

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta

Lucie Luxová

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

Rigorózní práce

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 219 006 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 13. listopadu 2023 \_\_\_\_\_

Lucie Luxová

# Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Povinnost zaměstnance k náhradě škody .....</b>	<b>9</b>
1.1 Povinnost zaměstnance k náhradě škody v obecných souvislostech.....	9
1.2 Pojmy pracovněprávní odpovědnosti.....	12
1.2.1 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním .....	12
1.2.2 Škoda .....	18
1.2.3 Příčinná souvislost.....	20
1.2.4 Zavinění .....	20
1.3 Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu .....	22
1.3.1 Obecná odpovědnost za škodu .....	22
1.3.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....	25
1.3.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	27
1.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí .....	28
<b>2. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat .....</b>	<b>31</b>
2.1 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat v obecných souvislostech .....	31
2.2 Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty.....	32
2.2.1 Podmínky platnosti dohody .....	32
2.2.2 Druhy dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty .....	45
2.3 Schodek.....	47
2.4 Inventura .....	49
2.4.1 Inventarizace majetku a závazků.....	49
2.4.2 Náležitosti inventurních soupisů .....	52
2.4.3 Nahrazení inventarizace .....	54
2.5 Zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu .....	55
2.5.1 Úmyslné jednání třetí osoby .....	55
2.5.2 Nevytvoření přiměřených pracovních podmínek.....	57
2.5.3 Objektivní příčiny .....	59
2.6 Zánik závazků z dohody o hmotné odpovědnosti .....	60
<b>3. Rozsah a způsob náhrady škody .....</b>	<b>62</b>
3.1 Rozsah a způsob náhrady škody v obecných souvislostech .....	62
3.2 Moderační právo soudu.....	62
3.3 Rozsah a způsob náhrady škody u společně odpovědných zaměstnanců.....	64
<b>4. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu .....</b>	<b>68</b>

4.1 Společná ustanovení dle § 261 zákoníku práce .....	68
4.1.1 Duševní porucha, snížení určovací a rozpoznávací způsobilosti a jednání proti dobrým mravům .....	68
4.1.2 Neschopnost posoudit následky svého jednání a ovládnout jej v důsledku vlastního zaviněného jednání zaměstnance .....	69
4.1.3 Odpovědnost zaměstnance za úmyslné jednání směřující proti dobrým mravům. ....	70
4.2 Určení výše náhrady škody dle ustanovení § 262 zákoníku práce .....	72
4.3 Projednání výše náhrady škody, dohoda o způsobu náhrady škody dle ustanovení § 263 zákoníku práce .....	73
<b>Závěr .....</b>	<b>77</b>
<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>82</b>
<b>Shrnutí/ Summary .....</b>	<b>90</b>
<b>Klíčová slova/ Key words .....</b>	<b>92</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>93</b>

## Úvod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce je předpisem, který většinu z nás provází po podstatnou část života. Poskytuje nám základní ochranu v pracovněprávních vztazích a zakotvuje naše základní práva a povinnosti, ať jsme již v pozici zaměstnance či zaměstnavatele. Jedním ze zásadních negativ, která mohou zaměstnance i zaměstnavatele potkat, je vznik škody, a to ať již na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele, které se tento právní předpis věnuje ve své jedenácté části.

Práce se zabývá právě jedním z institutů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to odpovědností za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Text nejen shrnuje dosavadní poznatky o této problematice, ale provádí i vlastní výzkum. Ačkoliv totiž problematika odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, byla mnohokrát velmi kvalitně zpracována, stále se vyskytují dílčí body teorií i praxí málo objasněné, které si zasluhují větší díl pozornosti. Dosavadní zpracování tématu odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách tížících zaměstnance povinností je vyúčtovat je sice v současné době velmi obsáhlé, kvůli absenci vyřešení některých otázek pak ovšem není zcela dostačující. I přesto, že se jedná o zdánlivě poměrně drobné skutečnosti, jejich rozuzlení může mít v praxi rozsáhlý význam. Příkladem může být uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, otázka, zda k oznámení nevhodných pracovních podmínek zaměstnancem musí dojít písemně či vyřešení problematiky, do jaké míry je právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce komplexní. Na dalších místech naopak odborná veřejnost tápe nad řešením otázek týkajících se tématu této práce, ačkoliv jsou tyto otázky dostatečně vyjasněny i v samotné důvodové zprávě k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. V jiných případech, především u právních norem s poměrně neurčitou hypotézou, které je zapotřebí u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, jež je povinen vyúčtovat, mnohdy aplikovat, nabízí odborná veřejnost sice poměrně výstižná východiska vycházející z celé řady soudních rozhodnutí, na stranu druhou ovšem vzhledem k potřebnosti plurality názorů tato práce zaujímá k daným aspektům svá stanoviska. Stejně se týká i problematiky v právní teorii sice nesporné, zákonem i jasně definované, nicméně do jisté míry odporující zásadám, na kterých je zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce vystavěn. Ačkoliv tedy cílem této práce je podání komplexního přehledu právní úpravy odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, výzkumnými otázkami této práce je vyřešení shora uvedených otázek. K naplnění cíle díla a k řešení výzkumných otázek poslouží metoda

deskriptivní, která bude použita k popisu informací získaných studiem zdrojů, a dále metoda analýzy, díky níž jsou činěny potřebné závěry.

Práce je pro větší přehlednost textu číslována do jednotlivých kapitol a podkapitol, které na sebe logicky navazují. První kapitola nese název „Povinnost zaměstnance k náhradě škody“. Tato kapitola se zaměřuje na povinnosti zaměstnance k náhradě škody v obecných souvislostech, kdy vymezuje, co lze vůbec chápat pod samotným pojmem odpovědnosti a jaké existují její druhy. V návaznosti na to je věnována největší pozornost, s ohledem na zaměření této práce, právě odpovědnosti za škodu v pracovním právu a problematice její propojenosti s občansko-právní úpravou. Nechybí ani vymezení funkcí, které právní úprava odpovědnosti v pracovním právu plní. Poměrně stěžejní částí kapitoly, a současně stěžejním bodem této práce, od kterého se následně odvíjí i samotné téma práce, je vymezení základních pojmů, s nimiž je možné se v rámci problematiky odpovědnosti zaměstnance za škodu setkat, jako je plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, vymezení pojmu škody, příčinné souvislosti i zavinění. Ve stručnosti jsou pak v rámci první kapitoly představeny i jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu, jako je obecná odpovědnost za škodu, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Samotnému teoretickému vymezení odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je však věnována jen menší míra pozornosti, na což je čtenář v rámci kapitoly i upozorněn, tak, aby tato mohla být co nejkomplexněji rozebrána v následující kapitole. V rámci ostatních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu je na ni však činěn odkaz, aby byla čtenáři demonstrována její vzájemná blízkost k jiným druhům pracovněprávní odpovědnosti a téma této práce tak bylo uvedeno do širšího kontextu. Již v rámci první kapitoly nechybí práce s judikaturou či prezentace vlastních názorů a úvahy, jak by bylo možné danou problematiku řešit *de lege ferenda*.

Stěžejní kapitolou je, vzhledem k zaměření této práce, kapitola druhá, jež nese název „Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat“. Kapitola pojednává na svém počátku o tomto druhu odpovědnosti v obecných souvislostech a o předpokladech nutných k tomu, aby vůbec tento typ odpovědnosti byl dán. Opět, aby nebyl čtenáři představován tento druh odpovědnosti jako izolovaný pojem, což by bylo vhodné případně jen pro práce nižší úrovně než práce rigorózní, dochází k propojení i s jinými typy pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu, čímž je současně dán i jistý odkaz na předchozí kapitolou. Tímto i předchozí kapitola opětovně nabývá na významu s důrazem, že se nejednalo jen o jakousi

kapitulu mající za cíl zaplnit prázdná místa této práce a zvýšit její rozsah, ale ukázat na vzájemnou propojenost jednotlivých institutů. Zvláštní pozornost je v druhé kapitole věnována samotné dohodě o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a s tím souvisejícím poměrně palčivým problémem dnešní doby, a to agenturnímu zaměstnávání. Ačkoliv totiž agenturní zaměstnávání je pojmem objevujícím se již v 19. století, přičemž k jejímu rozmachu došlo po druhé světové válce,<sup>1</sup> v našich podmínkách byl tento institut zakotven až v roce 2004 zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ačkoliv by mohlo dojít k námitkám, že doba, po kterou se tento pojem „objevuje na trhu práce“, je již poměrně dlouhá a problémy s agenturním zaměstnáváním související již musely být vyřešeny vlivem času, opak je pravdou. Ostatně, v právní teorii i téměř dvacet let může být dobou velmi krátkou, a i v právní praxi tato doba nemusí být dostačující k tomu, aby byly vyřešeny všechny problémy s tím související. Přirozeně, že nejen agenturnímu zaměstnávání je druhá kapitola práce věnována. Naopak, zvláštní pozornosti se těší i způsobilost zaměstnance k uzavření dohody o odpovědnosti zaměstnance za svěřené hodnoty, vymezeny jsou i druhy této dohody a pojednáno je i o schodku a o inventuře coby způsobu zjišťování schodku. Cílem díla není jen pouhé zpracování zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Při řešení problematiky tématu této práce je totiž do jisté míry zapotřebí pracovat i s jinými právními předpisy. Ostatně, na toto bylo nepřímě poukázáno již v první kapitole díla, kdy byla činěna analýza vztahu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Pozornosti se tak ve druhé kapitole těší práce se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a dalšími právními předpisy. Opět, tak jako v předešlé kapitole, nechybí ani odkazy na soudní rozhodnutí, jež byla v této oblasti vydána. Součástí této kapitoly je i zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu coby tématu poměrně zásadním pro odborníky z řad advokátů, a to ve vztahu k jejich klientům. Kapitola je zakončena pojednáním o zániku závazků z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Předposlední kapitola „Rozsah a způsob náhrady škody“ se zaměřuje především na moderační právo soudu, které je sice v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce řazeno až pod společná ustanovení odpovědnosti zaměstnance za škodu, vzhledem ale k velmi úzké vazbě na určení výše škody bylo pro větší přehlednost toto téma začleněno do této kapitoly. Moderační právo soudu je právem s poměrně neurčitou hypotézou, kdy právě výhodám a nevýhodám abstraktnosti tohoto pojmu je věnována velká pozornost. V kapitole nechybí ani popis rozsahu a způsobu náhrady škody u společně odpovědných zaměstnanců. V případě totiž, kdy v právní praxi bude odpovědnost zaměstnance za škodu dle ustanovení § 252 zákona č. 262/2006 Sb.,

---

<sup>1</sup> BROWN, Jane Newell, SWAIN, Ann. *The professional recruiter's handbook; delivering excellence in recruitment practice*. London: Kogan Page, 2009, s. 7.

zákoníku práce dána, nabývá určení rozsahu náhrady škody a způsobu její náhrady na významu. K tomuto nemůže přitom docházet svévolně, naopak, je třeba dodržet specifika daná právní úpravou.

Poslední kapitolou práce je kapitola s názvem „Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu“, která se zabývá problematikou duševní poruchy, snížením určovací a rozpoznávací způsobilosti, jednáním proti dobrým mravům, neschopností posoudit následky svého jednání a neschopností ovládnout jej v důsledku vlastního zaviněného jednání zaměstnance, odpovědností zaměstnance za úmyslné jednání směřující proti dobrým mravům, určením výše náhrady škody dle ustanovení § 262 zákoníku práce a projednáním výše náhrady škody a dohodě o způsobu náhrady škody dle ustanovení § 263 zákoníku práce. Opět tak, aby bylo poukázáno na provázanost tématu práce i s jinými právními předpisy, je pozornost věnována i jiným normativním právním aktům, než je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to ve vztahu k vymezení pojmu „ovládajícího“ nejen problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to sice dobrých mravů. V rámci kapitoly nechybí ani úvahy nad postupy při určení a projednání výše náhrady škody.

Poznatky získané v této práci jsou shrnuty v závěru této práce. Nejedná se přitom jen o jakési základní shrnutí určitých teoretických poznatků. Naopak. Pozornost je zde věnována především závěrům, které byly získány v analytické části textu tak, aby čtenáři byly rekapitulovány především vlastní poznatky v tomto díle získané a z těchto byl učiněn adekvátní závěr.



# 1. Povinnost zaměstnance k náhradě škody

## 1.1 Povinnost zaměstnance k náhradě škody v obecných souvislostech

Snaha vymezit pojem „odpovědnost“ s sebou přinesla v právní teorii různé koncepce. Dle jedné, kterou zastává například V. Knapp, je odpovědnost hrozbou sankcí. Dle této koncepce povinná osoba odpovídá za to, že povinnost splní. Počátek odpovědnosti dle této koncepce je možné nalézt tedy již spolu se vznikem povinnosti, přičemž tato odpovědnost trvá v latentní podobě až do porušení povinnosti, kdy se aktivuje. V případě druhé koncepce, kterou zastává v právní vědě větší počet zastánců, je odpovědnost považována za sankci samotnou (nikoliv tedy za hrozbu sankcí) a nastupuje až v případě porušení práva. Významným zastánce této koncepce je například Š. Luby, podle něhož, pokud by odpovědnost byla hrozbou sankcí, pak by ztrácela povahu satisfakční, reparační a represivní a zůstala by jen preventivní funkce.<sup>2</sup> Kompromis mezi oběma koncepcemi nastoluje M. Kalenská, dle které má odpovědnost dvě fáze. První fází je odpovědnost během primární povinnosti, druhá nastupuje v momentě, kdy primární povinnost není splněna.<sup>3</sup> Osobně se přikláním k názoru M. Kalenské, neboť dle této koncepce se jednak naplno uplatní preventivní funkce odpovědnosti, která působí v první fázi, a to nejen obecně jako jakási hrozba za porušení blíže nespecifikované povinnosti, ale i ve vztahu ke konkrétní povinnosti konkrétního jedince. Ve fázi druhé se pak mohou naplno uplatnit zbývající funkce odpovědnosti.

V právním řádu existují různé druhy odpovědnosti, jako je odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní, správněprávní a pracovněprávní. Pro pracovněprávní odpovědnost je typické, že pro její existenci je zapotřebí některý ze základních pracovněprávních vztahů. Ačkoliv je nicméně pracovněprávní odpovědnostní vztah vztahem odvozeným, ve své další existenci je již na základním pracovněprávním vztahu nezávislý.<sup>4</sup> Co se týče tohoto nově vzniklého vztahu, tak jeho subjekty jsou shodné se subjekty předešlého vztahu, nicméně objekt bývá odlišný. Zatímco totiž v případě původního vztahu je objektem obvykle výkon práce, v případě vztahu odvozeného je objektem náhrada škody.<sup>5</sup> Nutno podotknout, že ne vždy musí vést porušení pracovněprávní povinnosti k odpovědnosti dle zákoníku práce. Vzniknout totiž může například i odpovědnost trestněprávní, správněprávní či občanskoprávní.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> LUBY, Štefan. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom prave*. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 33.

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 381–382.

<sup>4</sup> Tamtéž, s. 383–384.

<sup>5</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 677.

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 408.

Co se týče samotné odpovědnosti za škodu v pracovním právu, ta je upravena v části jedenácté, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Jedná se o poměrně zvláštní samostatnou úpravu dle převládajícího názoru údajně nezávislou na občanskoprávní úpravě. Slovo „údajně“ je na tomto místě ovšem zapotřebí zdůraznit. Jak bude totiž poukázáno níže, nemusí se dané tvrzení zakládat na pravdě.<sup>7</sup> Nicméně, i oblast právní úpravy pracovněprávních vztahů obecně byla dříve považována za na občanskoprávní úpravě nezávislou, přičemž i toto tvrzení doznalo změn. Údajná nezávislost přitom byla reflektována i v rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003, [C 2578], dle kterého: „Podle již ustálené judikatury (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, který byl uveřejněn pod č. 69 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2002) právní úprava pracovněprávních vztahů, jež je obsažena především v zákoníku práce, vychází z úplné samostatnosti pracovního práva vůči občanskému právu (z tohoto důvodu zákoník práce obsahuje rozsáhlá obecná ustanovení, zejména vymezení subjektů pracovněprávních vztahů, způsobilosti k právním úkonům, zastoupení, úpravu právních úkonů, včetně jejich neplatnosti, zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů, uspokojení nároku, lhůty a doby atd.), a právní předpisy proto ani nevymezují vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a neupravují analogické používání zákoníku práce v občanskoprávních vztazích či občanského zákoníku ve vztazích pracovněprávních. Nebyla-li v pracovněprávních vztazích přijata obdobná úprava jako pro oblast občanskoprávních vztahů v ustanovení § 558 občanského zákoníku, není přípustné a bylo by v rozporu se zákonem (jeho smyslem a účelem) „nahrazovat“ záměr zákonodárce v tomto směru analogií práva (občanského zákoníku), která je pro pracovněprávní vztahy zásadně vyloučena.“<sup>8</sup> V současné době je již toto stanovisko zásluhou Ústavního soudu<sup>9</sup> překonáno a právní úprava pracovněprávních vztahů obecně za zcela nezávislou na občanskoprávní úpravě považována není. Ostatně na občanský zákoník odkazuje i sám zákoník práce ve svém ustanovení § 4, a to ve své úpravě účinné od 1.1.2012: „Nyní je již najisto postaveno, že zákoník práce je zvláštním právním předpisem vůči občanskému zákoníku a že se soukromé pracovní právo vrátilo v systému práva tam, kam vždy patřilo. Je nasnadě, že změny provedené v posledních letech s sebou nesou vyšší nároky na znalost nejen pravidel obsažených v zákoníku

---

<sup>7</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>8</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 29/2004, C 2578).

<sup>9</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS pod 48/2008).

práce, ale též pravidel, která stanoví občanský zákoník.“<sup>10</sup> Vrátime-li se zpět k úpravě samotné odpovědnosti za škodu v pracovním právu, o které již výše bylo nastíněno, že se jedná o zvláštní samostatnou úpravu dle převládajícího názoru nezávislou na občanskoprávní úpravě, dochází i s poukazem na výše uvedené ke značným trhlinám v tomto tvrzení. Stejně totiž tak jako zákoník práce není a nemůže být předpisem zcela komplexním a je zapotřebí, aby v případě potřeby nastoupila právní úprava občanského zákoníku, zcela nezávislá a úplná není ani právní úprava pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu. Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec zaměstnavateli způsobí při plnění pracovních úkolů újmu na zdraví.<sup>11</sup> A situací, které zákoník práce neupravuje a je třeba použít občanského zákoníku, může být dle mého názoru celá řada. Zákoník práce ve své úpravě odpovědnosti za škodu komplexně neupravuje všechny otázky, které mohou v běžném životě vzniknout. Pokud by tomu mělo tak být, muselo by se jednat o právní předpis mnohem širšího rozsahu, přičemž v tomto případě by pak vznikala mnohdy dle mého názoru poměrně zbytečná dvojkolejnost. Jako příklad mohu uvést odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Ačkoliv daná právní úprava budí zdání, že plně supluje právní úpravu v občanském zákoníku, není tomu tak. V zákoníku práce chybí například úprava situace, kdy nebylo prokázáno, že by došlo ke ztrátě věci. V tomto případě zajisté není možné po zaměstnanci požadovat náhradu škody dle ustanovení § 255 zákoníku práce, neboť toto ustanovení dopadá jen a pouze na věci, které byly ztraceny. Nastoupit tedy musí právní úprava občanského zákoníku, konkrétně ustanovení § 1040, dle kterého zadržuje-li někdo neprávem věc, může být žalován vlastníkem, aby ji vydal.<sup>12</sup> Až v případě, že se ukáže, že zaměstnanec věc mu svěřenou zaměstnavatelem již nemá, nastupuje ustanovení § 255 zákoníku práce. Kdyby právní úprava zákoníku práce obsahovala i řešení této situace, jednalo by se pravděpodobně o ustanovení značně obdobná současné právní úpravě dle občanského zákoníku. Ačkoliv sice zákoník práce v mnohém poměrně zvýhodňuje zaměstnance jako slabší stranu, tak, jak je zřejmé z ustanovení § 255 zákoníku práce, u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí tak nečiní. Respektive chrání například zaměstnance tím, že zaměstnanec odpovídá za škodu na ztracené věci, jen pokud tyto převzal na základě písemného potvrzení či v případě, jedná-li se o předměty, které

---

<sup>10</sup> BEZOUŠKA, Petr. Ke vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. *Pamprofi* [online]. 27.6.2012 [cit. 28. června 2023]. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/ke-vztahu-mez-i-zakonikem-prace-a-obcanskym-zakonikem-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdzgf8dc-YQc\\_4PPs4fL-qwaO-eqZ5AUoqVw/#:~:text=s%20%C3%BA%C4%8Din-nost%C3%AD%20od%201.,se%20z%C3%A1kladn%C3%ADmi%20z%C3%A1sadami%20pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%ADch%20vztah%C5%AF](https://www.pamprofi.cz/33/ke-vztahu-mez-i-zakonikem-prace-a-obcanskym-zakonikem-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdzgf8dc-YQc_4PPs4fL-qwaO-eqZ5AUoqVw/#:~:text=s%20%C3%BA%C4%8Din-nost%C3%AD%20od%201.,se%20z%C3%A1kladn%C3%ADmi%20z%C3%A1sadami%20pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%ADch%20vztah%C5%AF)

<sup>11</sup> BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439.

