bude za řízení zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá podle ustanovení § 172 odst. 1 a § 179 odst. 4 a 5 zák. práce¹⁹¹.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004
SoJ č. 7/05, s. 540

Z odůvodnění:

Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce¹⁹² je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus) a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká. Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením

pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil; neodpovídá tudíž za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zák. práce¹⁹³), případně zaviněním jiného zaměstnance (§ 179 odst. 5 zák. práce¹⁹⁴), resp. třetích osob vně zaměstnavatele.

Povinnosti pracovního právního charakteru jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou popř. (důsledně vzato) pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost je objektivním stavem, který je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, jeho existence sama o sobě – jinak řečeno – není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, které se přičií stanoveným pravidlům chování a k následkům tohoto chování – škodě.

Omezení odpovědnosti z důvodu spolupůsobení škody ze strany zaměstnavatele pro zaměstnance znamená zejména zmenšení (omezení) a někdy i vyloučení odpovědnostních následků, které by jej jinak postihly, nebýt okolnosti, že vznik škody způsobil rovněž sám zaměstnavatel porušením svých povinností. Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak

¹⁹⁰ Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

¹⁹¹ Nyní podle ustanovení § 250 odst. 1 a § 257 odst. 4 a 5 zák. práce.

¹⁹² Nyní podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce.

¹⁹³ Nyní § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 zák. práce.

¹⁹⁴ Nyní § 257 odst. 5 zák. práce.

co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou porušením vlastních povinností sám způsobil. O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo (v příčinné souvislosti se vznikem škody) k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců (srov. § 9 odst. 3 zák. práce¹⁹⁵), jeho statutárních orgánů, popřípadě – je-li zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem.

Odvolací soud v posuzovaném případě dovodil, že za škodu vzniklou vyplacením mimořádné odměny zaměstnankyni H. B. a zaplacením pokuty uložené úřadem práce odpovídá žalovaná, „neboť z titulu funkce tajemnice městského úřadu vystupovala v pozici statutárního zástupce zaměstnavatele [srov. § 110 odst. 4 písm. d) zákona č. 128/2000 Sb., § 9 odst. 1 a 3 zák. práce]“. S tímto závěrem lze souhlasit potud, že jako statutární orgán a vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 1 a 3 zák. práce¹⁹⁶), kdy kromě jiného zabezpečovala plnění usnesení městského zastupitelstva či městské rady, bylo její obecnou povinností (stejně jako každého jiného zaměstnance) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané [srov. § 73 odst. 1 písm. c) zák. práce¹⁹⁷]. Z hlediska posouzení odpovědnosti zaměstnance za škodu ve smyslu ustanovení § 172 zák. práce¹⁹⁸ však není samo o sobě významné, v jaké pozici v organizační struktuře zaměstnavatele se zaměstnanec nachází; významné je, zda v konkrétním případě naplnil svým jedním skutkovou podstatu ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce¹⁹⁹, zejména, zda v příčinné souvislosti se vznikem škody (zavině-

ně) porušil povinnosti, které mu plynuly z právních předpisů vztahujících se k jeho činnosti, zda zjištěné porušení povinností zaměstnance bylo jedinou příčinou vzniku škody, anebo zda příčinou vzniku škody bylo rovněž (zároveň) porušení povinností ze strany zaměstnavatele (srov. § 172 odst. 2, § 179 odst. 4 zák. práce²⁰⁰).