<sup>12</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

svou cenou přesahují částku ve výši 50.000,- Kč, tak dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Nestanovuje však limit odpovědnosti zaměstnance za škodu tak, jak to činí u ustanovení § 250 zákoníku práce, kdy dle ustanovení § 257 zákoníku práce výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti, až na výjimky, nesmí přesahovat částku odpovídající čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, či jak to činí u ustanovení § 251 zákoníku práce, kdy dle ustanovení § 258 zákoníku práce výše náhrady škody, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, nesmí přesáhnout trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.<sup>13</sup> Lze tedy předpokládat, že i v případě, kdyby zákoník práce řešil případ, kdy nebylo prokázáno, že ke ztrátě svěřeného předmětu skutečně došlo, řešil by tuto situaci jednoduchým konstatováním, že zaměstnavatel může požadovat vydání svěřené věci, přičemž svého práva by se přirozeně mohl domáhat i soudně. Vzhledem k již shora zmiňovanému ustanovení § 4 zákoníku práce by se však jednalo o konstatování přinejmenším zbytečné.

Funkci plní odpovědnost v pracovním právu trojí, a to preventivně výchovnou, kterou klade zákoník práce ve vztahu ke škodě způsobené zaměstnancem<sup>14</sup> na první místo a věnuje jí poměrně velkou část prostoru, ať už v povinnosti zaměstnavatele vytvářet vhodné pracovní podmínky či naopak v povinnosti zaměstnance počínat si tak, aby ke škodám nedocházelo, dále reparační funkci a funkci sankční.<sup>15</sup> Jednotlivé funkce se mohou vzájemně prolínat.<sup>16</sup>

## **1.2 Pojmy pracovníprávní odpovědnosti**

Na počátku této kapitoly považuji za vhodné vymezit pojmy, které bude tato práce užívat.

### **1.2.1 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním**

Plnění pracovních úkolů je upraveno v ustanovení § 273 zákoníku práce, přímá souvislost s plněním pracovních úkolů je pak zakotvena v ustanovení § 274 zákoníku práce. Jak je zřejmé ze systémového zařazení těchto ustanovení, jedná se o definici těchto pojmů výlučně za účelem náhrady škody nebo nemajetkové újmy. Ostatně definování plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s nimi pro účely náhrady škody nemusí vždy odpovídat vymezení výkonu práce pro účely vzniku práva na mzdu a jiné. Naopak. Zejména u charakteristiky přímé souvis-

---

<sup>13</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14</sup> U škody, kterou způsobí zaměstnavatel, dává naopak zákoník práce do popředí především reparační funkci. Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 308–309.

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 388.

<sup>16</sup> GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 212.

losti s plněním pracovních úkolů se může jednat například o činnosti, které zaměstnanec vykonává během doby odpočinku a za které mzda nepřísluší.<sup>17</sup> Nicméně i pojem plnění pracovních úkolů je definován v ustanovení § 273 zákoníku práce poměrně obsáhle: „Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.“<sup>18</sup>

Plněním pracovních úkolů se tak rozumí nejen výkon práce dle pracovní smlouvy, ale i výkon celé řady jiných činností. Platí přitom ovšem, že zatímco povinnosti vyplývající z pracovního poměru je zaměstnanec povinen vykonávat, jiné činnosti nevyplývající z druhu práce, k níž je zaměstnanec zavázán v pracovní smlouvě, vykonávat nemusí a je tedy jen jeho volbou, zda tyto činnosti uskuteční či nikoliv.<sup>19</sup>

Ze shora uvedeného seznamu činností, které jsou dle ustanovení § 273 zákoníku práce zahrnuty pod pojem plnění pracovních úkolů, tvoří častý předmět soudních sporů vznik škody, případně nemajetkové újmy, ke které došlo během pracovní cesty,<sup>20</sup> tedy během časově omezeného vyslání zaměstnance ze strany zaměstnavatele, a to k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.<sup>21</sup> Zdaleka totiž ne všechny činnosti vykonávané zaměstnancem během pracovní cesty jsou považovány za plnění pracovních úkolů nebo mají s tímto přímou souvislost.<sup>22</sup> Průběh pracovní cesty se totiž rozkládá na vícero úseků, které nemohou být hodnoceny stejně.<sup>23</sup> Pokud tedy zaměstnanec během pracovní cesty vykonává i takové úkony, jež nespádají pod předmět pracovní cesty, nebude spadat náhrada případné škody či nemajetkové újmy pod

---

<sup>17</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>19</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1087–1088 [cit. 1. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>20</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>21</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 442.

<sup>22</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.

ustanovení zákoníku práce.<sup>24</sup> Například tak není pracovní činností ani přímou souvislostí s ní cesta z pracovní konference, na kterou byl zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, do místa ubytování.<sup>25</sup> Naopak je plněním pracovních úkolů účast na aktivitě na team-buildingu, pokud tato aktivita byla zaměstnavatelem předem plánovaná, například za účelem stmelení kolektivu.<sup>26</sup>

Další z činností zmíněnou ustanovením § 273 zákoníku práce představuje činnost zaměstnance, kterou vykoná na příkaz zaměstnavatele. Jak již bylo naznačeno výše, nejedná-li se o činnost spadající pod druh práce určený v pracovní smlouvě, může zaměstnanec její vykonání odmítnout. Neučiní-li tak ovšem a dojde ke vzniku škody, odpovídá za tuto dle ustanovení o náhradě škody dle zákoníku práce. Příkladem může být situace, kdy se zaměstnanec školy na příkaz zaměstnavatele účastnil turnaje pořádaného školou jako aktivní sportovec, ačkoliv tomu dle pracovní smlouvy nebyl povinen.<sup>27</sup>

Jinou situací spadající pod ustanovení § 273 zákoníku práce je případ, kdy zaměstnanec z vlastní iniciativy vykoná aktivitu, ke které není povinen dle pracovní smlouvy. Je přitom nerozhodné, zda mu za tuto aktivitu přísluší mzda, plat nebo odměna či zda ji vykonával v pracovní době nebo až po pracovní době. Rovněž tyto případy se řídí ustanoveními zákoníku práce o náhradě škody s výjimkou případů, kdy zaměstnanec činnost, k níž není povinen, vykoná, a to i přes výslovný zákaz zaměstnavatele nebo v případě, že by se jednalo o činnost, k níž by zaměstnanec potřeboval zvláštní oprávnění a toto by neměl. Příkladem činnosti konané z vlastní iniciativy zaměstnance jsou například volejbalové tréninky sportovního týmu zaměstnavatele, kterých by se zaměstnanec účastnil z vlastního rozhodnutí<sup>28</sup> či pokud zaměstnanec pomůže své spolupracovnici odnést z rozmnožovny materiály.<sup>29</sup>

Jak již bylo uvedeno výše, právní úpravou odpovědnosti dle zákoníku práce se neřídí jen případy, ke kterým došlo při plnění pracovních úkolů, ale i případy, které nastaly v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Tento pojem je upraven v § 274 zákoníku práce: „V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé

---

<sup>24</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31

<sup>25</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 16/2012, C 10674).

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 10/2009, R 115/2009).

<sup>27</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>28</sup> KOMENDO VÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>29</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 442.

v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.<sup>30</sup> Zvláštní úpravu pak obsahuje ustanovení § 271k odst. 2 zákoníku práce pro pracovní úrazy, kdy dle tohoto ustanovení je za pracovní úraz považován i takový úraz, ke kterému došlo pro plnění pracovních úkolů. V odborné literatuře bývá často jako příklad takové situace zmiňováno napadení zaměstnance správního úřadu, ke kterému došlo mimo budovu úřadu a mimo úřední hodiny ze strany občana nespokojeného s vydáním rozhodnutí o jeho žádosti. Jak je zřejmé z citace ustanovení § 274 zákoníku práce, ustanovení § 274 zákoníku práce obsahuje pozitivní i negativní výčet činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>31</sup>

První místo v pozitivním výčtu činností přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů zaujímají úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení.<sup>32</sup> Za úkon potřebný k výkonu práce je považováno například seřízení stroje či obstarání nářadí. Úkonem, který je během práce obvyklý, je kupříkladu návštěva toalety.<sup>33</sup> Úkonem nutným před počátkem práce může být převléknutí zaměstnance do pracovního oděvu<sup>34</sup> či kontrola pracovního stroje.<sup>35</sup> Úkonem po skončení práce je kupříkladu provedení osobní hygieny zaměstnance. Úkonem, který je pak obvyklý v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, můžou být rovněž hygienické činnosti zaměstnance.<sup>36</sup> Dalšími úkony, které ustanovení § 274 zákoníku práce považuje za činnosti mající přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, je vyšetření nebo ošetření. Konkrétně se může

---

<sup>30</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>31</sup> KOMENDOVI, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.

<sup>32</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 442.

<sup>33</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1081.

<sup>34</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 442.

<sup>35</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1081.

<sup>36</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 442.

jednat o vyšetření, které zaměstnanec absolvuje ve zdravotnickém zařízení a které je provedeno na příkaz zaměstnavatele, dále vyšetření související s noční prací, a nakonec ošetření při první pomoci. Dané koresponduje nicméně s povinností zaměstnavatele zajistit, aby práce stanovené zvláštním právním předpisem<sup>37</sup> vykonávali jen zaměstnanci splňující předpoklady dané zákonem a aby byly splněny požadavky kladené na zaměstnavatele dle ustanovení § 94 odst. 2 zákoníku práce v souvislosti s noční prací<sup>38</sup> a v neposlední řadě povinností zajistit proškolení zaměstnanců v případě první pomoci a v případě potřeby zaměstnancům rovněž první pomoc poskytnout.<sup>39</sup>

Co se naopak týče negativního výčtu činností vyloučených z úpravy odpovědnosti za škodu dle zákoníku práce, zákoník práce na prvním místě uvádí cestu do zaměstnání a zpět. Tento pojem je definován v ustanovení § 274a odst. 1 zákoníku práce jako cesta z místa bydliště zaměstnance do místa, kde se vstupuje do objektu zaměstnavatele, případně na jiné místo, které je určené k plnění pracovních úkolů.<sup>40</sup> V praxi může činit problémy odlišení cesty do zaměstnání a úkonu nezbytného před začátkem výkonu práce. Vodítko v tomto rozlišení poskytuje soudní praxe, dle které: „ukončí zaměstnanec cestu do zaměstnání okamžikem, kdy vstupem do areálu jednou z určených vrátnic začne být povinen dbát dispozic svého zaměstnavatele, přičemž cesta areálem je z pohledu zaměstnance úkonem nutným před počátkem práce“.<sup>41</sup> Pozornosti nesmí uniknout rovněž další případ z negativního výčtu, a to přestávka na jídlo a oddech. Dle současné právní úpravy se tato přestávka do pracovní doby nezapočítává. Z hlediska náhrady škody je podstatné, zda zaměstnanec tráví dobu odpočinku v objektu zaměstnavatele či nikoliv, tedy například odejde do restauračního zařízení.<sup>42</sup> Cesta ke stravování a zpět je pak vymezena obdobně jako cesta do zaměstnání a zpět: „z hlediska posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, byla konána v objektu zaměstnavatele rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; utrpí-li zaměstnanec úraz mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska

---

<sup>37</sup> Srov. zákon č. 258/2000, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>38</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1082.

<sup>39</sup> Srov. ustanovení § 103 odst. 1 písm. g) a j) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

<sup>42</sup> KOMENDOVA, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 31.



významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem“.<sup>43</sup>

Jak je zjevné z výše uvedeného, dané pojmy jsou upraveny poměrně široce, resp. nejsou odvozovány jen od samotného výkonu práce určeného pracovní smlouvou.<sup>44</sup> V praxi tak může posouzení, zda zaměstnanec jednal nebo naopak nejednal při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, být poměrně obtížné. Jisté vodítko poskytuje Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70: „z mezi plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková 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 k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.“<sup>45</sup> Dané stanovisko potvrdil mimo jiné i Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí ze dne 4. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1460/2005. Dle Nejvyššího soudu tak například nespadá pod plnění pracovních úkolů situace, kdy zaměstnanec vybere z účtu svého zaměstnavatele hotovost v cizí měně a tuto následně smění za českou s cílem nechat si tuto pro sebe.<sup>46</sup>

Plnění pracovních úkolů či přímá souvislost s ním je dle některé literatury spojována i s úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dané nalézá opodstatnění v ustanovení § 261 odst. 3 zákoníku práce. Dobré mravy jsou chápány jako nepsaná pravidla o slušném chování mezi lidmi,<sup>47</sup> jako uznávané mínění, které ve vzájemných vztazích lidí specifikuje, jaký by měl být obsah jejich jednání tak, aby se nedostal do rozporu s morálními zásadami společnosti, které jsou obecně uznávané.<sup>48</sup> Poměrně výstižnou definici nabízí například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 8. 2011, sp. zn. 33 Cdo 4049/2009: „Pojem „dobré mravy“ není definován občanským zákoníkem ani jiným právním předpisem, soudní praxe i odborná literatura jimi rozumí souhrn mravních a etických norem, jež jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních. Dobré mravy tvoří uzavřený normativní systém,

---

<sup>43</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 4/2007, C 4235).

<sup>44</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 967 [cit. 1. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/1971, R 55/1971).

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.

<sup>47</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 255.

<sup>48</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 469.

jsou spíše měřítkem etického hodnocení konkrétních situací a jejich souladu s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání. Korektiv dobrých mravů tak v obecné rovině reguluje meze a způsob výkonu subjektivních práv a prolíná celým právním řádem bez ohledu na jeho jednotlivá odvětví.<sup>49</sup>

Porušení povinností v rámci plnění pracovních úkolů pak představuje porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Nemusí se přitom jednat jen o porušení povinností majících přímou vazbu k zákoníku práce, ale i k jiným předpisům pracovněprávního charakteru, přičemž není důležité, jakou mají právní sílu či jaký mají předmět úpravy.<sup>50</sup> Za porušení povinností je považován „objektivně vzniklý rozpor mezi tím, jak právnická (fyzická) osoba skutečně jednala (případně opomenula jednat), a tím, jak jednat měla, aby dostála povinnosti ukládané jí právním předpisem či vyplývající z jiné právní skutečnosti.“<sup>51</sup> Intenzita tohoto porušení je pak posuzována mimo jiné i dle toho, jak zaměstnanec k plnění svých pracovních povinností přistupoval, zda způsobil škodu či dle situace, během které k porušení došlo.<sup>52</sup>

Na závěr nutno podotknout, že v případě, spáchá-li škodu člen statutárního orgánu, nebude se tato řídit ustanoveními zákoníku práce, neboť, a to i v případě, podřídí-li se ve svém vzájemném vztahu zákoníku práce, tj. odchýlí se od ustanovení § 66 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů, jejich vztah není vztahem pracovněprávním a člena statutárního orgánu není možné považovat za zaměstnance. Naopak zákoníkem práce se bude řídit i odpovědnost zaměstnance, který způsobil škodu svému zaměstnavateli v době volna, například pokud v době svého osobního volna vyvážá bez povolení z objektu zaměstnavatele zboží, aniž by ho zaplatil, a stejně tak se bude zákoník práce vztahovat i na škodu způsobenou zaměstnancem, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli již skončil, pokud škoda vznikla při činnosti konané pro zaměstnavatele i z hlediska místního, časového i věcného.<sup>53</sup>

### 1.2.2 Škoda

Pojem „škoda“ není v zákoníku práce definován, výklad tohoto pojmu byl tedy úkolem soudní praxe. Dle této je škodou taková újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného a

---

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. srpna 2011, sp. zn. 33 Cdo 4049/2009 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 14/2011, C 10271).

<sup>50</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 253.

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. července 2012, sp. zn. 25 Cdo 783/2010 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 18/2012, C 13066).

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015.

<sup>53</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 961–971 [cit. 2. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

kteřou lze objektivně vyjádřit všeobecným ekvivalentem, tedy lze ji napravit poskytnutím majetkového plnění. Za škodu je považováno i zmenšení majetku zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy, při splnění dalších předpokladů daných zákonem, odpovídá i za to, pokud například zaměstnavatel musel vynaložit určitý finanční obnos na opravu stroje poškozeného zaměstnancem. V případě, že škoda byla způsobena zaměstnancem úmyslně, odpovídá zaměstnanec dokonce i za škodu spočívající v tom, že u zaměstnavatele nedošlo k rozmnožení majetku, ke kterému by s ohledem na pravidelný běh věcí, nebýt škodního jednání zaměstnance, došlo. Jedná se o tzv. náhradu ušlého zisku. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel kvůli neomluveným absencím ze strany zaměstnance nevyhotoví včas objednanou zakázku a jako kompenzaci pak musí poskytnout svému zákazníkovi slevu z ceny. Zaměstnanec odpovídá nejen za škodu, kterou způsobil přímo svému zaměstnavateli, ale i za škodu, kterou, kvůli jeho jednání, musel zaměstnavatel uhradit třetí osobě dle ustanovení § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“).<sup>54</sup> Zaměstnanec odpovídá pouze ve vztahu ke svému zaměstnavateli, třetí osobě by tak byl škodu povinen uhradit zaměstnavatel. Výjimkou může být exces zaměstnance z povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru. Například pokud by zaměstnanec uzavíral smlouvy na vlastní účet s odběrateli zaměstnavatele, aby se obohatil. Naopak excesem nemusí být situace, kdy ke vzniku škody dojde během překážky v práci. V takovém případě je totiž nutné posuzovat, zda se jednalo o činnost subjektivně i objektivně vykonávanou pro zaměstnavatele.<sup>55</sup> Tím, že zaměstnavatel tuto škodu uhradil, vznikla v jeho majetkové sféře škoda, jejíž úhradu může požadovat po zaměstnanci dle ustanovení § 2917 občanského zákoníku. Škodou může být rovněž odměna vyplacená zaměstnanci v souladu s neplatnou dohodou o pracovní činnosti, přičemž za tuto škodu odpovídá zaměstnanec, který za zaměstnavatele dohodu uzavřel. Vzhledem ale k tomu, že primárně má neprávem přijatou odměnu vrátit obohacená osoba, zaměstnanec uzavřevší neplatnou dohodu za zaměstnavatele bude tedy k náhradě škody povinen především v situacích, kdy obohacená osoba vrátit neprávem přijatou odměnu nemůže nebo k tomuto není povinna, například dle ustanovení § 331 zákoníku práce.<sup>56</sup> Přirozeně i z tohoto existují výjimky. Jednou z těchto výjimek je například situace, kdy, ačkoliv dohoda o pracovní činnosti uzavřena

---

<sup>54</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 961–971 [cit. 2. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>55</sup> ODRŮBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 795.