V posuzované věci Úřad práce v R. rozhodnutím ze dne 16. 3. 2001, čj. 598/T-Lu/2001/4 uložil žalobci pokutu 20 000 Kč za „zjištěná porušení platných ustanovení zákona č. 65/1965 Sb. v platném znění v §§: 7 odst. 2), 8 odst. 2) a 3), 29 odst. 1a), 46 odst. 1c), 48 odst. 1d), 65 odst. 2 a 3), včetně § 10 nařízení vlády č. 253/1992 Sb. v platném znění“; k porušení uvedených pracovněprávních předpisů mělo dojít v případě zaměstnanců Ing. I. Ž., Ing. J. K., H. B., E. M., Ing. V. M. a Ing. I. D. Aby bylo možné posoudit, zda žalovaná nese odpovědnost za celou škodu vzniklou zaplacením uložené pokuty, anebo jen za její část, popřípadě, zda se její odpovědnost poměrně omezí, bylo zapotřebí zabývat se tím, zda jí lze vytýkat zaviněné porušení povinností v případě každé z uvedených povinností (srov. k tomu závěry dovolacího soudu ohledně zavinění žalované v případech Ing. Ž. a Ing. K. v rozsudku ze dne 5. 2. 2004, čj. 21 Cdo 1059/2003-189), anebo zda ve všech případech vůbec objektivně došlo k porušení pracovněprávního předpisu (srov. tamtéž závěr, že v případě Ing. D. lze vytýkat porušení § 65 odst. 3 zák. práce, nikoliv však ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce). Pro posouzení rozsahu odpovědnosti žalované za škodu ve výši 20 000 Kč vzniklou zaplacením pokuty je – kromě

¹⁹⁵ Nyní srov. § 11 odst. 4 zák. práce.

¹⁹⁶ Nyní srov. § 11 zák. práce.

¹⁹⁷ Nyní srov. § 301 písm. c) zák. práce.

¹⁹⁸ Nyní ve smyslu ustanovení § 250 zák. práce.

¹⁹⁹ Nyní ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce.

²⁰⁰ Nyní srov. § 250 odst. 2, § 257 odst. 4 zák. práce.

jiného – rovněž významný závěr o tom, v jakém rozsahu nese žalovaná odpovědnost (zda nedochází k poměrnému omezení její odpovědnosti z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele – § 172 odst. 2 zák. práce²⁰¹) též za škodu vzniklou vyplacením odměny H. B. porušením ustanovení § 10 nařízení vlády č. 253/1992 Sb.

S postupem odvolacího soudu v projednávané věci lze vyjádřit souhlas potud, že při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody podle ustanovení § 183 zák. práce²⁰², neboť toto ustanovení je součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost zaměstnance k náhradě škody umožňující s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu hodným mimořádného zřetele vystihnout v konkrétním případě rozsah náhrady škody, který lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Ustanovení § 183 zák. práce²⁰³ patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány důvody zvláštního zřetele hodné pro snížení náhrady škody, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet; v zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „důvodů zvláštního zřetele hodných“

definován. I když vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 183 zák. práce²⁰⁴ závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, je třeba uvážit, že použití mimořádného zmírňovacího práva přichází v úvahu – jak z logiky věci vyplývá – až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce²⁰⁵, tedy po přihlédnutí k hlediskům uvedeným v ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4, 5 zák. práce²⁰⁶, a že tato hlediska tedy nemohou být současně (zároveň) důvodem pro moderaci náhrady škody.

V posuzovaném případě odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – vycházel z paušální úvahy, že za vzniklou škodu „odpovídá žalovaná, neboť z titulu funkce tajemnice městského úřadu vystupovala v pozici statutárního zástupce zaměstnavatele“. V důsledku toho se nevypořádala s tím, zda se porušení pracovněprávních předpisů, které byly – jak výše uvedeno – vlastní bezprostřední příčinou vzniku škody vyplacením odměny H. B. a zaplacením pokuty uložené úřadem práce, dopustila pouze žalovaná anebo zda se na porušení těchto předpisů nepodílí zaměstnavatel, či jiní vedoucí zaměstnanci. Odvolací soud vycházejí – kromě jiného – ze zjištění, že „žalovaná se tímto způsobem, s vědomím a za souhlasu tehdejšího starosty žalobce M. H. snažila řešit situaci“, tak nahrazoval nedostatek posouzení věci z hledisek uvedených v ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4, 5 zák. práce²⁰⁷ úvahou vycházející z ustanovení § 183 zák. práce²⁰⁸.

²⁰¹ Nyní § 250 odst. 2 zák. práce.

²⁰² Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

²⁰³ Nyní ustanovení § 264 zák. práce.

²⁰⁴ Nyní v ustanovení § 264 zák. práce.