<sup>56</sup> Dle ustanovení § 331 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů platí, že „Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty.“

mezi zaměstnancem jednajícím za zaměstnavatele a třetí osobou byla neplatná, třetí osoba si tuto odměnu může ponechat z důvodu výkonu práce ve faktickém pracovním poměru.

Zvláštním případem škody je případ objektivní kumulace. Jedná se o ztráty, ke kterým došlo nezávisle na sobě v určité časové souvislosti, jsou navzájem skutkově odlišné, aniž by například jedna jakýmkoliv způsobem podmiňovala druhou a pojí je de facto pouze to, že byly například zjištěny při jedné kontrole. U objektivní kumulace je zapotřebí zkoumat naplnění předpokladů k tomu, aby zaměstnanec za tyto škody odpovídal, u každé škody zvlášť, a to i přesto, že škody budou obdobného charakteru.<sup>57</sup>

### 1.2.3 Příčinná souvislost

Příčinná souvislost je dána, pokud škoda vznikla následkem zaviněného porušení pracovních povinností, přičemž nestačí, je-li toto pouze možné, neboť existence příčinné souvislosti musí být dána na jisto. Není ovšem potřebné, aby zaviněné porušení pracovních povinností bylo jedinou příčinou vzniku škody. Pokud je však příčin více, musí se jednat o příčinu podstatnou. Otázka existence příčinné souvislosti není přitom otázkou právní, ale skutkovou, kterou je nutné řešit vždy s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem tím způsobem, že se izolují příčiny a následky, jež jsou pro vznik škody důležité. Pro to, aby osoba odpovídala za škodu, která byla způsobena zaviněným porušením povinností, ke kterým došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je zapotřebí, aby se jednalo pouze o přímou souvislost, nikoliv souvislost nepřímou.<sup>58</sup> Příčinnou souvislostí se zabývá především trestní právo. Ostatní právní obory pak mnohdy vycházejí právě z poznatků, ke kterým trestní právo dospělo.<sup>59</sup>

### 1.2.4 Zavinění

Skutková podstata soukromoprávního deliktu je rozlišována na subjektivní faktory a faktory objektivní. Oba tyto faktory se od sebe odlišují dle vůle subjektu a dle míry vědomosti. O objektivní stránku skutkové podstaty se jedná v případě, když ten který znak nelze podřadit pod vůli subjektu odpovědného za danou odpovědnostní kategorii nebo k vědomosti, v opačném případě se jedná o faktory subjektivní. Jedním ze subjektivních znaků je právě zavinění.<sup>60</sup> Zákoník práce ani občanský zákoník zavinění nedefinují, judikatura v tomto směru tedy převzala definici uvedenou v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

---

<sup>57</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 961–971 [cit. 5. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>58</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1026.

<sup>59</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 686.

<sup>60</sup> HULVA, Tomáš. Význam zavinění v souvislosti s civilními a veřejnoprávními delikty. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 6, s. 24.

(dále jen „trestní zákoník“), tedy jako psychický vztah jednatelky osoby k jejímu protiprávnímu jednání a ke škodě, která tímto jednáním vznikla.<sup>61</sup> Zavinění je vztahem intelektuální a volní složky jednotlivce. Vědomostní složka je vztahována k uvědomění si jednotlivce, jaké může mít jeho jednání důsledky. Oproti tomu volní složka je vázána ke schopnosti jedince ovládnout své jednání, je tedy vztahována k jeho vůli. Co se týče typizace zavinění, pak rozlišujeme čtyři druhy úmyslného jednání:

- Úmysl přímý, kdy škůdce ví, že svým jednáním může způsobit škodu a chce ji způsobit.
- Úmysl nepřímý – škůdce si je vědom toho, že je možné jeho počínáním způsobit škodu a pro případ, že tato škoda nastane, tak je s tím srozuměn.
- Nedbalost vědomá – škůdce ví, že je možné jeho počínáním způsobit škodu, ale bez přiměřených důvodů spoléhá na to, že se tak nestane.
- Nedbalost nevědomá – škůdce neví, že svým počínáním může škodu způsobit, ale vzhledem ke svým poměrům a k okolnostem to vědět měl a mohl.<sup>62</sup>

Jak vyplývá z výše uvedeného, vědomá nedbalost je s nepřímým úmyslem shodná ve složce intelektuální, odlišuje ji ale volní složka. Co se týče vědomé nedbalosti, ta má poměrně blízko k nepřímému úmyslu, liší se ovšem důvody, pro které subjekt spoléhá na to, že daný následek nevyvolá, tedy zda se jedná o takové důvody, které sice v daném konkrétním případě škodlivému následku nezabránily, ale v jiné situaci škodlivému následku zabránit mohly. Není ovšem možné, aby se škůdce spoléhal jen na náhodu. V tomto případě by se nejednalo o vědomou nedbalost, ale o nepřímý úmysl.<sup>63</sup> U nevědomé nedbalosti nabývají značně na významu i osobní poměry škůdce: „Spočívá-li však zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti, tedy nevěděl-li zaměstnanec vůbec, že by škodu mohl způsobit (a samozřejmě škodu nechtěl způsobit), musí být vzato v úvahu, že v tomto případě je (z pohledu dokazování) významné zejména to, zda zaměstnanec o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl, významné tu proto nejsou jen okolnosti škodní události, ale především jeho osobní poměry, z nichž lze dovodit, že zaměstnanec si měl a mohl být vědom toho, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu.“<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 796–797.

<sup>62</sup> HULVA, Tomáš. Význam zavinění v souvislosti s civilními a veřejnoprávními delikty. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 6, s. 24.

<sup>63</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4956/2015.

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2830/2013.

Zavinění a jeho druhy jsou prokazovány nepřímo pomocí skutkových okolností mající původ ve vnějším světě.<sup>65</sup>

Odlišení jednotlivých forem zavinění je v pracovním právu poměrně podstatné, především pak u obecné odpovědnosti za škodu.<sup>66</sup> V případě, že byla škoda způsobena nedbalostně, pak výše požadované náhrady škody nesmí překročit čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. Pokud však byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo v případě zneužití jiných návykových látek, pak toto omezení neplatí. V případě škody způsobené úmyslně je navíc zaměstnavatel oprávněn požadovat i náhradu ušlého zisku.<sup>67</sup>

### 1.3 Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu

Zákoník práce zná odpovědnost subjektivní, zvanou také jako odpovědnost za zavinění,<sup>68</sup> která se uplatní v případě odpovědnosti zaměstnance, a dále odpovědnost objektivní, která nalézá své místo v případě odpovědnosti zaměstnavatele.

V zákoníku práce jsou rozlišovány čtyři druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli:

- obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále jen „schodek na svěřených hodnotách“)
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

#### 1.3.1 Obecná odpovědnost za škodu

K tomu, aby vůbec došlo ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli, předpokládá zákoník práce naplnění čtyř základních předpokladů, přičemž všechny z těchto předpokladů musí být splněny současně.<sup>69</sup> Jedná se konkrétně o tyto předpoklady:

1. porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance, ke kterému musí dojít při plnění pracovních úkolů, případně v přímé souvislosti s ním
2. vznik škody

---

<sup>65</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 961–971 [cit. 2. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>66</sup> HULVA, Tomáš. Význam zavinění v souvislosti s civilními a veřejnoprávními delikty. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 6, s. 24.

<sup>67</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>68</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 181.

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2830/2013.

3. kauzální nexus mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody

4. zavinění zaměstnancem.<sup>70</sup>

Chybí-li kterýkoliv z výše uvedených předpokladů, zaměstnanec není nadán obecnou odpovědností za škodu dle zákoníku práce,<sup>71</sup> není však vyloučena přirozeně odpovědnost občanskoprávní vycházející, na rozdíl od odpovědnosti za škodu zakotvenou v pracovním právu,<sup>72</sup> z rovného postavení subjektů.<sup>73</sup> V této souvislosti je nutné zmínit, že je otázkou, zda je na místě zatěžovat úpravu občanskoprávní a úpravu pracovníprávní tak velkými rozdíly, jako je právě někdy snad až neúměrné zvýhodnění zaměstnance. Přirozeně, že zaměstnanec bývá, oproti zaměstnavateli, v pozici slabšího subjektu. Na druhou stranu, obzvláště v dnešní době, kdy zaměstnavatelé mohou být i drobní živnostníci, role slabšího subjektu nemusí být v reálném životě až natolik markantní, jeho odpovědnost za škodu vůči zaměstnanci pro něho může být někdy až likvidační. Zdá se až, že zákoník práce se zcela ještě nezbavil původně socialistického nádechu. Ostatně i samo ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce vychází z ustanovení § 172 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který ovšem považoval za zaměstnavatele organizaci, nikoliv například drobného živnostníka. Dosud tak například v zákoníku práce chybí právní úprava, která by se zabývala odpovědností zaměstnance za újmu na zdraví, kterou by způsobil svému zaměstnavateli.<sup>74</sup> Ačkoliv tedy zákoník práce na jednu stranu omezuje rozsah náhrady škody zaměstnance vůči zaměstnavateli, na druhou stranu odpovědnost zaměstnavatele za škodu je odpovědností objektivní, zaměstnavatel odpovídá i za porušení povinností třetích subjektů a jeho odpovědnost není co do rozsahu náhrady omezena tak, jako u zaměstnance. Zaměstnavatel může být tak na jednu stranu ekonomicky ohrožen škodou, kterou mu způsobil zaměstnanec a v jejíž náhradě je zaměstnanec, samozřejmě až na výjimky, limitován, na stranu druhou musí plně odpovídat za škodu, kterou mnohdy ani sám nezpůsobil. Existují sice způsoby, kterými sám sebe může zaměstnavatel do určité míry chránit, například pojištěním pro případ úrazu nebo nemoci z povolání, upraveném například vyhláškou č. 125/1993 Sb., ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve

---

<sup>70</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 961–962 [cit. 15. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>71</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovníprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 137.

<sup>72</sup> Odpovědnost zaměstnance za škodu v pracovním právu je upravena způsobem zvýhodňujícím zaměstnance oproti zaměstnavateli, a to ať už omezením rozsahu náhrady škody, tak i široce koncipovanými předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 308–310.

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 390.

<sup>74</sup> BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy*, 2018, č. 12, s. 439.

znění pozdějších předpisů,<sup>75</sup> nicméně dané pojištění by si ostatně mohl sjednat i sám zaměstnanec pro škodu, kterou by způsobil zaměstnavateli. Je tedy otázkou, zda *lege ferenda* právní úpravu odpovědnost za škodu nezměnit a nezakotvit například povinné pojištění zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli s tím, že by odpovědnost zaměstnanců za škodu nebyla natolik omezená. Stejně tak by na druhou stranu mohla být, alespoň do určité míry, omezena odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, obzvláště v případech, kdy například tuto škodu způsobil třetí osoba nebo v případech, kdy nedošlo k žádnému porušení povinností ze strany zaměstnavatele.

V případě řízení o náhradu škody má žalobce povinnost splnění všech shora uvedených předpokladů tvrdit a prokázat.<sup>76</sup> Důvody, které zaměstnanec vedly k porušení jeho pracovních povinností a jež mohly vyplývat z poměrů u zaměstnavatele, nejsou z hlediska zavinění zaměstnanec relevantní. Na druhou stranu mohou ovšem být podkladem pro poměrné omezení odpovědnosti zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce.<sup>77</sup>

Zaměstnanec odpovídá co do základu i rozsahu dle ustanovení § 250 odst. 2 zákoníku práce, případně dle ustanovení § 257 odst. 4 zákoníku práce jen za škodu, kterou skutečně způsobil zaviněným porušením pracovních povinností. Není tedy odpovědný za škodu, resp. za část škody, kterou způsobil například zaměstnavatel, jiný zaměstnanec nebo třetí osoby.<sup>78</sup> Další zpřesnění omezení obecné odpovědnosti za škodu a případně samotných podmínek odpovědnosti zaměstnavatele uvádí judikatura. Například vedoucí oddělení práce a mzdy, v jehož kompetenci není kontrola toho, zda jsou zaměstnanci na pracovišti skutečně přítomni, neodpovídá za škodu, která měla být podniku způsobena tím, že zaměstnancovi byla vyplacena odměna za práci přesčas neoprávněně.<sup>79</sup> Naopak zaměstnanec může být odpovědný dle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu vzniklou na svěřených hodnotách i na zařízení provozovny, ke které došlo následkem požáru, jež způsobil zaměstnanec.<sup>80</sup> V případě, že škoda zaměstnavateli vznikla uložením pokuty orgánem bezpečnosti práce, je třeba zkoumat, jestli k povinnostem odpovědného zaměstnanec patřilo například provádění revizí bezpečnosti práce, zda mohl daný zaměstnanec zajistit opravu revidovaného zařízení či sám uskutečnit opravu a podobně.<sup>81</sup>

<sup>75</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 308–310.

<sup>76</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 137.

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006.

<sup>78</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 961–971 [cit. 17. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>79</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. října 1962, sp. zn. 2 Cz 73/62 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 1/1963, Rc 10/1963).

<sup>80</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3. května 1962, sp. zn. 6 Co 1961/62 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2/1963, Rc 13/1963).

<sup>81</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. listopadu 1989, sp. zn. 6 Cz 37/89 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1992, Rc 2/1992).



Poměrně zajímavým rozhodnutím v této oblasti je rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. března 2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007 (Rc 77/2008), dle kterého v případě, že zaviněním zaměstnance se pohledávka, kterou má zaměstnavatel vůči svému dlužníkovi, stane nedobytnou, není potřebné, aby závěr o tom, že pohledávka je skutečně nedobytná, uskutečnil soud v řízení, které by bylo vedeno ohledně zaměstnavatelova dlužníka.<sup>82</sup> Ve vztahu k odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, jež je tématem této práce, pak nepřevzal-li zaměstnanec odpovědnost za tyto hodnoty, pak není vyloučena jeho obecná odpovědnost za schodek, který na těchto hodnotách vznikl.<sup>83</sup>

### 1.3.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je upravena v ustanovení § 251 zákoníku práce a představuje sankci za porušení povinnosti dle ustanovení § 249 zákoníku práce,<sup>84</sup> tedy za nesplnění povinnosti prevenční<sup>85</sup>. Jedná se o poměrně specifický typ odpovědnosti, neboť, dle ustanovení § 251 zákoníku práce zaměstnanec může odpovídat i za škodu, kterou sám nezpůsobil.<sup>86</sup> Mezi předpoklady, aby došlo k odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, řadíme níže uvedené:

- vznik škody
- porušení povinností zaměstnance upozornit na škodu, která hrozí, případně vůči této zakročit
- příčinná souvislost
- zavinění, přičemž je třeba alespoň vědomá nedbalost.<sup>87</sup> Pokud by se jednalo pouze o nevědomou nedbalost, pak by odpovědnost za škodu nebyla dána.<sup>88</sup>
- škodu nelze uhradit jinak, například proto že se nepodařilo odhalit přímého škůdce.

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je akcesorická, nastupuje jen v případě, kdy zaměstnavatel již vyčerpал možnosti, aby škodu uhradil přímý škůdce. Jedním ze základních předpokladů, aby mohl být tento akcesorický vztah uplatněn, je, že zaměstnanec nesplní svou oznamovací povinnost a neoznámí svému vedoucímu nadřízenému zaměstnanci

---

<sup>82</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/2008, Rc 77/2008).

<sup>83</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11. listopadu 1959, sp. zn. 21 Co 737/59 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7-8/1960, Rc 32/1960).

<sup>84</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 692.

<sup>85</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 473.

<sup>86</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 692.

<sup>87</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 415.

<sup>88</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 319–320.

hrozbu škody bez ohledu na to, zda škoda hrozí přímo zaměstnavateli, jinému zaměstnanci či jiné právnické nebo fyzické osobě.<sup>89</sup> Za vedoucího zaměstnance jsou přitom dle ustanovení § 11 zákoníku práce považováni „zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“<sup>90</sup> Není podstatné, zda škoda hrozí na majetku, na životě nebo zdraví. V případě, že není již možné nadřízenému vedoucímu zaměstnavateli škodu ohlásit, protože hrozí již natolik bezprostředně, že je zapotřebí jednat bez prodlení, je zaměstnanec povinen k odvrácení škody zakročit. Aktivní zákrok zaměstnance je však, na rozdíl od povinnosti zaměstnance oznámit hrozící škodu, vyžadován jen v případech, kdy škoda hrozí přímo zaměstnavateli. Zaměstnanec však nemá povinnost vůči škodě zakročit v případě, kdy by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, osoby jemu blízké či ostatní zaměstnance. Rovněž je prost této povinnosti, nedisponuje-li odbornými dovednostmi potřebnými k tomu, aby škodu odvrátil, či obecně bránil mu v tom jiná důležitá okolnost.<sup>91</sup> Příkladem odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škodu může být situace, kdy číšník spatří skupinu hostů odcházející bez zaplacení. V případě, že jejich odchodu nijak nezabrání, může po něm zaměstnavatel, přirozeně za splnění dalších předpokladů daných zákonem, požadovat, aby se podílel na náhradě škody.<sup>92</sup>

Co se týče výše náhrady škody dle ustanovení § 251 zákoníku práce, je postupováno dle pravidel uvedených v ustanovení § 258 zákoníku práce. Přihlíží se tedy zejména k okolnostem, které bránily splnění shora specifikované povinnosti zaměstnance, a významu škody pro zaměstnavatele.<sup>93</sup> Výše náhrady škody je pak ještě limitována trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.<sup>94</sup> Na rozdíl od dřívější úpravy se přitom již nepřihlíží k majetkovým a osobním poměrům zaměstnance z důvodu, že zaměstnavatel ani není oprávněn osobní a majetkové poměry zaměstnance zjišťovat a tomu koresponduje skutečnost, že zaměstnanec není povinen tyto informace zaměstnavateli naopak předávat. Jedná se o naplnění zásady ochrany osobních údajů a zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení se zaměstnanci.<sup>95</sup> Nutno

---

<sup>89</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 971–973 [cit. 19. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>90</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>91</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 971–973 [cit. 19. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>92</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 473.

<sup>93</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>94</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 693.

<sup>95</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 474.

zdůraznit, že zaměstnanec je v případech dle ustanovení § 251 zákoníku práce pouze povinen podílet se na náhradě škody v rozsahu, který je přiměřený okolnostem, nikoliv k její náhradě v celém rozsahu. Například zaměstnanec, který uviděl nesprávně připevněný stroj a který bez přiměřených důvodů předpokládal, že stroj nespadne, bude povinen k náhradě škody v jiné výši než zaměstnanec, který věděl, že stroj bez patřičného připevnění musí zcela určitě spadnout.<sup>96</sup>

V případě, že odvrácením škody hrozící zaměstnavatelovi nebo nebezpečí na životě a zdraví vznikne škoda, není zaměstnanec povinen k její náhradě v případě, že tento stav úmyslně nevyvolal, a přitom se choval způsobem, který je přiměřený okolnostem. Jestliže zaměstnanec ovšem tento stav úmyslně vyvolal, je odpovědný za vzniklou škodu i v případě, že se jinak choval způsobem, který je přiměřený okolnostem. Stejně tak nezpůsobil-li tento stav, ale naopak se choval způsobem, který je okolnostem nepřiměřený, pak je za škodu odpovědný.

Ve vztahu k odpovědnosti dle ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce je odpovědnost dle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce vyloučena v případě, jsou-li naplněny předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Odpovědnost zaměstnance za škodu dle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce může totiž vzniknout jen v případě, pokud zaměstnanec škodu nezpůsobil sám svým jednáním.<sup>97</sup>

### **1.3.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách je další ze zpřísněných druhů povinnosti zaměstnance k náhradě vzniklé škody. Mezi předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti patří níže uvedené:

- platná dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty
- schodek na svěřených hodnotách.<sup>98</sup>

Zavinění je předpokládáno a je na zaměstnanci, aby prokázal svou nevinu<sup>99</sup> a aby se vyvinil a prokázal, že ke vzniku schodku došlo úplně nebo z části bez jeho zavinění.<sup>100</sup>

Podrobněji bude odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách rozebrána v následujících kapitolách.

---

<sup>96</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 798.

<sup>97</sup> PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 971–973 [cit. 20. března 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://www.beck-online.cz).

<sup>98</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 799.

<sup>99</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 475.

<sup>100</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 799.

### 1.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů je upravena v ustanovení § 255 zákoníku práce. Aby zaměstnanec odpovídal za ztrátu nástrojů a podobných mu zaměstnavatelem svěřených věcí, musí být splněny následující předpoklady:

- dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí či písemné potvrzení
- ztráta svěřené věci.

Podobně jako v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, tak i v případě odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí je zavinění na straně zaměstnance předpokládáno a je na zaměstnancovi, aby prokázal, že ke ztrátě svěřených věcí došlo úplně nebo z části bez jeho zavinění. Pokud ovšem k vyvinění nedojde, zaměstnanec odpovídá za škodu v plném rozsahu.<sup>101</sup> Cena se určuje dle ceny věci v době její ztráty.<sup>102</sup> Přihlíženo bývá také k jejímu opotřebení.<sup>103</sup> Určitou ochranu zaměstnance představuje nicméně skutečnost, že tento typ odpovědnosti se uplatní jen u nástrojů a obdobných věcí, převzatých zaměstnancem na základě písemného potvrzení. V tomto písemném potvrzení musí být dostatečně svěřený předmět označen a převzetí musí být zaměstnancem potvrzeno podpisem.<sup>104</sup> Opis výstrojního lístku není za takové potvrzení judikaturou považován.<sup>105</sup> V jednom písemném potvrzení může být uvedeno i více předmětů, které byly zaměstnanci svěřeny.<sup>106</sup> V případě, že nástroje a věci obdobného charakteru mají hodnotu přesahující částku 50.000,- Kč, jednostranné jednání zaměstnance nepostačuje<sup>107</sup> a je vyžadováno, aby byla uzavřena dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, a to v písemné formě. Nebyla-li dohoda uzavřena v písemné formě, je neplatná. Jedná se o neplatnost relativní, kterou je možné dodatečně zhojit. K platnosti takovéto dohody je třeba, aby v ní byla svěřená věc specifikována a dále aby obsahovala závazek zaměstnance a zaměstnavatele k převzetí a k předání svěřené věci. Dohoda vyžaduje podpis obou účastníků. Pokud je zaměstnanci svěřováno více věcí, musí být ohledně

---

<sup>101</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 810.

<sup>102</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 696–697.

<sup>103</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 418.

<sup>104</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 810.

<sup>105</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. února 1965, sp. zn. 2 Cz 135/64 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 4/1965, Rc 30/1965).

<sup>106</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 989–993 [cit. 5. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>107</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 989–993 [cit. 5. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

každé z nich uzavřena zvláštní dohoda.<sup>108</sup> Zákonným zakotvením této skutečnosti novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností od 1.1.2012 došlo k vyjasnění problémů stíhajících předchozí právní úpravu, kdy nebylo jasné, zda musí být dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů uzavírána pokaždé, když je zaměstnanci svěřena nějaká věc přesahující částku ve výši 50.000,- Kč či zda postačí, pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře tuto dohodu pouze jednou a ke svěřování dalších předmětů, jejichž hodnota bude přesahovat částku ve výši 50.000,- Kč, bude docházet již jen na základě písemného potvrzení.<sup>109</sup> Na rozdíl od převzetí svěřené věci na základě písemného potvrzení je u dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci vyžadováno, aby zaměstnanec, který ji uzavírá, dosáhl 18 let, a to minimálně v den, kdy má být tato dohoda uzavřena. Nabytí dřívější plné svéprávnosti, například uzavřením manželství, není v této věci podstatné. Naopak byl-li ale zaměstnanec ve své svéprávnosti k právním úkonům omezen, dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřít nemůže, a to ani prostřednictvím zástupce.<sup>110</sup> V případě, že zaměstnavatel bude požadovat náhradu škody dle ustanovení § 255 zákoníku práce a v řízení před soudem vyjde najevo, že nedošlo k řádnému svěření věci na základě písemného potvrzení, tedy nebyly splněny předpoklady dané zákonem, je povinností soudu zkoumat, zda nemůže být založena odpovědnost zaměstnance za škodu dle obecné odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce.<sup>111</sup>

Zaměstnanec neodpovídá za ztrátu všech předmětů, dle ustanovení § 255 zákoníku práce odpovídá totiž jen za věci, které by měl používat k výkonu práce a má příležitost s nimi sám nakládat a zajistit jejich ochranu. Těmito předměty mohou být například nástroje, u nichž by bylo pro zaměstnavatele komplikované je denně svým zaměstnancům opětovně předávat. Může se jednat například o brašnu, kalkulačku, příslušenství nějakého stroje, pracovní oděv, diktafon, ochranné brýle, mobilní telefon, notebook a obdobně. Za předmět dle ustanovení § 255 zákoníku práce naopak není považován osobní automobil či jiné motorové vozidlo, nábytek v kanceláři či předměty využívané i jinými zaměstnanci. Přesto ovšem ani u těchto předmětů není vyloučena odpovědnost zaměstnance za případnou škodu na těchto předmětech vzniklou.

---

<sup>108</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 809–810.

<sup>109</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 989–993 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>110</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 809–810.

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1981, sp. zn. 4 Cz 15/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9-10/1983, Rc 42/1983).

Nebude se ovšem jednat o odpovědnost dle ustanovení § 255 zákoníku práce, ale o obecnou odpovědnost dle ustanovení § 250 zákoníku práce.

Zaměstnanec odpovídá dle ustanovení § 255 zákoníku práce jen za škodu na předmětech, které byly ztraceny. Pokud nebylo prokázáno, že se věc ztratila, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vydání věci dle ustanovení § 1040 odst. 1 občanského zákoníku. Pokud by naopak došlo jen k poškození svěřené věci, není za toto zaměstnanec odpovědný dle ustanovení § 255 zákoníku práce, ale dle obecné odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce. K tomu například stanovisko Nejvyššího soud Československé republiky ze dne 28. března 1975, sp. zn. Cpj 34/74 (Rc 26/1975): „Nevrácení věcí (náradí, nástrojů) pracovníkem organizaci nezakládá nárok podle § 178 ZPr 1965 [red.: nyní § 255 ZPr]. 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.“<sup>112</sup>

Přirozeně, že ani odpovědnost zaměstnance za škodu dle ustanovení § 255 zákoníku práce není neomezená. Naopak. Zaměstnanec se ji může zprostit či svou odpovědnost alespoň omezit, pokud prokáže, že jemu svěřená věc byla ztracena zcela nebo z části bez jeho zavinění.<sup>113</sup> Tak tomu bude například v případě, kdy zaměstnanec prokáže, že ke ztrátě svěřeného předmětu došlo, ačkoliv jej měl uschován v uzamčené skříňce. Postačí i skutečnost, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku, kam by mohl zaměstnanec svěřenou věc uschovat a v souvislosti s tím došlo ke ztrátě předmětu, který mu byl svěřen. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti i v případě, když utrpí pracovní úraz, v jehož důsledku není schopen se o svěřený předmět postarat.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 28. března 1975, sp. zn. Cpj 34/74 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 26/ 1975, Rc 26/1975).

<sup>113</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 989–993 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>114</sup> Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

## **2. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

### **2.1 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat v obecných souvislostech**

Povinnost k úhradě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je dalším zpřísněným druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. K tomu, aby došlo ke vzniku tohoto druhu odpovědnostního vztahu zaměstnance, je zapotřebí splnění následujících předpokladů:

- dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), přičemž je přirozeně vyžadováno, aby se jednalo o dohodu platnou
- schodek na svěřených hodnotách.

Zavinění zaměstnance je u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách presumováno, zaměstnanec se však může zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti, pokud prokáže, že ke vzniku schodku došlo z části nebo úplně bez jeho zavinění.<sup>115</sup> K tomu například rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50 /75 (Rc 12/1976): „Organizácia nemá povinnosť preukazovať, že pracovník zavinil schodok. Jej povinnosťou je dokázať, že vznikol schodok a že bola uzavretá dohoda o hmotnej zodpovednosti 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.“<sup>116</sup> Na vliv odpovědnosti zaměstnance může mít například i vloupání do prodejny zaměstnavatele. Tato skutečnost sice nemá sama o sobě za následek zánik odpovědnosti zaměstnance dle ustanovení § 252 zákoníku práce, prokáže-li ale zaměstnanec, že mu pachatel vytvořil takovou situaci, za které nebylo možné, aby svěřené hodnoty opatroval, tedy že ke vzniku schodku došlo zcela nebo z části bez jeho zavinění, zproští se odpovědnosti.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 799.

<sup>116</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50 /75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, Rc 12/1976).

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 24/2003, C 1733). Obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 1971, sp. zn. 4 Cz 5/70 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5/1971, Rc 40/1971).

Jak vyplývá z výše uvedeného, ke vzniku povinnosti zaměstnance k náhradě této škody postačuje jen, prokáže-li zaměstnavatel existenci platné dohody o odpovědnosti a existenci schodku na ceninách, hotovosti, zásobách materiálu, zboží a jiných hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování.<sup>118</sup>

Problematiku odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách upravuje bohatá judikatura, přičemž mnohdy je použitelná i judikatura již poměrně archaická z doby ještě před rokem 1965, ve které nachází východisko i judikatura současná.<sup>119</sup>

I v případě, že dojde k vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dle ustanovení § 252 zákoníku práce, není vyloučeno, aby se zaměstnavatel namísto toho dožadoval obecné náhrady škody dle ustanovení § 250 zákoníku práce, byly-li splněny k této podmínky.<sup>120</sup> Podobně v případě, když zaměstnanec sice neuzavře dohodu o odpovědnosti, ale jsou naplněny předpoklady obecné odpovědnosti za škodu, je možné, aby se zaměstnavatel dožadoval náhrady škody dle ustanovení § 250 zákoníku práce. Prokazována tak bude nejen výše schodku, ale i skutečnost, jak zaměstnanec plnil své povinnosti, např. povinnosti při skladování zboží, při jeho přejímce, vedení administrativy provozovny či při zajištění před odcizením zboží a podobně.<sup>121</sup>

## **2.2 Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty**

### **2.2.1 Podmínky platnosti dohody**

#### **Pracovněprávní vztah a problematika agenturního zaměstnávání**

K tomu, aby mohlo dojít k uzavření dohody o odpovědnosti, je zapotřebí, aby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existoval pracovněprávní vztah.<sup>122</sup> Je přitom možné, aby dohodu o odpovědnosti zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli ještě před tím, než dojde ke vzniku pracovněprávního vztahu s tím, že takto uzavřená dohoda bude účinná k okamžiku jeho vzniku,

---

<sup>118</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–976 [cit. 7. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz. Obdobně též Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. března 1963, sp. zn. 2 Cz 10/63 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 4/1963, Rc 33/1963).

<sup>119</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 799.

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 22. července 1982, sp. zn. 6 Cz 6/82 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 6/1984, Rc 29/1984).

<sup>121</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11. listopadu 1959, sp. zn. 21 Co 737/59 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7–8/1960, Rc 32/1960).

<sup>122</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 4. června 1981, sp. zn. Cpj 13/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1984, R 55/1984).



jak bude rozebráno i níže v této práci.<sup>123</sup> Dle judikatury přitom není vyloučeno, aby tato dohoda o odpovědnosti byla součástí pracovní smlouvy.<sup>124</sup>

Dohoda o odpovědnosti trvá pak po celou dobu pracovněprávního vztahu (přirozeně pokud nedojde k odstoupení od této dohody), a to bez ohledu na jeho případné změny.<sup>125</sup> Uzavřeli tedy zaměstnanec dohodu o odpovědnosti, trvá závazek z ní bez ohledu na to, na jakém bude zaměstnanec pracovišti, je i nerozhodné, jaké bude vykonávat pracovní místo spojené s touto odpovědností či v jakém se bude nacházet kolektivu zaměstnanců, kteří budou společně zavázáni.<sup>126</sup> Ze skutečnosti, že dohoda o odpovědnosti bude platná po celou dobu trvání pracovního poměru, ovšem není možné vyvodit jeho souhlas s tím, aby byl zařazen na jakoukoliv funkci, s níž je zpřísněná odpovědnost dle ustanovení § 252 zákoníku práce spojená. Naopak, pro převedení nebo přeložení na jinou práci je stále zapotřebí splnit podmínky uvedené v zákoníku práce.<sup>127</sup>

Jak již bylo naznačeno výše, k platnosti dohody o odpovědnosti je zapotřebí existence pracovněprávního vztahu, není tedy vyžadováno přímo trvání pracovního poměru. Dohoda o odpovědnosti může být totiž uzavřena i v případě, že mezi stranami sice neexistuje pracovní poměr, ale došlo u nich ke vzniku pracovněprávního vztahu na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti.<sup>128</sup>

Autorka Klára Valentová nastiňuje problém, zda je možné uzavřít dohodu o odpovědnosti v případě, že subjekty budou uživateli a agenturní zaměstnanec.<sup>129</sup> Agenturní zaměstnávání se začalo objevovat již v 19. století, kdy byla v roce 1873 založena první známá agentura práce, která se zaměřovala na hledání kantorů. Postupně docházelo k rozšiřování její specializace, a to o hledání nových pracovních sil do nejrůznějších oblastí na trhu, jako bylo například

---

<sup>123</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 800.

<sup>124</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj. 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 1/2/1976).

<sup>125</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 24/2003, C 1723).

<sup>126</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 8. dubna 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://www.beck-online.cz).

<sup>127</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, R 12/1976).

<sup>128</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 31. května 1968, sp. zn. 6 Cz 38/68 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9/1968, R 98/1968),

dle kterého: „Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena i při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, jmenovitě při dohodě o pracovní činnosti; zejména z ustanovení § 235 odst. 1 zák. práce neplyne, že by byla taková dohoda neplatná podle § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce.“ Obdobně též Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 4. června 1961, sp. zn. Cpj 13/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1984, R 55/1984).

<sup>129</sup> VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. *Právní prostor* [online]. 15. června 2017 [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>.

strojírenství, tovární průmysl a jiné. K největšímu rozmachu agenturního zaměstnávání došlo ovšem až po 2. světové válce,<sup>130</sup> přičemž u nás bylo právně zakotveno roku 2004.<sup>131</sup> Na mezinárodní úrovni se, mimo jiné, agenturnímu zaměstnávání věnuje Mezinárodní organizace práce působící od roku 1919,<sup>132</sup> přičemž roku 1997 došlo k přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce. Účelem úmluvy je zajištění právního základu agentur práce a poskytnutí ochrany jejich zaměstnancům. Například v článku 7 této úmluvy je zakázáno, aby agentury práce účtovaly svým zaměstnancům poplatky. Výjimku má Belgie, která dané umožňuje agenturám práce po předchozí dohodě a pouze v některých pracovních odvětvích.<sup>133</sup> Na úrovni Evropské unie pak proběhly první pokusy o zakotvení ochrany zaměstnanců agentur práce již v roce 1974, kdy došlo k vydání usnesení Rady, které se zabíralo sociálním akčním plánem.<sup>134</sup> V roce 2008 pak byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.<sup>135</sup> Agenturní zaměstnávání je v současné době považováno za jeden z nejefektivnějších nástrojů, který ovlivňuje zaměstnanost.<sup>136</sup>

Vrátíme-li se zpět k autorce Kláře Valentové a problematice dohody o odpovědnosti u agenturního zaměstnávání, autorka ve svém článku „Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika“ z roku 2017<sup>137</sup> odkazuje na ustanovení § 309 zákoníku práce s tím, že dle jejího názoru je uzavření dohody o odpovědnosti možné. V publikaci „Zákoník práce: Komentář z roku 2022“ uvádí, že je zákonem umožněno „uzavření takové dohody (nebo alespoň jiné smlouvy s obdobným obsahem)“.<sup>138</sup> Otázkou přirozeně zůstává, zda tím autorka připustila možnost obou alternativ, tedy uzavření jak dohody o odpovědnosti či i možnost uzavření dohody obdobného charakteru s tím, že výběr typu dohody by náležel zřejmě uživateli, či oproti své publikaci z roku 2017 byla opatrnější a připustila, že není jisté, zda ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku

---

<sup>130</sup> BROWN, Jane Newell, SWAIN, Ann. *The professional recruiter's handbook; delivering excellence in recruitment practice*. London: Kogan Page, 2009, s. 7.

<sup>131</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> History of the ILO. *International Labour Organization* [online]. [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.

<sup>133</sup> Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017) *International Labour Organization* [online]. [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3280361](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3280361).

<sup>134</sup> 7 Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme. *Eur-lex* [online]. [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31974Y0212%2801%29>.

<sup>135</sup> COUNTOURIS, Nicola, HORTON, Rachel. *The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?* *Industrial Law Journal*, 2009, č. 38, s. 329–338.

<sup>136</sup> NITA, Dorina, ISAC, Claudia. Labour Issues Through Temporary Employment Agencies. *Annals of the University of Petroșani, Economics. Romania*, 2016, č. 1, s. 191–198.

<sup>137</sup> VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. *Právní prostor* [online]. 15. června 2017 [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>.

<sup>138</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 800.

práce opravdu umožňuje uzavření dohody o odpovědnosti nebo jen smlouvy obdobného charakteru. Ze spojení „nebo alespoň“ si troufám usuzovat, že správná je druhá varianta, když i dle Ústavu pro jazyk český partikule „alespoň“ vyjadřuje „nejmenší uspokojivou míru, hodnotu ap. něčeho, zprav. vzhledem k původnímu většímu očekávání“<sup>139</sup> a spojka „nebo“ přitom „připojuje větný člen nebo větu, které zesilují nebo upřesňují význam předchozího větného členu nebo věty a mohou platit místo nich“.<sup>140</sup> Autorka tak dle mého názoru konstatovala, že není jisté, zda dohoda o odpovědnosti může být uzavřena a možností uzavřít inominátní dohodu tak podle mého názoru připouští uzavření dohody nižší míry, přičemž tato možnost by platila na místo možnosti stávající. Bylo by navíc i poměrně nelogické, kdyby zákoník práce umožňoval uzavření jak dohody o odpovědnosti, tak i inominátní dohody obdobného rozsahu.

Důvodová zpráva k zákoníku práce bohužel ohledně řešení této problematiky mlčí a stanoví jen stručně, že agenturní zaměstnávání přebírá dosavadní úpravu § 38a a 38b dosavadního zákoníku práce.<sup>141</sup>

Dle ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce platí, že „Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.“<sup>142</sup>. Z tohoto ustanovení by se mohlo zdát, že zákonodárce nastiňuje dvě možná řešení. Prvním by mohlo být přijetí samotných dohod dle ustanovení § 252 až § 256 zákoníku práce, tedy dohody o odpovědnosti a dále dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Podíváme-li se nicméně blíže na ustanovení § 309 odst. 1 zákoníku práce, dle tohoto uživatel přiděluje zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, řídí ho a kontroluje jeho práci.<sup>143</sup> Otázkou však zůstává, zda se může jednat o pracovněprávní vztah. Ustanovení § 1 zákoníku práce stanoví, že „Tento zákon a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními, c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,

---

<sup>139</sup>Akademický slovník současné češtiny. *Ústav pro jazyk český. Akademie věd České republiky* [online]. [cit. 15. dubna 2023]. Dostupné z: <https://slovníkcestiny.cz/heslo/alespo%C5%88/0/9375>.

<sup>140</sup> Akademický slovník současné češtiny. *Ústav pro jazyk český. Akademie věd České republiky* [online]. [cit. 15. dubna 2023]. Dostupné z: <https://slovníkcestiny.cz/heslo/nebo%20/%20%C4%8Di%20dokonce/0/44175>.

<sup>141</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zvláštní část, s. 124.