²⁰⁵ Nyní podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce.

²⁰⁶ Nyní v ustanovení § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4, 5 zák. práce.

²⁰⁷ Nyní v ustanovení § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4, 5 zák. práce.

²⁰⁸ Nyní z ustanovení § 264 zák. práce.

85. Rozhodnutí soudu o nákladech řízení o náhradu škody v případě snížení její výše podle § 264 zákoníku práce

§ 264 zák. práce
§ 142 o. s. ř.

Nepřiznal-li soud v řízení o náhradu škody způsobené pracovníkem organizací plnou náhradu nákladů řízení podle ustanovení § 142 odst. 3 o. s. ř., nemůže

při poměrném rozdělení nákladů řízení podle ustanovení § 142 odst. 2 o. s. ř. vycházet z výše náhrady škody snížené podle ustanovení § 183 zák. práce²⁰⁹, nýbrž vychází ze zjištěného poměru odpovědnosti za vzniklou škodu, který představuje úspěch ve věci dosažený účastníky řízení.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
ČSR ze dne 9. 6. 1972, sp. zn. 5 Cz 13/72
R 42/73

²⁰⁹ Nyní podle ustanovení § 264 zák. práce.

IV. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ

86. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Způsobilé předměty odpovědnosti

§ 255 zák. práce

Předměty, které jsou zaměstnancům svěřovány za tím účelem, aby je propůjčovali dalším osobám, např. hostům, jako jsou přístroje a nádobí v pohostinství a ložní prádlo v hotelích, nemají povahu předmětů, které má na mysli ustanovení § 5 odst. 1 zák. č. 71/1958 Sb.²¹⁰ Nejsou pracovníku svěřeny k tomu, aby jich sám při výkonu svého zaměstnání používal, nýbrž dostávají se do rukou i jiných osob, které s nimi nakládají, je používají, a to ať již hostů nebo spoluzaměstnanců odpovědného pracovníka. Odpovědnost podle ustanovení § 5 cit. zák.²¹¹ tu tedy nepřichází v úvahu a i v případě, že by pracovník převzal tyto předměty na písemné potvrzení, odpovídal by pouze podle § 2 a v rozsahu § 6 cit. zák.²¹²

Závěry Nejvyššího soudu ze dne 25. 3. 1964, sp. zn. Cpj 154/63
R 40/64

87. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Způsobilý předmět odpovědnosti

§ 255 zák. práce

Zodpovědnost' pracovníka podle ustanovení § 178 Zák. práce²¹³ předpokládá, že jde o předmět, který pracovník sám a výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit' jeho ochranu. Tak to však nie je, ak zverený predmet používajú aj iní pracovníci v rámci svojej pracovnej činnosti vyplývajúcej z ich pracovných povinností.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 17. 11. 1976, sp. zn. 3 Cz 40/76
S IV, s. 952

88. Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Náležitosti písemného potvrzení

§ 255 odst. 1 zák. práce

Podmínkou pro založení odpovědnosti podle § 5 odst. 1 zák. č. 71/1958 Sb.²¹⁴ je existence písemného potvrzení, jímž je jasně označen předmět, který byl zaměstnanci svěřen, a které obsahuje potvrzení převzetí předmětu zaměstnancovým podpisem. Předání opisů výstrojních lístků

²¹⁰ Nyní ustanovení § 255 odst. 1 zák. práce.

²¹¹ Nyní podle ustanovení § 255 zák. práce.

²¹² Nyní podle § 250 a v rozsahu § 257 zák. práce.

²¹³ Nyní podle ustanovení § 255 zák. práce.

²¹⁴ Nyní podle § 255 odst. 1 zák. práce.

nestačí k založení odpovědnosti podle § 5 odst. 1 zák. č. 71/1958 Sb.²¹⁵

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 1965, sp. zn. 2 Cz 135/64
R 30/65

89. Předpoklady práva zaměstnavatele na náhradu škody podle § 255 zákoníku práce. Právo zaměstnavatele na vydání věci

§ 255 zák. práce

Nevrácení věci (náradí, nástrojů) pracovníkem organizaci nezakládá nárok podle ustanovení § 178 zák. práce²¹⁶. Pokud není prokázáno, že jde o věci ztracené, není ovšem vyloučena ani ochrana vlastnického práva na vydání takové věci. Teprve potom, když tato žaloba není možná, poněvadž pracovník věci již nemá, vlastník může na žalovaném požadovat jako náhradu obecnou cenu věci.