<sup>142</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>143</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.“<sup>144</sup>

Je zřejmé, že právní úprava pracovněprávních vztahů není v zákoníku práce upravena úplně výstižně, když zákoník práce za pracovněprávní vztahy považuje jen pracovněprávní vztahy individuální povahy a pracovněprávní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Dle ustanovení § 1 písm. d) pak navíc sice upravuje také některé vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ze závislé práce, ale neoznačuje je za vztahy pracovněprávní, ačkoliv by měly být za tyto považovány.<sup>145</sup>

Na ustanovení § 1 zákoníku práce pak, ve vztahu k individuálnímu pracovnímu právu,<sup>146</sup> navazuje ustanovení § 3 zákoníku práce, podle kterého jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy, které byly založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>147</sup> Ustanovení § 3 zákoníku práce tedy rozlišuje základní pracovněprávní vztahy a ostatní pracovněprávní vztahy. Jak vyplývá z ustanovení § 3 zákoníku práce, závislá práce nemusí být upravována jen zákoníkem práce, ale i zvláštními právními předpisy.<sup>148</sup> Ustanovení § 5 odst. 4 a 5 zákoníku práce, které bylo zrušeno novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., dříve stanovovalo taxativní výčet pracovněprávních vztahů, na které se aplikoval zákoník práce, jako státní zástupci, justiční čekatelé, právní čekatelé a jiní.<sup>149</sup>

Ohledně předmětu lze pak pracovněprávní vztahy třídit na individuální a kolektivní. Individuální pracovní vztahy jsou vztahy, které v sobě zahrnují využívání pracovní síly zaměstnance za odměnu ze strany zaměstnavatele, přičemž se jedná i o vztahy, které s tímto souvisejí, jako vztahy:

- které je předcházejí, například tím, že utvářejí předpoklady pro jejich vznik, kupříkladu se může jednat o oblast zahrnující právní úpravu zaměstnanosti
- dále vztahy existující paralelně s nimi, jako například vztahy, které vytváří podmínky pro jejich trvání. Jako příklad je možné uvést vztahy týkající se bezpečnosti zaměstnanců a ochrany jejich zdraví

---

<sup>144</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>145</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 56.

<sup>146</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1–16 [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>147</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>148</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 38–40.

<sup>149</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 180/2011 Sb.

- a nakonec vztahy od nich odvozené a v další existenci na nich případně i nezávislé, jako například vztahy sankční.

U druhého zmiňovaného typu pracovněprávního vztahu dle předmětu, tedy u kolektivních pracovněprávních vztahů, je pak typické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec, ale zastupitelské orgány zaměstnanců.<sup>150</sup> Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají tedy mezi orgány, které zastupující zaměstnance, jako typicky odbory, a mezi zaměstnavateli a případně jejich svazy. Hlavním cílem těchto vztahů je sjednávání podmínek souvisejících s výkonem práce,<sup>151</sup> přičemž jejich úprava je, kromě zákoníku práce, upravena i v zákoně o kolektivním vyjednávání.<sup>152</sup>

Jak vyplývá z výše uvedeného, vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem pracovněprávním vztahem není. Uživatel sice využívá pracovní sílu třetí osoby, nejedná se však o jeho zaměstnance, přičemž ani o vztah s tímto související, když vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce těmto vztahům nepředcházejí. V úvahu by bylo možné vzít vztahy paralelně existující. Agenturní zaměstnávání ovšem žádným způsobem nestanoví podmínky pro trvání individuálních pracovněprávních vztahů. Co se pak týče vztahů od individuálně pracovněprávních vztahů odvozených, autor Miroslav Bělina uvádí jako příklad tohoto typu těchto vztahů sankční vztahy v případě problematiky odpovědnosti za škodu. Dle mého názoru tedy tento typ vztahů zahrnuje vztahy, jejichž existence musí z individuálních pracovněprávních vztahů vyplývat přímo a nějakým způsobem na ně přímo navazuje. Toto kritérium nicméně rovněž agenturní zaměstnávání nespĺňuje. Vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem sice svým způsobem ze vztahu mezi uživatelem a agenturou práce vychází, ovšem stojí vedle něho a liší se i subjekty. Agenturní zaměstnávání v sobě zahrnuje totiž tři druhy vztahů:

- vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce
- vztah mezi agenturou práce a uživatelem
- vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce.

Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce sice souvisí se vztahem mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, vytváří pro něho i základ, nicméně jeho existence je od samotného vztahu již co se týče odlišnosti subjektů i případného obsahu natolik rozdílná, že nemůže být ani vztahem odvozeným.

---

<sup>150</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 58.

<sup>151</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovněprávní vztahy*. *Du.cz* [online]. 2. listopadu 2015 [cit. 15. dubna 2023]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/pracovnepravni-vztahy-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EkP1oFO1GiRHjr4tfmlZRZA/>.

<sup>152</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1–16 [cit. 15. dubna 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://www.beck-online.cz/).

Ve věci druhého z typů pracovněprávního vztahu, tedy kolektivního pracovněprávního vztahu je pak již z logiky věci a ze samotné podstaty kolektivního pracovněprávního vztahu vyloučené, aby se agenturní zaměstnávání podřazovalo pod tento typ.

Stejný názor nicméně zastává i autor Miroslav Bělina ve své publikaci „Zákoník práce: Komentář“, když uvádí, že jak uživatel, tak přidělený zaměstnanec k sobě v pracovněprávním vztahu nejsou.<sup>153</sup> Jak již bylo ovšem uvedeno výše, k uzavření dohody o odpovědnosti je zapotřebí existence pracovněprávního vztahu. Uzavření dohody o odpovědnosti mezi uživatelem a zaměstnancem agentury tedy dle mého názoru možné není.

Druhým řešením, které by mohlo nastiňovat ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce, by mohlo být uzavření dohod obdobného charakteru, tedy jakési kvazi dohody o odpovědnosti. Tuto možnost připouští, jak již bylo uvedeno výše, jak autorka Klára Valentová, tak i například Tomáš Machuča, který uzavření takovýchto hybridních smluv na pomezí pracovního a občanského práva s obsahem blízcím se dohodě o odpovědnosti považuje za nejkorektnější, jelikož „využívá možnost danou § 309 odst. 7 zákoníku práce, upřednostňuje autonomii vůle smluvních stran a chrání zaměstnance stejným způsobem, jako ustanovení zákoníku práce.“<sup>154</sup> Ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce ovšem nehovoří „o ochraně zaměstnance stejným způsobem“ jako zákoník práce, ale o „výhodnosti“. Nikoliv totiž vše, co je pro zaměstnance výhodné, musí dle mého názoru nutně sloužit i k jejich ochraně, například dle ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce může být dohoda o odpovědnosti uzavřena nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhl věku 18 let. Jedná se bezpochyby o ustanovení, které slouží k ochraně zaměstnance, když sleduje za cíl, aby nezletilí zaměstnanci neodpovídali za hodnoty svěřené jim k vyúčtování dle kritérií ustanovení § 252 až 254 zákoníku práce, když ve srovnání s obecnou odpovědností za škodu dle § 250 zákoníku práce by v tomto případě zaměstnanci mohli být odpovědní za škodu v plné výši, nikoliv dle limitů jako u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Přitom ale dané ustanovení nemusí být pro zaměstnance úplně výhodné, například v případě, nesvěřili mu zaměstnavatel pozici, která by byla jinak lépe finančně ohodnocena, z toho důvodu, že výkon dané pozice je uzavřením dohody o odpovědnosti podmíněn. To, aby zaměstnavatel podmínil určitou pracovní pozici uzavřením dohody o odpovědnosti totiž není soudní judikaturou vyloučeno.<sup>155</sup> Přitom pokud je podmínka zaměstnavatele, že zaměstnanec musí mít na určité

---

<sup>153</sup> PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1208–1215 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://www.beck-online.cz).

<sup>154</sup> MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *Epravo.cz* [online]. 6. listopadu 2015 [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>.

<sup>155</sup> Například Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

pozici uzavřenou dohodu o odpovědnosti, oprávněná, bylo by možné poměr se zaměstnancem, který dohodu o odpovědnosti neuzavřel, ukončit pro nesplnění požadavků kladených na řádný výkon práce dle ustanovení § 52 písm. f zákoníku práce.<sup>156</sup> Je pak nicméně otázkou, vzhledem k tomu, že kritérium výhodnosti bývá v praxi často obtížněji prokazatelné, když je velmi úzce spjato s konkrétními okolnostmi toho kterého případu, zda požadavek dle ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce nespojit spíše s kritériem ochrany zaměstnance, který by dle mého názoru, vzhledem k zaměření zákoníku práce jako předpisu poskytující zvýšenou ochranu zaměstnanci, bylo blíže úmyslu zákonodárce. Ostatně i samo ustanovení § 1a zákoníku práce zahrnuje ochranu postavení zaměstnance pod základní zásady pracovněprávních vztahů.<sup>157</sup> Jedná se o vyjádření ochranné funkce pracovního práva, která byla historickým důvodem jeho emancipace od občanského práva založeného na principu rovnosti účastníků. Právě kogentní úprava zákoníku práce a omezení smluvní volnosti účastníků přispívá k tomu, aby zaměstnanec nemohl být zneužíván zaměstnavatelem a aby nebyly vytvářeny nedůstojné pracovní podmínky, přičemž tato zásada je dále rozváděna v ustanovení § 346b zákoníku práce.<sup>158</sup> Toto je, jak se domnívám, cíl, který zákonodárce poměrně nevýstižně vyjádřil právě označením „výhodnost“ a který by dle mého měl být *de lege ferenda* přizpůsoben právě ustanovení § 1a odst. 1 písm. a zákoníku práce.

Jak uvádí i autor Miroslav Bělina ve svém komentáři k ustanovení § 309 zákoníku práce,<sup>159</sup> korektiv výhodnosti opatření pro zaměstnance agentury nemůže být ignorován či zlehčován, naopak je třeba se jím důsledně zabývat. Dle tohoto autora totiž v případě, že by byla mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem uzavřena dohoda obdobná svým charakterem dohodě o odpovědnosti, a přitom současně existoval odpovědnostní vztah mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem přiděleným uživateli, lze jen stěží hovořit o opatření, které by nebylo pro zaměstnance agentury méně výhodné. Autor ovšem opomíjí poslední korektiv dané věty, a to „než je tomu podle § 252 až 256“.<sup>160</sup> Není tedy dle mého možné porovnávat výhodnost opatření k vyšší ochraně majetku uživatele dle jiných kritérií než uvedených v § 252 až 256 zákoníku práce. Inominátní dohoda obdobná dohodě od odpovědnosti tedy z mého pohledu být uzavřena může, ovšem s veškerými „výhodami“, které poskytují ustanovení § 252 až § 254 zákoníku

---

<sup>156</sup> K tomu například ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 802.

<sup>157</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>158</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 16–25 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>159</sup> PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1208–1215 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>160</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

práce ohledně dohody obdobné dohodě o odpovědnosti, a ustanovení § 255 až § 256 ohledně dohody obdobné dohodě o náhradě škody za ztrátu svěřených předmětů. Inominátní dohody blízké svým obsahem dohodám o odpovědnosti by tak musely být výhodné pro zaměstnance tím způsobem, že by musely být naplněny požadavky kladené zákoníkem práce na platnost dohod o odpovědnosti, samozřejmě s výjimkou existence pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, byly by zachovány i limity, kdy by se zaměstnanci mohli zprostit své odpovědnosti za škodu (ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce) a jiné. Uživatel by měl tak fakticky dvě možnosti, jak se uspokojit – jednak po zaměstnanci agentury práce, a to dle takovéto inominátní smlouvy, jednak u agentury práce. U druhého subjektu je však otázkou, do jaké míry by mohla být agentura práce odpovědná za škodu, kterou by uživateli sice způsobil zaměstnanec agentury práce, tento by byl však ve skutečnosti organizován uživatelem. Jak uvádí nicméně autor Bělina,<sup>161</sup> odpovědnost za škodu mezi agenturou práce a uživatelem bývá často upravena smluvně. Pokud by zde byl dán tedy základ pro odpovědnost obou subjektů, tedy jak agentury práce, tak zaměstnance agentury práce, mohl by si uživatel zvolit, po jakém subjektu by škodu vymáhal. Předpokládám, že v této souvislosti by zvažoval ekonomickou sílu obou subjektů, tedy po kom by se mu podařilo náhradu škody vymoci snáz, tak i rozsah odpovědnosti dle smlouvy, resp. po jakém ze subjektů by dle smlouvy mohl vymoci náhradu škody ve větším rozsahu. Vyloučeno dle mého není ani to, že by část náhrady škody mohl požadovat po jednom subjektu, část po druhém, přirozeně nebude-li to smluvně vyloučeno. Bude-li požadovat náhradu škody po agentuře práce, bude tato oprávněna chtít tuto nahradit po svém zaměstnanci. V tomto případě se ovšem bude jednat již o obecnou odpovědnost za škodu dle limitů v souladu se zákoníkem práce. Není ovšem možné, aby se plné náhrady škody uspokojil z obou těchto subjektů, když náhrady téže újmy je možné dosáhnout pouze jednou.<sup>162</sup> I pokud by tedy existoval dvojí vztah, jak uvádí autor Bělina,<sup>163</sup> a to odpovědnostní vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury dle smlouvy a odpovědnostní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem agentury a agenturou, zaměstnanec bude hradit škodu jen jednou – buď přímo uživateli dle dohody obdobné dohodě o odpovědnosti nebo agentuře práce, která po něm tuto může chtít regresně, resp. může ji hradit jak agentuře práce dle jejího regresního nároku a současně uživateli, pokud by uživatel část škody například vymáhal po agentuře práce a zbývající

---

<sup>161</sup> PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1208–1215 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>162</sup> TICHÝ, Luboš. O kumulaci nároků na náhradu škody a konkurenci právních norem. *Advokátní deník* [online]. 11. května 2022 [cit. 12. dubna 2023]. Dostupné z: [https://advokatnidenik.cz/2022/05/11/o-kumulaci-naroku-na-nahradu-skody-a-konkurenci-pravnich-norem/#\\_ftn27](https://advokatnidenik.cz/2022/05/11/o-kumulaci-naroku-na-nahradu-skody-a-konkurenci-pravnich-norem/#_ftn27).

<sup>163</sup> PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1208–1215 [cit. 6. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.



část po zaměstnanci agentury, v tomto případě by se ale nejednalo o dvojí náhradu škody, ale náhradu jedinou tvořící jako celek celou výši škody vzniklé jednáním zaměstnance agentury.

Autor Tomáš Machuča se domnívá, že by nicméně ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce mohlo teoreticky připouštět i třetí možnost, a to uvedení speciálního ustanovení do dohod, které uzavírají agentury práce s uživateli, aby agentura práce byla povinna uzavřít se zaměstnancem agentury práce dohody o odpovědnosti. Jak sám ale vzápětí uvádí, vzhledem k tomu, že agentura práce by zaměstnanci žádné hodnoty k vyúčtování nesvěřovala, jednalo by se o dohodu neplatnou, i když i s tímto řešením se lze v aplikační praxi setkat.<sup>164</sup> Dle mého názoru ovšem tato možnost z ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce nevyplývá ani hypoteticky, neboť pokud pominu skutečnost, že by zákonodárce stěží nabádal k uzavírání neplatných dohod, což ostatně připouští i sám autor Tomáš Machuča, dané by neodpovídalo ani vymezení § 309 odst. 7 zákoníku práce, které přímo hovoří o opatření mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce, nikoliv opatření mezi agenturou práce a uživatelem.

### **Způsobilý zaměstnanec**

Dohodu o odpovědnosti je možné uzavřít nejdříve dnem, kdy zaměstnanec dosáhne věku 18 let. Dle soudní praxe je možné dohodu o odpovědnosti uzavřít už během dne odpovídajícímu datově tomu dni, ve kterém se zaměstnanec před 18 lety narodil.<sup>165</sup> Dosažení věku 18 let je nicméně základní podmínka pro uzavření dohody o odpovědnosti. I v případě totiž, že zaměstnanec nabyde svéprávnost ještě před dosažením věku 18 let, například uzavřením manželství, není možné dohodu o odpovědnosti uzavřít.<sup>166</sup> Nutno podotknout, že formulace ustanovení § 252 zákoníku práce požadující, aby byla dohoda o odpovědnosti uzavřena nejdříve dnem, kdy „fyzická osoba dosáhne 18 let“<sup>167</sup> připouští určité nejasnosti. Jak totiž upozorňuje autorka Klára Valentová<sup>168</sup>, z dikce, kterou ustanovení § 252 zákoníku práce zvolilo, není jisté, zda věku 18 let musí dosáhnout jen zaměstnanec nebo i zaměstnavatel. Autorka při řešení tohoto problému dospěla k závěru, že by aplikace ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce i na zaměstnavatele neodůvodněně zhoršovala postavení zaměstnavatele vůči ostatním zaměstnavatelům. Důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce se k tomuto vyjadřuje tímto způsobem:

---

<sup>164</sup> MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *Epravo.cz* [online]. 6. listopadu 2015 [cit. 9. dubna 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>.

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 23. prosince 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1988, R 30/1988).

<sup>166</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 800–801.

<sup>167</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>168</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 801.

„Úprava odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, se navrhuje upravit obdobně, jako tomu bylo v § 176 dosavadního zákoníku práce s tím, že se upřesňuje pojem hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Dále se zapracovává způsobilost zaměstnance uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, která byla upravena v § 11 odst. 3 dosavadního zákoníku práce.“<sup>169</sup> Důvodová zpráva tak dle mého jednoznačně hovoří o „způsobilosti zaměstnance“. Ostatně i sám § 11 odst. 3 zákona č. 65/1965 S., zákoníku práce, na který důvodová zpráva odkazuje, stanoví, že: „Zaměstnanec může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (§ 176) nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.“<sup>170</sup> Úvahy o tom, zda se požadavek dosažení věku 18 let vztahuje i na zaměstnavatele a polemizování nad případným zhoršením postavení zaměstnavatele tedy dle mého názoru nejsou na místě, když odpověď na to, že se požadavek dosažení věku 18 let vztahuje i na zaměstnavatele, nám podává sám zákonodárce, když jednoznačně stanoví, že dané se vztahuje jen a pouze na zaměstnance.

Ve vztahu ke způsobilosti zaměstnance vyplývá z ustanovení § 252 zákoníku práce ještě jedna podmínka – zaměstnanec nesmí být omezen ve svéprávnosti. Nebude-li tato podmínka splněna, dohodu o odpovědnosti pak totiž není možné uzavřít, a to ani prostřednictvím zástupce.<sup>171</sup>

### **Písenná forma**

Zákon vyžaduje, aby dohoda o odpovědnosti byla uzavřena v písemné formě. Nicméně, bude-li dohoda o odpovědnosti z tohoto důvodu neplatná, je možné její neplatnost dodatečně odstranit. Písenná dohoda musí být pak vlastnoručně podepsána,<sup>172</sup> až tímto podpisem se stává perfektní.<sup>173</sup> Nahrazení podpisu mechanickými prostředky, například podpisovým razítkem statutárního orgánu, není přípustné. Taková dohoda o odpovědnosti by byla neplatná.<sup>174</sup> Naopak písemná forma je dodržena v případě, nebude-li zaměstnavatel v dohodě o odpovědnosti řádně označen: „Za situace, kdy pracovněprávní předpisy nepředepisují povinnost označit zaměstnavatelský subjekt jeho obchodním jménem a kdy bylo nepochybné, kdo je účastníkem právního

---

<sup>169</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zvláštní část, s. 113.

<sup>170</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 436/2004 Sb.

<sup>171</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>172</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 801.

<sup>173</sup> Rozhodnutí Okresního soudu v Plzni ze dne 7. května 1960, sp. zn. 13 C 33/1959 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5–6/1961, R 28/1961).

<sup>174</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. června 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 25/1982).

úkonu, nebyla podle názoru Ústavního soudu dotčena písemná forma dohody o hmotné odpovědnosti. Ústavní soud se proto nemohl ztotožnit s názorem obecných soudů, které v nepřesném označení zaměstnavatelského subjektu shledaly nesplnění požadavku písemné formy.“<sup>175</sup>

### Účinky dohody

Dohoda o odpovědnosti nemůže být sjednána tak, aby její účinky byly zpětné, když zpětná účinnost by dle soudní praxe byla v rozporu se zákonem. Uzavře-li přesto zaměstnanec a zaměstnavatel dohodu o odpovědnosti se zpětnými účinky, nebude ale tato dohoda neplatná jako celek, ale bude působit jako platná ode dne podpisu.<sup>176</sup> Naopak ovšem není vyloučeno, aby účinnost dohody byla vázána na odkládací podmínku.<sup>177</sup>

### Náležitosti dohody

V dohodě o odpovědnosti musí být obsažen závazek zaměstnance k tomu, aby nahradil schodek na svěřených hodnotách. Hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování, ani funkce a pracoviště zaměstnance v dohodě o odpovědnosti být vymezeny nemusí.<sup>178</sup> Naproti tomu ovšem při uzavření dohody o odpovědnosti je zapotřebí, aby bylo jasné, jakou pozici má zaměstnanec vykonávat tak, aby nedocházelo k pochybnostem, kdy jde u pracovníka na převedení na jinou práci, případně o jeho přeložení.<sup>179</sup>

Důvodem pro neplatnost dohody není ani neprovedení inventury: „Organizácie sú povinné (okrem iných prípadov) vykonať inventarizáciu pri uzavieraní dohody o hmotnej zodpovednosti, a to podľa ustanovenia § 46 ods. 1 nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb. Nesplnenie tejto povinnosti nemá za následok neplatnosť dohody, 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).“<sup>180</sup>

---

<sup>175</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. července 2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99 (uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení pod 23/2001, 114/2001 USn.).

<sup>176</sup> Rozhodnutí Okresního soudu v Plzni ze dne 7. května 1960, sp. zn. 13 C 33/59 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5-6/1961, R 28/1961).

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. května 2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2007 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 8/2009 a pod 6/2008, C 5029).

<sup>178</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 801.

<sup>179</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, Rc 12/1976).

<sup>180</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, Rc 12/1976).

Poměrně zajímavá je problematika vlivu trestu zákazu činnosti na platnost dohody. Dle soudní judikatury totiž byl-li zaměstnanec uložen trest zákazu činnosti v distribuci, platnost dohody o odpovědnosti nekončí právní mocí rozsudku. Pokud totiž zaměstnavatel o této skutečnosti věděl, měl zaměstnance převést na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. e zákoníku práce a může se tak dostat do důkazní nouze ohledně prokázání, kdy ke vzniku schodku došlo a zaměstnanec se může zprostit své odpovědnosti dle § 252 odst. 5 zákoníku práce.<sup>181</sup>

### **Hodnoty svěřené k vyúčtování**

Zaměstnanec mohou být svěřeny k vyúčtování pouze takové hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a zaměstnanec má možnost s nimi po celou dobu osobně disponovat.<sup>182</sup> Pro odpovědnost dle § 251 zákoníku práce však není podstatné, v jakém rozsahu je zaměstnanec oprávněn s hodnotami, které mu byly svěřeny, nakládat. Postačí, pokud má k těmto hodnotám přístup.<sup>183</sup> Odpovídat dle zpřísněných kritérií podle § 252 zákoníku práce tak může například zaměstnanec na pozici uklízeče na prodejně bez ohledu na to, že se na prodeji nepodílel.<sup>184</sup> Dokonce i v případě, pokud je zboží vyskládáno na prodejně a mají k němu přístup i třetí osoby, neztrácí zaměstnanec možnost s ním osobně po celou dobu disponovat a může být odpovědný za škodu na něm vzniklou.<sup>185</sup> Není přitom podstatné, komu hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování patřily, hodnotami svěřenými zaměstnanci k vyúčtování mohou být tak například i tržby z automatů, které by byly ve vlastnictví třetí osoby, ale i zásilky v dopravě svěřené dopravcem řidiči, kdy vlastníkem těchto zásilek bude zpravidla osoba odlišná od zaměstnavatele.<sup>186</sup> Zákoník práce ve svém ustanovení § 252 odst. 1 uvádí, že takovými hodnotami mohou být ceniny, hotovost, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty splňující znak uvedený shora.<sup>187</sup> Jedná se o demonstrativní výčet.<sup>188</sup> Za hodnoty svěřené k vyúčtování považuje soudní

---

<sup>181</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 15. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>182</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 26. června 1972, sp. zn. 4 Cz 16/72 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9/1972, Rc 70/1972). Obdobně též zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 12/1976).

<sup>183</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 802–803.

<sup>184</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 17. září 1981, sp. zn. 6 CZ 50/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1983, R 43/1983).

<sup>185</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 492/2019 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 2/2022, C 18780).

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017.

<sup>187</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>188</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 802. Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017.

praxe i předměty postupné spotřeby. Zde je však potřeba zvažovat bedlivě okolnosti konkrétního případu, především zda měl zaměstnanec vytvořené takové podmínky, aby se o tyto hodnoty mohl starat bez rizika ztrát.<sup>189</sup> Pod hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování může spadat i materiál, který má zaměstnanec dále zpracovat, například zlato.<sup>190</sup> Stejně tak může být těmito hodnotami materiál, který je zaměstnancům vydán ze skladu, aby jej užívali ve svém zaměstnání i mimo své zaměstnání, a poté, když skončí s jeho užíváním, tak aby vykážali, co se s tímto materiálem stalo nebo aby jej vrátili zpět do skladu.<sup>191</sup>

Hodnotami svěřenými zaměstnanci k vyúčtování naopak nemohou být například motorové vozidlo,<sup>192</sup> palivo, které by například zaměstnaný topič celé spotřeboval,<sup>193</sup> drobné předměty jako jsou kancelářské potřeby.<sup>194</sup> Autorka Klára Valentová se domnívá, že takovými hodnotami nemohou být ani platební karty, jimiž má zaměstnanec hradit svou spotřebu, jako například náklady vzniklé při jeho pracovní cestě.<sup>195</sup>

## 2.2.2 Druhy dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Dohodu o odpovědnosti je možné uzavřít s jedním zaměstnancem, v tomto případě se jedná o individuální odpovědnost, nebo je možné dohodnout se na tom, že zaměstnanec bude odpovědný za schodek spolu s více zaměstnanci, se kterými bude taktéž uzavřena dohoda o odpovědnosti, v tomto případě se jedná o společnou odpovědnost.<sup>196</sup>

V případě, že je dána **individuální odpovědnost** zaměstnance za škodu, je zaměstnanec povinen tuto nahradit v plné výši.<sup>197</sup> Není vyloučeno, aby i na pracovišti, kde je více zaměstnanců majících uzavřeny dohody o odpovědnosti, nebyla dohodnuta společná odpovědnost. Takovéto individuální dohody o odpovědnosti budou i přesto platné. Zaměstnanci ovšem nebudou odpovídat dle poměru jejich hrubých výdělků dle ustanovení § 260 zákoníku práce, ale budou odpovědní za případně vzniklý schodek v plné výši, a to dle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců zaměstnavatele.<sup>198</sup>

---

<sup>189</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 12/1976).

<sup>190</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. června 2011, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010.

<sup>191</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 25. března 1964, sp. zn. Cpj 154/63 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7–8/1964, R 40/1964).

<sup>192</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 12/1976).

<sup>193</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. června 1985, sp. zn. 13 Co 272/85 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1988, Rc 31/1988).

<sup>194</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010.

<sup>195</sup> ODOBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 803.

<sup>196</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 476.

<sup>197</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320–321.

<sup>198</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 12/2010, SJ č. 2/2011).

Druhá varianta, tedy **společná odpovědnost**, bývá v praxi častější.<sup>199</sup> Podíl výše náhrady se, na rozdíl od individuální odpovědnosti, určí podle poměru dosažených hrubých výdělků zaměstnanců, přičemž platí, že výdělek vedoucího těchto zaměstnanců, případně jeho zástupce, je započítáván ve dvojnásobném rozsahu. Podíl náhrady zaměstnanců pak nemůže přesáhnout částku, která odpovídá jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Výjimku představuje vedoucí zaměstnanců a jeho zástupce. Pokud nedojde shora uvedenými podíly k náhradě celé škody, musí zbytek uhradit vedoucí a jeho zástupce, a to dle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Soud ovšem může z důvodů hodných zvláštního zřetele náhradu škody případně snížit.<sup>200</sup> V případě, kdy nastane situace, že některý ze zaměstnanců, který uzavřel dohodu o společné odpovědnosti, neodpovídá za vzniklý schodek, náhrada škody bude rozdělena mezi zbývající zaměstnance. Není přitom vyloučeno, že za škodu bude odpovědný jen jeden ze zaměstnanců.<sup>201</sup> Stejně tak není vyloučeno, aby sám zaměstnavatel omezil společnou odpovědnost jen na některé ze svých pracovníků. V tomto případě může zcela přirozeně vyvstat otázka, zda není možné, že by tímto krokem zaměstnavatel nesplnil svou povinnost zajistit pracovníkům podmínky, jež zajistí řádné plnění jejich pracovních úkolů. Dle soudní praxe tomu takto není, přinejmenším ne zcela automaticky bez toho, aniž by byly posuzovány konkrétní okolnosti daného případu. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel vymezení okruhy pracovníků, se kterými bude dohoda o společné odpovědnosti uzavřena, respektive zvolí funkce pracovníků, kteří dohodu o společné odpovědnosti uzavřou. Takovýto postup není sice vyloučen, nicméně je třeba, aby zaměstnavatel postupoval tak, aby svým zaměstnancům vytvořil vhodné pracovní podmínky dle zákoníku práce. Pokud totiž jen někteří pracovníci mají nést zvýšené riziko odpovědnosti dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce, ačkoliv přístup k daným hodnotám mohou mít i jiní pracovníci, pak je třeba zvážit konkrétní podmínky na prodejně, v provozovně a podobně, jako je velikost prodejny, její technické vybavení, uspořádání nebo její umístění. V případě vzniku schodku pak soudy musí zvažovat, zda skutečnost, že dohoda o společné odpovědnosti nebyla uzavřena se všemi pracovníky majícími k hodnotám přístup, nebyla příčinou, případně jednou z příčin vzniku schodku.<sup>202</sup>

Zaměstnanci podepisující dohodu o odpovědnosti si můžou vyhradit, že daného kolektivního závazku se budou určité osoby účastnit. V tomto případě, pokud některá z těchto osob

---

<sup>199</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 395.

<sup>200</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320–321.

<sup>201</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28. ledna 1959, sp. zn. 21 Co 890/58 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 48/1959, Rc 48/1959).

<sup>202</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. září 1975, sp. zn. 5 Cz 27/74 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9/1976, Rc 28/1976).

dohodu nepodepsala, dohoda nevznikne.<sup>203</sup> Vzhledem k tomu, že zákoník práce předpokládá, že i v případě společné odpovědnosti zaměstnanců bude s každým jednotlivým zaměstnancem podepisována dohoda zvlášť, bude se i platnost každé z těchto dohod posuzovat samostatně.<sup>204</sup>

Pokud zaměstnanec převzal závazek vyplývající ze společné odpovědnosti, pak se tento závazek vztahuje ke všem hodnotám převzatým na základě inventury, případně dle dalších dokladů prokazujících jejich převzetí. To, v jakém rozsahu daný pracovník může s těmito hodnotami nakládat, je přitom nepodstatný pro platnost takového závazku. V případě, že má totiž pracovník přístup k převzatým hodnotám a v případě, že má možnost s nimi disponovat, je nutné, a to s ohledem na zájem ochrany hodnot zaměstnavatele, aby za tyto hodnoty i odpovídal.<sup>205</sup>

### 2.3 Schodek

Schodek je vyjádřením skutečnosti, „že hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí, a že není objektivně možné jako třeba v případě obecné odpovědnosti podle ustanovení § 172<sup>206</sup> zák. práce zjistit, kdy, jakým způsobem, popřípadě na jakých hodnotách schodek na svěřených hodnotách vznikl.“<sup>207</sup> Schodek tedy, jakožto základní předpoklad pro zpřísněnou odpovědnost zaměstnance za škodu na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, znamená, že dané hodnoty chybí, resp. je dán rozdíl mezi skutečným stavem hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování oproti údajům v účetní evidenci. V případě schodku je skutečný stav nižší než stav v účetní evidenci, přičemž započítávány jsou i schodky na finančních prostředcích.<sup>208</sup> Je ovšem nutné zmínit, že při zjišťování schodku je zapotřebí, aby hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování skutečně chyběly. Pokud byly hodnoty zničeny nebo poškozeny, odpovědnost zaměstnance za škodu dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce se neuplatní. Není ovšem vyloučeno, aby zaměstnanec odpovídal za vzniklou škodu dle obecné odpovědnosti za škodu upravenou v ustanovení § 250 zákoníku práce.<sup>209</sup> Za schodek není považován ani účetní schodek vzniklý kupříkladu nesprávným přeceněním hodnot svěřených zaměstnanci: „Za schodok nemožno považovať škodu vzniknutú nesprávným precenením zásob tovaru. V prípade predaja preceneného tovaru ide o skutočnú škodu organizácie, za ktorú

---

<sup>203</sup>Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

<sup>204</sup>Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 12/1976).

<sup>205</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 17. září 1981, sp. zn. 6 Cz 50/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1983, Rc 43/1983).

<sup>206</sup>Nyní podle § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>207</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010.

<sup>208</sup>DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 29. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>209</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 320–321.

pracovník zodpovídá za podmínek uvedených v § 172 ZPr 1965 [red.: nyní § 250 ZPr], a to ak porušil uložené mu povinnosti v súvoslosti s novým ocenením zásob. Schodkom nie je ani škoda, ktorá vznikla poškodením nebo úplným znehodnotením tovaru. Pri tzv. účtových schodkoch na rozdiel od pokladničného manka nejde o schodok podľa § 176 ZPr 1965 [red.: nyní § 252 ZPr]. Ide len o chyby v účtovej evidencii, a teda ku skutočnej škode nedochádza.“<sup>210</sup> Naopak schodkom môže byť i rozdiel, ktorý vznikl dodatečne, a to odepsáním částky odpovídající výši opravného zúčtování z účtu zaměstnavatele, ke kterému došlo prostřednictvím zjištění banky, která vede zaměstnavatelův účet, o tom, že platební kartou došlo k nesprávnému zúčtování platby a zaměstnavatel byl tak neoprávněný příjemce.<sup>211</sup> Stejně tak schodkem může být i takový schodek, který vznikl odcizením svěřených hodnot, a to i v případě, že vznik schodku byl zřejmý ještě před tím, než byla provedena inventura. Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec převážel kufřík s hotovostí. V důsledku poruchy vozidla musel zastavit a vozidlo opravit, zatímco kufřík nechal nestřežený na sedadle automobilu. V nestřeženém okamžiku kufřík odcizila třetí osoba. O schodek se v tomto případě jedná i přesto, že vznik škody byl zřejmý ještě předtím, než došlo k provedení inventury, neboť z pozice zaměstnavatele se přirozeně ztráta projeví až jako inventarizační rozdiel po vyúčtování.<sup>212</sup> Není vyloučeno, aby byl za schodek považován i takový schodek, který vznikl tím, že zaměstnanec na základě dohody o odpovědnosti převzal prostředky, které byly určeny k výplatě mezd, přičemž část těchto finančních prostředků předal pracovníkovi neoprávněnému k jejich převzetí. V tomto případě je totiž dána odpovědnost zaměstnance dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce, nikoliv dle ustanovení § 250 a násl. zákoníku práce.<sup>213</sup>

Ke vzniku schodku může dojít na hotovosti, zboží, ale i na jiných hodnotách, důležité je, že chybí hodnoty, které se odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Zaměstnavatel může tedy požadovat uhradit škodu bez ohledu na to, na jakých hodnotách schodek vznikl, resp. i v případě, kdy není možné zjistit, na jakých hodnotách ke vzniku schodku došlo. Skutečnost, na jakých hodnotách ke schodku došlo, nemusí být tedy uvedena ani v řízení před soudem.<sup>214</sup>

---

<sup>210</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 12/1976).

<sup>211</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 16/2002, C 1142).

<sup>212</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 15/2002, C 1091).

<sup>213</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 29. dubna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>214</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1071/2012.



Schodek bývá obvykle, nikoliv však výlučně, zjišťován inventarizací, o které bude pojednáno níže v této práci.<sup>215</sup>

## 2.4 Inventura

### 2.4.1 Inventarizace majetku a závazků

Inventarizaci majetku a závazků upravuje ustanovení § 254 zákoníku práce, přičemž podrobněji je rozvedena v ustanovení § 29 a 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „zákon o účetnictví“). Při inventarizaci je zjišťován skutečný stav majetku zaměstnavatele jakožto účetní jednotky a takovýto stav majetku je zaznamenán v inventurních soupisech označovaných jako průkazné účetní záznamy, přičemž následně je porovnán se stavem, jak je veden v účetnictví.<sup>216</sup> Inventarizace tedy svým způsobem představuje způsob, jakým lze ověřit, zda stav majetku a závazků tak, jak je veden v účetnictví, odpovídá skutečnosti.

Inventura může být jak fyzická, a to u hmotného majetku nebo majetku nehmotného, pokud je možné ji provést, či dokladová, ke které se přistupuje v případě ostatních složek majetku nebo ke které je přistupováno u závazků.<sup>217</sup> Fyzická inventura může být prováděna měřením, počítáním, vážením či jinými obdobnými způsoby.

Inventarizaci provádějí účetní jednotky k okamžiku, kdy je sestavována řádná nebo mimořádná účetní závěrka, v tomto případě se jedná o periodickou inventarizaci, případně i v průběhu účetního období, kdy se jedná o inventarizaci průběžnou. Druhý typ inventarizace je ovšem možné provádět pouze u zásob, u kterých je účtováno dle druhů nebo dle míst jejich uložení, případně u odpovědných osob. Stejně tak mohou provádět průběžnou inventarizaci u dlouhodobého hmotného movitého majetku, který nemá stálé místo a je v soustavném pohybu, a to vzhledem k funkci, jež má v účetní jednotce.<sup>218</sup> Ustanovení § 254 zákoníku práce pak stanoví ve vztahu k odpovědným osobám povinnost zaměstnavatele provést inventuru, a to v těchto případech:

V případě individuální odpovědnosti je zaměstnavatel povinen provést inventuru:

- je-li uzavírána individuální dohoda o odpovědnosti
- zaniká-li závazek z dohody o odpovědnosti odstoupením zaměstnance, skončením pracovního poměru nebo dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

---

<sup>215</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 29. dubna 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](#).

<sup>216</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 14. května 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](#).

<sup>217</sup> HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009 [cit. 13. května 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](#).

<sup>218</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

- má-li zaměstnanec vykonávat jinou práci
- dochází-li k převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště
- při přeložení zaměstnance.

Jedná-li se o společnou odpovědnost více zaměstnanců, pak je zaměstnavatel povinen provést inventuru:

- při uzavření dohod o odpovědnosti
- zanikají-li závazky z těchto dohod
- pokud dochází k přechodu zaměstnance na jinou práci či pracoviště
- dochází-li ke změně místa výkonu práce.

Shora uvedené povinnosti zaměstnavatele provést inventuru u společné odpovědnosti více zaměstnanců je však dána jen v případě, pokud se dané případy týkají všech společně odpovědných zaměstnanců.