Zpráva bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. 3. 1975, sp. zn. Cpj 34/74
R 26/75, s. 160

90. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu při nesplnění podmínek odpovědnosti podle § 255 zákoníku práce

§ 250, 255 zák. práce

Ak organizácia požaduje od pracovníka náhradu škody z dôvodu zodpovednosti za stratu zverených predmetov podľa ustanovenia § 178 Zák. práce²¹⁷ a ak

²¹⁵ Nyní podle § 255 odst. 1 zák. práce.

²¹⁶ Nyní podle ustanovení § 255 zák. práce.

²¹⁷ Nyní podle ustanovení § 255 zák. práce.

²¹⁸ Nyní ve smyslu ustanovení § 250 zák. práce.

sa v konaní zistí, že nedošlo k zvereniu predmetov na písomné potvrdenie, je súd povinný ešte skúmať, či pracovník zodpovedá za škodu podľa všeobecnej úpravy zodpovednosti v zmysle ustanovenia § 172 Zák. práce²¹⁸.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 6. 1981, sp. zn. 4 Cz 15/81
R 42/83

91. Důvody zproštění odpovědnosti zaměstnance

§ 255 odst. 5 zák. práce

Zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když např. doloží, že měl věci v uzamčené skříňce nebo že se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se zjistí, že např. podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věci, a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.

Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61
R 64/61, s. 251

92. Rozsah náhrady škody

§ 259 zák. práce

Skutečná škoda, kterou má zaměstnanec podniku nahradit v případě ztráty předmětů, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení, je omezena na skutečnou újmu, která nastala na majetku podniku, a nelze do ní zahrnovat ušlý zisk.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne
30. 12. 1960, sp. zn. 2 Cz 121/60
R 39/61

93. Vydání bezdůvodného obohacení zaměstnance při nevrácení věci svěřené mu zaměstnavatelem k výkonu práce

§ 1 zák. práce
§ 451 a násl. obč. zák.

Ten, kdo po skončení pracovního poměru neprávem zadržuje věc, kterou mu zaměstnavatel svěřil k výkonu práce, je povinen vydat svému (bývalému) zaměstnavateli bezdůvodné obohacení, ledaže by prokázal, že nastala skutečnost, která mu zabránila věc využívat pro svoji potřebu nebo z ní jinak brát ve svůj prospěch užítky. Vydání bezdůvodného obohacení v takovém případě nepředstavuje pracovněprávní vztah a řídí se zejména ustanoveními § 451 a násl. obč. zák.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.
10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007
SoJ č. 4/09, s. 272

Z odůvodnění:

Ten, kdo má v detenci věc svého bývalého zaměstnavatele, protože mu ji po skončení pracovního poměru nevrátil, ačkoli mu byla zaměstnavatelem svěřena jen „v souvislosti s výkonem práce“, a kdo tedy neprávem zadržuje věc svého bývalého zaměstnavatele, má nepochybně – objektivně vzato – možnost ji užívat rovněž v době po rozvázání pracovního poměru. Užívá-li věc svého bývalého zaměstnavatele bez právního důvodu, vzniká mu bezdůvodné obohacení, jehož výše se – jak správně uvedl

odvolací soud – stanoví peněžitou částkou, která odpovídá částkám vynakládaným obvykle v daném místě a čase na užívání stejných nebo obdobných věcí, a to zpravidla formou jejich nájmu (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 1999, sp. zn. 25 Cdo 2578/98, který byl uveřejněn pod č. 53 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2000).

Vzhledem k tomu, že každý, kdo neprávem zadržuje věc někoho jiného, má možnost ji užívat (bez právního důvodu) pro sebe (ve svůj prospěch), není potřebné, aby vlastník (nositel práva obdobného vlastnickému právu) takové věci ve sporu o vydání bezdůvodného obohacení výslovně tvrdil a prokazoval také to, že detentor věc skutečně využívá pro svoji potřebu. Uvedený stav totiž – logicky vzato – vyplývá právě z okolnosti, že detentor věc má ve své dispozici (fakticky ji ovládá) a že ji (již na základě této okolnosti) – namísto vlastníka (nositele práva obdobného vlastnickému právu) – může využívat pro sebe, popřípadě z ní jinak brát (ve svůj prospěch) užítky, aniž by vlastník (nositel práva obdobného vlastnickému právu) o tom měl (mohl mít) jakékoli poznatky. Nevzniká-li přesto detentorovi za této situace majetkový prospěch, neboť nastala skutečnost, která mu zabránila věc využívat pro sebe nebo z ní jinak brát užítky (a tedy se na úkor vlastníka nebo nositele práva obdobného vlastnickému právu obohatit), je třeba, aby snášel nepříznivé procesní následky v případě, že břemeno tvrzení a důkazní břemeno v tomto směru neunesl.

Nejvyšší soud z uvedených důvodů dospěl k závěru, že ten, kdo po skončení pracovního poměru neprávem zadržuje věc, kterou mu zaměstnavatel svěřil k výkonu práce, je povinen vydat svému (bývalému) zaměstnavateli bezdůvodné obohacení, ledaže by prokázal, že nastala skutečnost, která mu zabránila věc využívat pro svoji

potřebu nebo z ní jinak brát ve svůj prospěch užítky. Závěry soudů, které dovodily, že (bývalý) zaměstnavatel musí v řízení o vydání bezdůvodného obohacení tvrdit a prokázat nejen to, že mu (bývalý) zaměstnanec věc po skončení pracovního poměru neprávem zadržuje, ale i skutečnost, že ji v této době „skutečně užíval pro svoji potřebu“, tedy nemohou obstát.

Žalobcův nárok na vydání bezdůvodného obohacení soudy v projednávané věci po právní stránce posoudily podle ustanovení § 243 odst. 1 a odst. 2 zák. práce. S tímto názorem dovolací soud nesouhlasí.

(...)

I když v projednávané věci žalobce svědčil žalovanému osobní automobil „v souvislosti s výkonem práce“, rozvázáním pracovního poměru dosavadní právní důvod

užívání věci žalovaným skončil a žalovaný byl povinen osobní automobil vrátit žalobci. Jestliže automobil po rozvázání pracovního poměru neprávem zadržoval, nemá takové jednání žalovaného již žádný časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k výkonu práce u žalobce; významné – z hlediska vydání bezdůvodného obohacení – tu již nejsou důvody, pro které mu byl automobil za trvání pracovního poměru svěřen, ale to, že žalovaný po skončení pracovního poměru bez právního důvodu užíval (měl užívat) cizí věc. Právo žalobce na vydání takového bezdůvodného obohacení tedy není individuálním pracovněprávním vztahem, který by se řídil zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy; po právní stránce měl být žalobcův požadavek na zaplacení 25 677 Kč s příslušenstvím správně posouzen zejména podle ustanovení § 451 a násl. obč. zák.

V. URČOVÁNÍ VÝŠE NÁHRADY ŠKODY A JEJÍ PROJEDNÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNANCEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ. PROMLČENÍ PRÁVA NA NÁHRADU ŠKODY

94. Bezdůvodné odmítnutí plnění nabídnutého zaměstnancem zaměstnavateli.

Znemožnění naturální restituce zaměstnavatelem

§ 262, § 263 odst. 1 zák. práce

Nabídne-li pracovník organizaci naturální plnění k odčinění způsobené škody dříve, než s ním organizace určité výše škody projednala a výši škody mu oznámila, nebo nejpozději při oznámení výše požadované náhrady škody (§ 185 odst. 2 a 3 zák. práce²¹⁹) a organizace toto řádně nabídnuté plnění bezdůvodně odmítne, nebude pracovník v prodlení s uspokojením nároku organizace (§ 256 odst. 1 a 2 zák. práce²²⁰), jestliže neposkytne organizaci peněžitou náhradu ve výši jí určené. Totéž platí, jestliže organizace znemožní pracovníku provedení včas a řádně nabídnuté naturální restituce tím, že mu bezdůvodně odmítne poskytnout nezbytnou součinnost k odčinění škody uvedením v předešlý stav. V těchto případech je třeba vycházet z toho, že organizace nese nebezpečí ztráty, zničení nebo poškození věci.