Krom toho je u společné odpovědnosti zaměstnavatel povinen provést inventuru i v těchto případech:

- dochází-li ke změně vedoucího zaměstnance
- dochází-li ke změně na pracovním místě zástupce
- na žádost některého ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v kolektivu či odstoupí-li některý ze společně zavázaných zaměstnanců od dohody o odpovědnosti.<sup>219</sup>

V případě, že zaměstnanec odchází z kolektivu zaměstnanců společně zavázaných k náhradě škody z důvodu, že:

- došlo ke skončení jeho pracovního poměru
- zaměstnanec byl převeden na jiné z pracovišť
- zaměstnanec začal vykonávat jinou práci
- došlo k jeho přeložení

a nepožádá současně o to, aby byla provedena inventura, pak nese odpovědnost za schodek, který je případně na jeho bývalém pracovišti zjištěn při nejbližší inventuře. Obdobné platí u zaměstnance zařazovaného na pracoviště k zaměstnancům, kteří jsou společně zavázáni k vyúčtování hodnot, které jim byly svěřeny. Pokud totiž tento zaměstnanec nepožádá o to, aby byla provedena inventura, tak v případě, že je na nejbližší inventuře zjištěn schodek, nese povinnost podílet se na jeho náhradě.<sup>220</sup> Příkladem nesení povinnosti podílet se na náhradě schodku, kdy

<sup>219</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 14. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>220</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 20. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

zaměstnanec o provedení inventury nepožádal, může být nedávné rozhodnutí Okresního soudu v Liberci ze dne 20. ledna 2021, sp. zn. 16 C 260/2020. V daném případě žalovaný uzavřel se žalobcem pracovní smlouvu, na základě které pro zaměstnavatele pracoval na pozici prodavač. Následným dodatkem k pracovní smlouvě byla jeho pracovní pozice změna na zástupce vedoucího prodejny a mezi stranami byla uzavřena dohoda s názvem „Dohoda o společné hmotné odpovědnosti“ a dále dohoda s názvem „Dohoda o hmotné odpovědnosti za schodek“, a to dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce. Při následných inventurách byly zjištěny schodky, které z části dle zásad o poměrech náhrady škody společně zavázaných zaměstnanců požadoval zaměstnavatel coby žalobce uhradit po žalovaném zaměstnanci. Následně došlo ze strany zaměstnance ke skončení pracovního poměru. Po skončení pracovního poměru žalovaného byla provedena další inventura, na které byl zjištěn rovněž schodek, který žalobce po žalovaném požadoval uhradit. Vzhledem ke skutečnosti, že žalovaný nepožádal o provedení inventury dle ustanovení § 253 odst. 3 zákoníku práce, soud nárok žalobce i ve vztahu k tomuto schodku uznal a uložil žalovanému povinnost jej zaplatit.<sup>221</sup> Přirozeně v praxi může nastat situace, kdy zaměstnanec sice o provedení inventury požádá, zaměstnavatel mu však nevyhoví. Stane-li se tak při příchodu zaměstnance do kolektivu zaměstnanců, kteří jsou společně zavázáni, či naopak při jeho odchodu, odpovídá jen za část schodku, ke které došlo v inventarizačním období, ve kterém byl zaměstnanec přítomen na pracovišti.<sup>222</sup> Důkazní břemeno o tom, že schodek vznikl v době, kdy byl zaměstnanec ještě nebo naopak již nebyl na pracovišti přítomen, tíží v tomto případě zaměstnavatele.<sup>223</sup>

Ustanovení § 29 odst. 3 zákona o účetnictví pak stanoví dobu, po kterou mají účetní jednotky povinnost prokazovat, že provedly inventarizaci u veškerého majetku a závazků, přičemž tato doba činí 5 let po jejím provedení.<sup>224</sup>

Při inventuře je zjišťován inventarizační rozdíl. Tím se rozumí „rozdíl mezi skutečným stavem a stavem v účetnictví, které nelze prokázat způsobem stanoveným zákonem o účetnictví, kdy skutečný stav je nižší než stav v účetnictví a rozdíl se označuje jako manko, popřípadě schodek u peněžních hotovostí a cenin, nebo kdy skutečný stav je vyšší než stav v účetnictví a

---

<sup>221</sup> Rozsudek Okresního soudu v Liberci ze dne 20. ledna 2021, sp. zn. 16 C 260/2020 (uveřejněno v Databázi rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů).

<sup>222</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 20. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>223</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce (EKZ)*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 669–971 [cit. 20. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>224</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

rozdíl se označuje jako přebytek.“.<sup>225</sup> Přirozeně, že výsledkem inventury může být i vyrovnaný stav.<sup>226</sup>

Zákon o účetnictví je v mnohém doplněn vyhláškou č. 270/2010 Sb., o inventarizaci majetku a závazků (dále jen „vyhláška o inventarizaci majetku a závazků“). Nejedná se o zpřesnění jedině, v úvahu by přicházela například i Instrukce Ministerstva spravedlnosti ze dne 15.1.2014, č.j. 326/2013-EO-SP o inventarizaci majetku a závazků, 16/2014 SIS či například Instrukce Ministerstva spravedlnosti ze dne 27.9.2011, č. j. 152/2011-EO-SP, o inventarizaci majetku a závazků, 25/2011 SIS. Vzhledem ale ke skutečnosti, že jak vyhláška o inventarizaci majetku a závazků, tak i výše uvedené instrukce se vztahují jen na omezený okruh subjektů, nebudeme je v této práci dále rozvádět.

#### 2.4.2 Náležitosti inventurních soupisů

Jak již bylo výše uvedeno, inventurní soupisy jsou průkaznými účetními záznamy. Průkazným účetním záznamem je dle ustanovení § 33a zákona o účetnictví:

- účetní záznam, který prokazuje určitou skutečnost, kdy v případě, že je tento účetní záznam s touto porovnán, lze tím prokázat přímo jeho obsah
- účetní záznam, u kterého lze jeho obsah prokázat pomocí jiných průkazných účetních záznamů
- účetní záznam, který se týká výhradně skutečností uvnitř jedné účetní jednotky, pokud je k němu připojen podpisový záznam osoby oprávněné a odpovědné dle ustanovení § 33a odst. 10 zákona o účetnictví.

Inventurní soupisy dle ustanovení § 30 odst. 7 zákona o účetnictví musí obsahovat níže uvedené:

- způsob jakým byly zjišťovány skutečné stavy
- skutečnosti uvedené v ustanovení § 30 odst. 1 zákona o účetnictví, a to způsobem, aby bylo možné zjištěný majetek a závazky jednoznačně určit
- podpisový záznam osoby, která je odpovědná za zjištění skutečností uvedených dle předchozí odrážky a podpisový záznam osoby, která je odpovědná za provedení inventury
- při periodické inventarizaci ocenění majetku a závazků, a to k rozvahovému, případně i k rozhodnému dni, a to v případě, že jej účetní jednotka stanovila

---

<sup>225</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 14. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>226</sup> SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ LADISLAV. *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 119.

- okamžik sestavení účetní závěrky
- u průběžné inventarizace ocenění majetku, a to ke dni ukončení inventury nebo i k rozhodnému dni, pokud byl stanoven účetní jednotkou
- rozhodný den, byl-li stanoven účetní jednotkou
- okamžik, kdy byla inventura zahájena a kdy ukončena.<sup>227</sup>

Jak je zřejmé z výše uvedeného, náležitosti inventurních soupisů jsou uvedeny poměrně striktně. Toho je možné využít v rámci obrany zaměstnance, který může například tvrdit, že inventura nebyla provedena v souladu se zákonem, když inventurní soupisy postrádají některé z výše uvedených náležitostí. Pokud by totiž některou ze zákonných náležitostí postrádaly, bylo by možné zpochybnit vyčíslení inventarizačního rozdílu s ohledem na neprůkaznost účetních záznamů, které by tak nemohly být jeho náležitým podkladem.<sup>228</sup> Tak například soudní judikatura dospěla k závěru, že „V případě, že inventurní soupisy nejsou podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.“<sup>229</sup> Nebo například o něco starší soudní rozhodnutí, dle kterého „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.“<sup>230</sup> Oproti tomu byla-li nesprávně složena komise, neznamená to, že se nejedná o inventuru, o kterou by se bez dalšího zaměstnavatel nemohl opřít ohledně zjištění schodku.<sup>231</sup>

Z výše uvedeného seznamu náležitostí inventurních soupisů dle § 30 odst. 7 zákona o účetnictví považují za důležité zdůraznit náležitost podpisového záznamu dle třetí odrážky. Je totiž logické, že v dnešní digitální době bude čím dál tím častější, že inventurní soupisy budou vedeny v elektronické podobě a budou postrádat vlastnoruční podpis. Na to pamatuje ustanovení 33a odst. 4 zákona o účetnictví, dle kterého „Podpisovým záznamem se rozumí účetní záznam, jehož obsahem je vlastnoruční podpis nebo uznávaný elektronický podpis podle zvláštního právního předpisu, anebo obdobný průkazný účetní záznam v technické formě, který zaručuje průkaznou a jednoznačnou původnost. Na obě formy podpisového záznamu se přitom pohlíží stejně a obě mohou být použity v případech, kdy je vyžadován vlastnoruční podpis. U

<sup>227</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>228</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 21. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>229</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010.

<sup>230</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 12/2002, C 839).

<sup>231</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 28. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

případů týkajících se výhradně skutečností uvnitř jedné účetní jednotky lze použít jako podpisový záznam vlastnoruční podpis nebo zaručený elektronický podpis anebo obdobný průkazný účetní záznam v technické formě.<sup>232</sup> Podpisovým záznamem tak může být i elektronický podpis anebo jiný obdobný technický účetní záznam zaručující jednoznačnost a průkaznost původu.

Mají-li inventurní soupisy veškeré náležitosti, není možné již z povahy věci požadovat opakování inventury, v tomto případě by totiž musel fyzický stav majetku být nezměněn, což je v provozu běžného podniku téměř nemožné.<sup>233</sup>

Zaměstnavatel není povinen prokazovat, kdy ke vzniku schodku došlo, což by mohlo zaměstnanci usnadňovat jeho vyvinění, neboť by se ve své obraně mohl snáze zaměřit na to, že daný schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění. Není totiž na zaměstnavateli, ale na zaměstnanci, aby prokazoval skutečnosti uvedené v ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce. Navíc, okamžik prokazování vzniku schodku by pro zaměstnavatele byl i obtížně splnitelný. Schodek totiž vyjadřuje nesoulad mezi hodnotami převzatými zaměstnancem k vyúčtování a mezi údaji účetní evidence, přičemž hodnoty svěřené zaměstnanci chybí a nemusí jít určit, kdy se tak stalo.<sup>234</sup>

#### 2.4.3 Nahrazení inventarizace

I v případě, že schodek není prokázán prostřednictvím inventarizace, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnavatel neměl právo na náhradu škody dle ustanovení § 252 zákoníku práce. Je však na zaměstnavateli, aby jiným způsobem prokázal, že došlo ke vzniku schodku. Schodek může být zjištěn například vyúčtováním, jež provedl sám zaměstnanec.<sup>235</sup> Stejně tak mohou být hodnoty uloženy zaměstnancem na určité místo, ze kterého jiný zaměstnanec nebo zaměstnavatel hodnoty převezme, přičemž podmínky určí zaměstnavatel tak, aby byla zajištěna průkaznost vyúčtování. Příkladem může být situace, kdy zaměstnankyně převzala od zaměstnavatele hotovost ve výši 205.000,- Kč, což stvrdila svým podpisem. Zaměstnankyně byla povinna tuto hotovost vhodit do safebagu a dále před druhým zaměstnancem tento vhodit do vnitřní schránky trezoru. Zatímco k tomu, aby byla hotovost vhozena do vnitřní schránky, postačil jeden klíč, který měla mimo jiné právě daná zaměstnankyně, k vyzvednutí hotovosti byly

---

<sup>232</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>233</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 987–989 [cit. 21. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>234</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 28. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>235</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 28. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

zapotřebí klíče dva. Při otevření trezoru pak bylo zjištěno, že safebag, do kterého měla zaměstnankyně hotovost vložit, se v trezoru nenachází. Soud dospěl k závěru, že „Není-li schodek zjištěn (prokázán) inventarizací, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnavatel neměl proti odpovědnému zaměstnanci nárok na náhradu škody podle ustanovení § 252 zák. práce; 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...Vyúčtování svěřených hodnot může být provedeno nejen tím, že zaměstnanec hodnoty a doklady předá zaměstnavateli (jeho jinému zaměstnanci), který „fyzický stav“ hodnot bezprostředně po jejich předání porovná se stavem účetním, ale i jiným způsobem stanoveným zaměstnavatelem, který je způsobilý vést k závěru o tom, zda na hodnotách svěřených zaměstnanci (ne)vznikl schodek.“<sup>236</sup>

Okruh důkazů, kterými může zaměstnavatel prokázat vznik škody, není předem omezený.<sup>237</sup> Například u jednoduchých cenin, jako jsou jízdenky, vstupenky, poukázky na pohonné hmoty, pokud je zaměstnanec převzal v určitém množství a byly o konkrétní hodnotě, pak je možné, potvrdil-li zaměstnanec jejich převzetí, aby došlo ke srovnání hodnot převzatých zaměstnancem s hodnotami, které byly následně vyúčtované, případně které byly nespotřebované.<sup>238</sup>

## **2.5 Zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu**

### **2.5.1 Úmyslné jednání třetí osoby**

V případě, že dojde k odcizení hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, nemá tato skutečnost bez dalšího za následek zánik odpovědnosti zaměstnance. Vždy je třeba zkoumat, zda ke vzniku schodku došlo opravdu zcela nebo z části bez zavinění zaměstnance. Příkladem může být již shora zmiňovaný případ zaměstnance, jemuž byl při opravě vozidla odcizen kufřík s hotovostí, který bez dozoru zanechal na sedadle automobilu. Soud v tomto případě zaujal následující stanovisko: „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 odpovědnosti zaměstnance (srov. Stanovisko

---

<sup>236</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 10/2014, Rc 116/2014).

<sup>237</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 139.

<sup>238</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 18/2012, C 12192).

k uplatňování ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, 1976, pod č. 12, s. 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.“<sup>239</sup>

Jak vyplývá z výše uvedeného, škoda vzniklá zaměstnavateli odcizením ze strany třetí osoby sice může být důvodem pro zproštění se odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce, k tomuto ovšem nedochází zcela automaticky. Naopak, je třeba bedlivě zkoumat okolnosti konkrétního případu, resp. zda zaměstnanec neporušil své povinnosti vyplývající mu ze zákoníku práce, mimo jiné ustanovení § 301 zákoníku práce, dle kterého jsou zaměstnanci povinni pracovat řádně v rámci svých sil, znalostí a schopností, jsou povinni plnit pokyny svých nadřízených, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly a využívat pracovní dobu k výkonu práce, dodržovat právní i ostatní předpisy a střežit majetek zaměstnavatele, chránit jej před zničením, poškozením, ztrátou či zneužitím a řádně hospodařit s prostředky, které jim zaměstnavatel svěřil.<sup>240</sup> Bližší označení povinností, které je zaměstnanec povinen plnit, může dále obsahovat pracovní či jiná individuální smlouva.<sup>241</sup> Odpovědnosti za škodu se tak nezproští například zaměstnanec banky, který při finanční operaci nepostupoval v souladu s pokyny zaměstnavatele a stejně tak zaměstnanec, který svěřené hodnoty zanechal na pracovišti, ačkoliv je měl odvést do banky.<sup>242</sup> Naopak pokud by zaměstnanci bylo vlivem úmyslného jednání třetích osob znemožněno se svěřenými hodnotami hospodařit, pak je možné, aby se zaměstnanec své odpovědnosti zprostil.<sup>243</sup> Příkladem může být situace, kdy se pachatel do prodejny vloupá ve večerních hodinách tak, že vyloím dveře prodejny a vytvoří tak stav

---

<sup>239</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 15/2002, C 1091).

<sup>240</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>241</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1171–1176 [cit. 30. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>242</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 30. května 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>243</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2–3/1976, Rc 12/1976).



znemožňující zaměstnanci ochraňovat svěřené hodnoty.<sup>244</sup> Stejně tak případ, kdy vlivem vloupání zůstala prodejna přístupná přes víkend i třetím osobám.<sup>245</sup>

## 2.5.2 Nevytvoření přiměřených pracovních podmínek

Zaměstnanec se může zprostit své povinnosti k náhradě škody dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce rovněž v případě, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky tak, aby mohl pečovat o hodnoty svěřené mu k vyúčtování. Zaměstnanci je tak zanedbáním povinností ze strany zaměstnavatele znemožněno, aby se o hodnoty svěřené mu k vyúčtování mohl starat po dobu, co mu tyto byly svěřeny. Příkladem může být situace, kdy dojde k poškození oplocení skladu a tento se tak stane přístupný třetí osobám<sup>246</sup> nebo umístění pokladny do průchozího prostoru či zastaralý trezor pro ukládání finančních prostředků.<sup>247</sup> Důkazní břemeno o tom, že zaměstnavatel zaměstnancům vhodné pracovní podmínky nevytvořil, je na zaměstnanci.<sup>248</sup> Zákoník práce však předpokládá, že nemá-li zaměstnanec vytvořeny řádné pracovní podmínky, nebude v této záležitosti laxní a následně z tohoto nedostatku těžit v případě požadavku zaměstnavatele na náhradu škody. Ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce tak ukládá zaměstnanci povinnost nevhodné pracovní podmínky ohlásit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.<sup>249</sup> Z logiky věci je výjimkou případ, kdy závada byla zaměstnavatelovi známa. V tomto případě by bylo nadbytečné lpět na úzkostném formalismu a požadovat po zaměstnanci, aby i přesto závady hlásil.<sup>250</sup> Nevytvoření vhodných pracovních podmínek ovšem není to jediné, co musí zaměstnanec prokazovat. Naopak, tento musí prokázat i příčinnou souvislost mezi skutečnostmi, které by mohly nasvědčovat tomu, že schodek vznikl z části nebo zcela bez jeho zavinění, a vznikem schodku. Například je-li prodejna nedostatečně personálně obsazena, nestačí tvrdit, že tato příčina by mohla být příčinou schodku. Zaměstnanec musí totiž prokázat, že příčinou schodku opravdu tato nedostatečná personální obsazenost byla.<sup>251</sup>

---

<sup>244</sup> Rozhodnutí Okresního soudu v Michalovciach, sp. zn. 9 C 1001/74 dle zprávy Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

<sup>245</sup> Rozhodnutí Okresního soudu ve Starej Ľubovni sp. zn. 3 C 445/71, dle zprávy Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

<sup>246</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 1. června 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>247</sup> Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 9. února 2023, 61 C 229/2020-53 (uveřejněno v Databázi rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů).

<sup>248</sup> ODRUBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 805.

<sup>249</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>250</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni z 9. června 1960, sp. zn. 5 Co 100/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/1961, R 42/1961).

<sup>251</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. června 1998, sp. zn. 16 Co 131/98 (uveřejněno v Soudních rozhledech pod 10/1998, SR 10/1998).

Zákoník práce v ustanovení § 249 odst. 3, tedy v ustanovení vážícím se k úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance za vzniklý schodek, přímo neřeší, zda k oznámení toho, že nebyly naplněny potřebné pracovní podmínky, musí dojít písemně, případně zda postačí ústní oznámení. Odpověď na tuto otázku nám nenabízí ani důvodová zpráva k zákoníku práce, která víceméně pouze konstatuje, že právní úprava oznámení nevhodných pracovních podmínek je shodná s úpravou obsaženou v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.<sup>252</sup> Opačně je tomu ovšem v ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce vztahující se k možnosti odstoupení od dohody o odpovědnosti. V tomto případě je totiž výslovně stanoveno, že zaměstnanec může od dohody o odpovědnosti odstoupit, pokud zaměstnavatel ve lhůtě 15 dní od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách. Je přirozeně otázkou, zda označení „závad v pracovních podmínkách“ dle ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce označuje tentýž stav jako „potřebné pracovní podmínky“ dle ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce. Ustanovení § 252 zákoníku práce pak hovoří v obecné rovině o znemožnění nakládat se svěřenými hodnotami zanedbáním povinností zaměstnavatele.<sup>253</sup> Autor Bělina v této souvislosti ohledně ustanovení § 252 zákoníku práce píše tentokráte o „přiměřených pracovních podmínkách“.<sup>254</sup> Domnívám se nicméně, že jak ustanovení § 249 zákoníku práce, tak ustanovení § 252 a 253 zákoníku práce zahrnují synonyma. Podíváme-li se totiž do starší úpravy zákona č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, je hned v ustanovení § 4 uvedeno: „Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závadu neprodleně svému nadřízenému. Může-li ji sám odstranit, je povinen tak učinit. U zaměstnanců společně odpovědných stačí, splní-li uvedené povinnosti kterýkoliv z nich.“<sup>255</sup> Na toto navazuje i judikatura, například rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 9. června 1960, sp. zn. 5 Co 100/60, které v případě shora zmiňovaného ustanovení § 4 hovoří o „závadách“. Jsem tedy názoru, že zákonodárce měl na mysli stejné situace. V tomto případě je pak ale tedy otázkou, zda hlášení nevytvoření potřebných pracovních podmínek musí být provedeno písemně a jedná se jen o pochybení zákonodárce, že tato skutečnost nebyla v ustanovení § 249 zákoníku práce přímo zmíněna. Domnívám se, že nikoliv. Ustanovení § 253 zákoníku práce je totiž spojeno se lhůtou, ve které musí zaměstnavatel závady v pracovních podmínkách odstranit, přičemž tato lhůta je od

---

<sup>252</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, zvláštní část, s. 113.