Naturální restituce je nabídnuta včas, jestliže odpovědný pracovník v době, kdy je na něm náhrada škody požadována, projeví ochotu odčinit ji uvedením

v předešlý stav a má také potřebné předpoklady, aby v přiměřené lhůtě škodu takovým způsobem odčinil; přiměřenost lhůty a existenci těchto předpokladů posoudí v každém konkrétním případě soud.

Odmítne-li organizace včas a řádně nabídnuté naturální plnění nebo odmítne-li poskytnout nezbytnou potřebnou součinnost, není pracovník odpovědný za škodu v prodlení se splněním svého závazku k náhradě škody. Žalobu poškozené organizace o náhradu škody v penězích soud v takovém případě zamítne, jestliže naturální restituce je ještě možná.

S III, s. 77–78

95. Právní význam uznání závazku zaměstnance k náhradě škody

§ 263 odst. 2 zák. práce

Uznání závazku k náhradě škody podle § 185 odst. 4 zák. práce²²¹ není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Uznání závazku k náhradě škody v požadované výši podle § 185 odst. 4 zák. práce²²² nemění nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniká

²¹⁹ Nyní § 262 a § 263 odst. 1 zák. práce.

²²⁰ Nyní § 517 obč. zák. (srov. § 326 zák. práce).

²²¹ Nyní podle § 263 odst. 2 zák. práce.

²²² Nyní podle § 263 odst. 2 zák. práce.

ku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání pracovníka, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu; stalo-li se písemnou formou, má ovšem ten právní důsledek, že pro uplatnění uznaného peněžitého nároku platí desetiletá prekluzivní lhůta podle § 263 odst. 2 zák. práce²²³.

Otázku, zda šlo ze strany pracovníka toliko o uznání závazku k náhradě škody v požadované výši podle § 185 odst. 4 zák. práce²²⁴, tedy o jednostranný právní úkon pracovníka, nebo o dohodu ve smyslu § 244 a 259 zák. práce²²⁵, je třeba posuzovat podle obecného ustanovení § 240 zák. práce²²⁶ o právních úkonech a podle ustanovení § 242 téhož zákona²²⁷ o neplatnosti právních úkonů.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 1968, sp. zn. 6 Cz 7/68
R 97/68

Z odůvodnění:

Po oznámení výše požadované náhrady škody ve smyslu § 185 odst. 3 zák. práce²²⁸ může pracovník uznat svůj závazek nahradit škodu a dohodnout se s organizací o způsobu její úhrady. Pro vyřízení případu mimosoudně přímo v organizaci je nutné, aby pracovník svůj závazek k náhradě škody uznal a souhlasil rovněž se způsobem úhrady. Uznání jako jedno-

stranný právní úkon musí obsahovat souhlas s odpovědností pracovníka i souhlas s požadovanou výší náhrady škody. K platnosti uznání závazku v určené výši a dohody o způsobu její úhrady se vyžaduje (pod sankcí neplatnosti) písemná forma (...)

K uznání závazku pracovníka nahradit škodu ve výši určené organizací může dojít po jejím projednání a oznámení pracovníku podle § 185 odst. 3 zák. práce²²⁹ bez nějakého sporného jednání mezi účastníky, při kterém by docházelo ke střetu jejich stanovisek. Jsou to případy, kdy pracovník výši požadované náhrady škody bez dalšího uznává a organizace s ním dohodne způsob její úhrady. Takové uznání závazku k náhradě škody je jednou z nezbytných náležitostí dohody podle § 185 odst. 4 zák. práce²³⁰, jejíž význam pro organizaci spočívá v tom, že umožňuje vyřízení případu přímo v organizaci a pro případ sporu usnadňuje postavení organizace z hlediska dokazování. Uznání závazku k náhradě škody podle § 185 odst. 4 zák. práce²³¹ není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání, jako tomu bylo např. při uznání dluhu podle § 297 obč. zák. z roku 1950, kdy uznání dluhu bylo jedním z institutů sloužících k zajištění existujícího závazku²³². Uznání závazku nahradit škodu v požadované výši podle § 185 odst. 4 zák. práce²³³ nemění nic na skutečnosti, že právním dů-

²²³ Nyní desetiletá promlčecí doba podle § 110 odst. 1 obč. zák. (srov. § 331 zák. práce).

²²⁴ Nyní podle § 263 odst. 2 zák. práce.

²²⁵ Nyní srov. § 325 a 326 zák. práce a § 585 až 587 obč. zák.

²²⁶ Nyní podle ustanovení § 34 a 35 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce).

²²⁷ Nyní podle ustanovení § 37 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41 a 41a obč. zák. (srov. § 18 zák. práce) a podle ustanovení § 19 až 21 zák. práce.

²²⁸ Nyní ve smyslu § 263 odst. 1 zák. práce.

²²⁹ Nyní podle § 263 odst. 1 zák. práce.

²³⁰ Nyní podle § 263 odst. 2 zák. práce.

²³¹ Nyní podle § 263 odst. 2 zák. práce.

²³² Nyní srov. § 558 obč. zák.

²³³ Nyní podle § 263 odst. 2 zák. práce.

vodem vzniku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání pracovníka, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu. S uznáním závazku k náhradě škody, stalo-li se formou písemnou, je ovšem spojen ten právní důsledek, že pro uplatnění uznaného peněžitého nároku platí desetiletá prekluzivní lhůta podle § 263 odst. 2 zák. práce²³⁴.

Jestliže po oznámení výše požadované náhrady škody a ještě dříve, než pracovník uzná svůj závazek k náhradě škody v určité výši a přistoupí na dohodu o způsobu její úhrady, dojde mezi účastníky k jednání, kterým si vyjasňují svá rozdílná stanoviska k otázkám odpovědnosti pracovníka nebo jejího rozsahu, výše škody nebo příčinné souvislosti mezi protiprávním jednáním pracovníka a vzniklou škodou, tudíž k jednání směřujícímu k odstranění pochybností, rozporů a docílení vzájemných ústupků, nejde ze strany pracovníka o jednostranné uznání závazku k náhradě škody v určené výši, jež by mělo význam jen jako nezbytný předpoklad k uzavření dvoustranné dohody o způsobu náhrady škody, nýbrž jde zároveň o dohodu ve smyslu § 244 a 259 zák. práce²³⁵, jíž si účastníci upravili nároky mezi nimi sporné. S takovou dohodou, mající povahu narovnání, je pak spojen zánik původního závazku pracovníka k náhradě škody a jeho nahrazení novým závazkem, jehož právní důvod tkví v dohodě (narovnání), nikoli v odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu.

96. Forma uznání závazku zaměstnance k náhradě škody a dohody o způsobu její úhrady. Povaha uznání závazku k náhradě škody. Platnost dohody o způsobu úhrady škody

§ 263 odst. 2 zák. práce

K platnosti uznania závazku na náhradu škody podľa ustanovenia § 185 ods. 4 Zák. práce²³⁶ v určenej výške a k platnosti dohody o spôsobe jeho úhrady sa vyžaduje (pod sankciou neplatnosti) písomná forma. Písomné uznanie závazku na náhradu škody je nevyhnutným predpokladom dohody podľa ustanovenia § 185 ods. 4 Zák. práce²³⁷.

Uznanie samé podľa ustanovenia § 185 ods. 4 Zák. práce²³⁸ nie je ešte samostatným zaväzovacím dôvodom a nezakladá sa ním ani domnienka o existencii dlhu v čase uznania. Je však s ním spojený ten právny následok, že uznaný peňažný nárok sa nepremlíči pred uplynutím 10ročnej premlčacej lehoty podľa ustanovenia § 263 ods. 2 Zák. práce²³⁹.

Skutočnosť, že pracovník uznal záväzok v dohode uzavretej v zmysle ustanovenia § 185 ods. 4 a ods. 5 Zák. práce²⁴⁰, hoci nebol poučený o tom, že ak dohodu neuzavrie, bude môcť namietať v súdnom konaní spoluvinu organizácie na vzniknutej škode alebo žiadať použitie zmierňovacieho oprávnenia, ktoré pred sporom organizácia použiť nemôže, nemá sama o sebe za následok neplat-

²³⁴ Nyní desetiletá promlčecí doba podle § 110 odst. 1 obč. zák. (srov. § 331 zák. práce).

²³⁵ Nyní srov. § 325 a 326 zák. práce a § 585 až 587 obč. zák.

²³⁶ Nyní podle ustanovení § 263 odst. 2 zák. práce.

²³⁷ Nyní podle ustanovení § 263 odst. 2 zák. práce.

²³⁸ Nyní podle ustanovení § 263 odst. 2 zák. práce.

²³⁹ Nyní před uplynutím desetileté promlčecí doby podle ustanovení § 110 odst. 1 obč. zák. (srov. § 331 zák. práce).

²⁴⁰ Nyní ve smyslu ustanovení § 263 odst. 2 a 3 zák. práce.

nost' takejto dohody v zmysle ustanovenia § 242 Zák. práce²⁴¹.

Zhodnocení bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. 11. 1975, sp. zn. Cpj 50/75 R 12/76, s. 78–79

97. Uznání závazku zaměstnance k náhradě škody a dohoda o narovnání

§ 263 odst. 2, § 326 zák. práce
§ 585 obč. zák.

Uznání závazku k náhradě škody zaměstnancem není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Otázku, zda šlo ze strany pracovníka pouze o uznání závazku k náhradě škody v požadované výši, tedy o jednostranný právní úkon pracovníka, nebo o dohodu o narovnání, je třeba posuzovat podle obecných ustanovení zákoníku práce o právních úkonech.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 373/2003
SRNS, svazek č. 25, s. 265

98. Rozlišení uznání závazku zaměstnance k náhradě škody a dohody o narovnání

§ 263 odst. 2, § 326 zák. práce
§ 585 obč. zák.

Dojde-li ještě dříve, než zaměstnanec uzná svůj závazek k náhradě škody v určené výši a přistoupí na dohodu o způsobu její úhrady, mezi účastníky

k jednání, kterým si vyjasňují svá rozdílná stanoviska k otázkám odpovědnosti zaměstnance nebo jejího rozsahu, výše škody nebo příčinné souvislosti mezi protiprávním jednáním zaměstnance a vzniklou škodou, tedy k jednání směřujícímu k odstranění pochybností, rozporů a docílení vzájemných ústupků, jde o dohodu, již si účastníci upravili nároky mezi nimi sporné. S takovou dohodou, mající povahu narovnání, je spojen zánik původního závazku zaměstnance k náhradě škody a jeho nahrazení novým závazkem, jehož právní důvod spočívá v dohodě (narovnání), nikoli v odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003
SRNS, svazek č. 29, s. 19

99. Uznání budoucího závazku

§ 331 zák. práce
§ 110 odst. 1 obč. zák.

V pracovněprávních vztazích může být písemně uznán co do důvodu a výše (§ 263 odst. 2 zák. práce²⁴²) nejen nárok již splatný, ale i nárok, který má v budoucnu vzniknout nebo který vznikl a teprve po uznání se stane splatným.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004
SoJ č. 8/04, s. 617

Z odůvodnění:

Uznání peněžitého nároku co do důvodu a výše je – jak správně uvedl odvolací

²⁴¹ Nyní ve smyslu ustanovení § 37 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41 a 41a obč. zák. (srov. § 18 zák. práce) a § 19 až 21 zák. práce.

²⁴² Nyní § 331 zák. práce a § 110 odst. 1 obč. zák.

Toto je pouze náhled elektronické knihy. Zakoupení její plné verze je možné v elektronickém obchodě společnosti eReading.