<sup>253</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>254</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 973–986 [cit. 5. června 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>255</sup> Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, ve znění pozdějších předpisů.

obdržení písemného upozornění. V případě pouhého ústního hlášení zaměstnance by v praxi mohlo být značně problematické stanovit počátek běhu této lhůty. Nicméně, vzhledem k následkům, které mohou nevhodné pracovní podmínky vyvolat, tedy možnost zproštění se odpovědnosti za vzniklý schodek, je dle mého názoru i v tomto případě žádoucí, aby nevytvoření odpovídajících pracovních podmínek bylo oznámeno písemně.

Co se týče jednotlivých případů zproštění zaměstnancovy odpovědnosti za schodek v důsledku nevytvoření přiměřených pracovních podmínek, pak příkladem částečného zproštění odpovědnosti může být situace, kdy zaměstnavatel pověří určitou funkcí pracovníka, který k tomu není dostatečně způsobilý a jeho výkon práce dostatečně nekontroluje.<sup>256</sup> Stejně tak byla-li prodejna nedostatečně obsazena zaměstnanci či byl dán nedostatek skladovacích prostor, může to být důvodem pro zproštění odpovědnosti zaměstnance dle ustanovení § 252 odst. 5 zákoníku práce.<sup>257</sup> V tomto případě by ani například snížení náhrady škody soudem dle ustanovení § 264 zákoníku práce nepřicházelo v úvahu.<sup>258</sup> Naopak ovšem toto by bylo možné v případě, kdyby zaměstnanec neprokázal příčinnou souvislost mezi skutečnostmi, které by mohly nasvědčovat vzniku schodku bez jeho zavinění, a vzniklým schodkem, ač tu tyto skutečnosti byly dány a vliv na vzniklý schodek by mít teoreticky mohly.<sup>259</sup>

### 2.5.3 Objektivní příčiny

Ve starší judikatuře se jako další z příčin zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu uváděly příčiny objektivní povahy. Jednalo se například o úbytky hodnot, ke kterým docházelo přirozeně, například krájením nebo vysušením. Ačkoliv po změně právní úpravy je velká část této starší judikatury neaplikovatelná, i přesto mohou být objektivní příčiny, je-li dána příčinná souvislost se schodkem a jedná-li se o objektivní příčiny vzniklé bez zavinění zaměstnance, i v současné právní úpravě relevantní.<sup>260</sup>

---

<sup>256</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

<sup>257</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. listopadu 1961, sp. zn. 10 Co 524/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 1/1962, Rc 12/1962).

<sup>258</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

<sup>259</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. června 1998, sp.zn. 16 Co 131/98 (uveřejněno v Soudních rozhledech pod 10/1998, SR 10/1998).

<sup>260</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 805. Obdobně též rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. listopadu 1960, sp. zn. 10 Co 523/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 8/1961, Rc 58/1961).

## 2.6 Zánik závazků z dohody o hmotné odpovědnosti

Zánik závazků z dohody je upraven v ustanovení § 253 zákoníku práce, který rozlišuje dva způsoby, a to buď zánik závazků skončením pracovního poměru zaměstnance nebo odstoupením.<sup>261</sup> Vyloučena přirozeně není ani dohoda zaměstnance a zaměstnavatele, a to jak u ukončení dohody, tak i při její změně.<sup>262</sup> Zatímco v případě zániku dohody skončením pracovního poměru nebo dohodou nedochází v praxi k větším výkladovým problémům, zánik závazků z dohody odstoupením si zaslouží více pozornosti, ostatně i samo ustanovení § 253 zákoníku práce se mu podrobněji věnuje.

Jak již bylo uvedeno výše v této práci, je zaměstnanec odpovědný za schodek, ke kterému dojde na kterémkoliv pracovním místě, jež je spojeno s touto odpovědností, a na kterémkoliv pracovišti.<sup>263</sup> Dohoda o odpovědnosti trvá po celou dobu, kdy trvá pracovní poměr a při jeho změnách automaticky nezaniká.<sup>264</sup> Tím ovšem není vyloučeno, aby zaměstnanec od dohody odstoupil, a to nejpozději v době realizace změny pracovního poměru zaměstnance. Změnou pracovního poměru může být například dohoda o výkonu jiné práce, převedení na jinou práci, zařazení na jiné pracoviště, přeložení. Zaměstnanec může od dohody odstoupit rovněž v případě změny v kolektivu společně odpovědných zaměstnanců. Stejně tak může zaměstnanec od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit, pokud zaměstnavatel i skrz jeho písemné upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, pokud tyto závady brání tomu, aby mohl zaměstnanec řádně hospodařit se svěřenými hodnotami. V tomto případě je dle ustanovení § 253 zákoníku práce zaměstnanec oprávněn od dohody odstoupit, jestliže zaměstnavatel neodstraní takto oznámené závady ve lhůtě 15 dní od doby, kdy obdržel písemné upozornění zaměstnance.<sup>265</sup> Z povinnosti zaměstnance oznámit zaměstnavateli nevhodné pracovní podmínky nicméně judikatura, jak již bylo v této práci zmíněno, připouští výjimku, a to v případě, pokud jsou zaměstnavateli nevhodné pracovní podmínky známy.<sup>266</sup> Je ovšem otázkou, jaká

---

<sup>261</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 694.

<sup>262</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 555.

<sup>263</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 986–987 [cit. 13. června 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>264</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976). Shodně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5/2000, R 30/2000).

<sup>265</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 986–987 [cit. 25. června 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>266</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 9. června 1960, sp. zn. 5 Co 100/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/1961, R 42/1961).

bude v tomto případě dána zaměstnanci pro odstoupení lhůta, když je zřejmé, že pro zaměstnance bude obtížné prokazovat okamžik, kdy se zaměstnavatel o nevhodných pracovních podmínkách dozvěděl a kdy uplynula lhůta 15 dní pro jejich odstranění. Vzhledem k tomuto se domnívám, že by i v tomto případě bylo vhodné, aby zaměstnanec zaměstnavateli písemné oznámení o závadách v pracovních podmínkách odeslal tak, aby se v případě soudního sporu nedostal do případné důkazní nouze.

V obou případech, tedy jak v případě odstoupení zaměstnance od dohody kvůli změně pracovního poměru, tak i v případě jeho odstoupení pro neodstranění nevhodných pracovních podmínek, je zapotřebí, aby odstoupení bylo provedeno v písemné formě,<sup>267</sup> přičemž je vhodné, aby v něm byl uveden i důvod pro toto odstoupení.<sup>268</sup> V případě, nebude-li písemná forma dodržena, bude mít toto pochybení za následek neplatnost daného právního jednání dle ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku a vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranné právní jednání, není ani možnost jeho dodatečného zhojení.

Odstoupí-li zaměstnanec od dohody o odpovědnosti, závazek z této dohody zaniká dnem doručení odstoupení zaměstnavateli. Není ovšem vyloučeno, aby zaměstnanec určil jiný, pozdější den, kdy má k tomuto zániku dojít. V tomto případě závazek z dohody o odpovědnosti zanikne až tímto dnem. Jak již bylo naznačeno v předchozí větě, den, který zaměstnanec určí pro zánik závazku, musí být ve vztahu k doručení odstoupení zaměstnavateli dnem pozdějším. Není možné, aby zaměstnanec požadoval zánik závazků z dohody dnem dřívějším, v tomto případě by závazky zanikly stejně až okamžikem doručení.<sup>269</sup>

Na závěr této kapitoly nutno podotknout, že odstoupí-li zaměstnanec od dohody, může být tato skutečnost důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu nesplnění požadavků pro řádný výkon práce. Ovšem i v tomto případě je zapotřebí bedlivě zjišťovat, zda pro tento krok měl zaměstnavatel legitimní důvody. Tak by tomu bylo například v situaci, kdy závady v pracovních podmínkách odstranil, přesto však zaměstnanec odmítl znovu uzavřít dohodu o odpovědnosti.<sup>270</sup>

---

<sup>267</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 986–987 [cit. 29. června 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>268</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 780.

<sup>269</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 986–987 [cit. 15. července 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>270</sup> ODROBIMOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 807.

### 3. Rozsah a způsob náhrady škody

#### 3.1 Rozsah a způsob náhrady škody v obecných souvislostech

Na rozdíl od obecné povinnosti k náhradě škody, kde je až na výjimky náhrada škody ve své výši omezena, či od odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, kde jsou zohledněny okolnosti bránící splnění povinnosti a význam škody pro zaměstnavatele, přičemž v obou výše uvedených případech je výše náhrady škody poměrně významně limitována zákonem, odpovídá zaměstnanec za schodek na svěřených hodnotách v plné výši, a to dle ustanovení § 259 zákoníku práce. Princip náhrady škody je tak co do výše u odpovědnosti dle ustanovení § 252 obdobný jako u odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí.

#### 3.2 Moderační právo soudu

Výši náhrady škody je možné snížit pouze z důvodů hodných zvláštního zřetele dle ustanovení § 264 zákoníku práce. Jedná se o tzv. moderační či zmírňovací právo soudu, přičemž jeho účelem je umožnit soudu zohlednit všechny okolnosti případu tak, aby přiznaná náhrada škody lépe vystihovala to, co lze po zaměstnanci s ohledem na zvláštnosti daného případu požadovat.<sup>271</sup> Ustanovení § 264 se svou poněkud strohou formulací „z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit“ patří k normám, které mají poměrně neurčitou hypotézu ponechávající soudu dostatek volnosti na to, aby sám, dle své potřeby, hypotézu v ustanovení § 264 zákoníku práce vymezil dle své potřeby.<sup>272</sup> Danou úpravu považuji v tomto směru za poměrně zdařilou. Příliš detailní výklad by dle mého názoru soud značně limitoval, když je zjevné, že žádná právní norma nikdy nedokáže podchytit všechny možné situace, které mohou v reálném životě nastat a soud by tak nemohl dostatečně pružně reagovat na potřeby běžného života. Tím současně, že pojem „důvodů zvláštního zřetele hodných“ není v zákoníku práce, případně ani prostřednictvím jiných pracovněprávních předpisů definován,<sup>273</sup> je tím soudu poskytnuta potřebná volnost. Skutečnost, aby nebylo ustanovení § 264 zákoníku práce vykládáno příliš svévolně, je pak korigována možností přezkumu soudy vyšších instancí. Na druhou stranu ovšem, stinnou stránkou ustanovení § 264 tak, jako ostatně i jiných norem s takto abstraktní hypotézou, je určitá nejistota tížící účastníky odpovědnostního vztahu. Pokud není totiž právní norma dostatečně vymezena a nabízí širokou úvahu o její použitelnosti, snižuje se tím i jistým způsobem předvídatelnost v dané věci. Je ovšem dle mého názoru v tomto ohledu

---

<sup>271</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009.

<sup>272</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1063.

<sup>273</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1063.

třeba brát v potaz, že účastníci soudního řízení jsou v tomto ohledu do jisté míry sami odpovědní za výsledek řízení, když zákonem stanoveným způsobem mohou aktivně tvrdit a prokazovat skutečnosti, které buď podporují, nebo naopak vylučují použitelnost ustanovení o moderačním právu soudu, a to ačkoliv zaměstnanec v tomto ohledu břemeno tvrzení a důkazní ne-tíží.<sup>274</sup>

To, zda nastaly okolnosti, jež by odůvodňovaly užití ustanovení § 264 zákoníku práce, zkoumá soud i bez návrhu,<sup>275</sup> neboť dané ustanovení je součástí skutkové podstaty, která upravuje povinnost k náhradě škody. Soud je přitom oprávněn zohledňovat okolnosti mající vztah k výši náhrady škody poměrně široce, a to i v jiných souvislostech, než byly uváděny ze strany účastníků. V úvahu přicházejí například okolnosti vzniku škody, míra zavinění, forma zavinění,<sup>276</sup> osobní a majetkové poměry zaměstnance, charakter škody, skutečnost, jak náhrada škody zasáhne zaměstnance<sup>277</sup> či to, jaké by nenahrazení škody mělo na zaměstnavatele vliv.<sup>278</sup> Za důvod, který je hodný zvláštního zřetele, je možné považovat například i rodinné důvody vedoucí ke vzniku škody, výsledky zaměstnance, které doposud dosahoval či vnitřní vztah zaměstnance ke škodě.<sup>279</sup> Naopak takovým důvodem není například spoluzavinění poškozeného, neboť spoluzavinění poškozeného soud zohledňuje ještě před použitím moderačního práva.<sup>280</sup>

Zmírňovací právo dle ustanovení § 264 zákoníku práce je možné použít až poté, co je zjištěna výše škody, za níž nese zaměstnanec odpovědnost.<sup>281</sup> Je-li snižována náhrada škody u jednotlivého člena kolektivu zaměstnanců, kteří byli hmotně odpovědní, je zapotřebí, aby soud nejprve určil částku, kterou nemůže náhrada škody zaměstnance přesáhnout, přičemž se snižuje takto stanovená výše náhrady.<sup>282</sup>

---

<sup>274</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1064.

<sup>275</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 1/2005, C 2998). Obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010.

<sup>276</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1064.

<sup>277</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 821.

<sup>278</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010.

<sup>279</sup> HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 566.

<sup>280</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 24. září 1954, sp. zn. Cz 391/1954.

<sup>281</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004.

<sup>282</sup> Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

Nutno podotknout, že zprostil-li se zaměstnanec z části své odpovědnosti za vzniklý schodek, není možné, aby důvody, pro které se tak stalo, byly současně užity i pro moderační právo soudu.<sup>283</sup>

Co se týče vztahu moderačního práva soudu a jeho úpravy v zákoníku práce a vztahu moderačního práva dle občanského zákoníku, pak moderační právo dle zákoníku práce je ve vztahu k občanskoprávní úpravě tohoto zmírňovacího institutu zcela speciální.<sup>284</sup>

### 3.3 Rozsah a způsob náhrady škody u společně odpovědných zaměstnanců

Zvláštní rozsah upravuje ustanovení § 260 zákoníku práce v případě, je-li k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců. Ustanovení § 260 zákoníku práce pro tyto případy stanoví následující pravidla:

- podíl náhrady jednotlivých zaměstnanců se určí podle poměru hrubých výdělků, kterých dosáhli.<sup>285</sup> Výše podílů za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování se totiž určuje nikoliv dle míry zavinění, ale dle výše průměrného výdělku společně zavázaných zaměstnanců.<sup>286</sup> Platí přitom, že výdělek vedoucího těchto zaměstnanců a jeho zástupce se bude započítávat ve dvojnásobné výši.<sup>287</sup> Rozhodující přitom pro postavení zaměstnance, tedy zda je vedoucím či zástupcem, je, jakou práci daný zaměstnanec opravdu vykonává. Není tedy podstatné konstatování této skutečnosti v dohodě o odpovědnosti.<sup>288</sup> Pokud by tedy zaměstnanec byl v dohodě o odpovědnosti označen například za zástupce vedoucího, ačkoliv by ve skutečnosti nedošlo ani k řádnému ustanovení do této funkce, pak je na něho co se týče výpočtu náhrady hleděno tak, jako by byl jen řadovým zaměstnancem.<sup>289</sup> Průměrný výdělek je přitom definován v části třinácté, v hlavě XVIII zákoníku práce. Dle ustanovení § 352 zákoníku práce se jím rozumí “průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.”<sup>290</sup> Průměrný výdělek je zjišťován z hrubé mzdy nebo platu, které jsou zaměstnanci zúčtované k výplatě, a to v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

---

<sup>283</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

<sup>284</sup> ODROBINOVA, Veronika. In: VALENTOVA, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 822.

<sup>285</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>286</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 270.

<sup>287</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>288</sup> ODROBINOVA, Veronika. In: VALENTOVA, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 817.

<sup>289</sup> Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

<sup>290</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



Rozhodné období pak definuje ustanovení § 354 zákoníku práce jako předchozí kalendářní čtvrtletí, nestanoví-li zákoník práce jinak.<sup>291</sup>

- Podíl náhrady schodku u jednotlivých zaměstnanců, jak je stanoven v předchozím odstavci, nesmí u jednotlivých zaměstnanců přesáhnout částku, která se rovná jejich průměrnému měsíčnímu výdělků, a to před vznikem škody. Výjimku představuje vedoucí a jeho zástupce. V případě, že dle takto zjištěných podílů nedojde k uhrazení celého schodku, pak jsou zbývající část povinni nahradit vedoucí a jeho zástupce, a to dle poměru jejich dosažených hrubých výdělků.
- Pokud vyjde najevo, že k zavinění schodku, případně jeho části, došlo ze strany některého ze společně zavázaných zaměstnanců, pak je tento povinen nahradit schodek, a to dle míry zavinění.<sup>292</sup> V prvé řadě tak je zapotřebí určit míru zavinění daného zaměstnance a jakým poměrem odpovídá za úhradu schodku, přičemž případný zbylý schodek uhradí ostatní zaměstnanci dle pravidel stanovených v ustanovení § 260 zákoníku práce.<sup>293</sup>
- V případě, bude-li zbývat k úhradě schodek podle postupu dle předchozího odstavce, jsou povinni tento nahradit zbývající zaměstnanci podle zásad uvedených v prvním a druhém odstavci.<sup>294</sup> V tomto případě při úhradě zbývající škody je již vyloučeno, aby míra zavinění zaměstnanců, u kterých zákon předpokládá, že ke vzniku zbylé škody došlo zaviněním jich všech, byla dále odstupňována, když zákon v tomto ohledu poskytl soudu dostatečné možnosti, aby při určování výše náhrady škody případnou míru zavinění zohlednil.<sup>295</sup>
- Měřítkem pro určení podílů jednotlivých společně zavázaných zaměstnanců jsou jejich hrubé výdělků, jak jsou zúčtované za dobu od předchozí inventury, a to do dne, kdy byl zjištěn schodek.
- Při určování podílu dle předchozího odstavce platí zásada, že je započítáván výdělek za celý kalendářní měsíc, ve kterém byla daná inventura provedena, přičemž není přihlíženo k výdělků za ten měsíc, ve kterém došlo ke zjištění schodku. Byl-li zaměstnanec v tomto období zařazen na pracoviště, je mu započítáván hrubý výdělek, kterého dosáhl

---

<sup>291</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>292</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>293</sup> Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

<sup>294</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>295</sup> Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

ode dne zařazení na pracoviště, a to do dne, kdy byl zjištěn schodek.<sup>296</sup> Tímto je reflektována situace, kdy zaměstnanec při zařazení na pracoviště se společně odpovědnými zaměstnanci nepožádá o provedení inventury. V tomto případě je totiž povinen nahradit schodek, který vznikl ode dne předchozí inventury. Částečnou úlevu může představovat nicméně právě toto pravidlo, kdy je započítáván pouze hrubý výdělek za dobu, kdy zaměstnanec na pracovišti opravdu pracoval.<sup>297</sup>

- Do hrubého výdělku není započítávána náhrada platu nebo mzdy, například po dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele či na straně zaměstnance nebo po dobu, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou.<sup>298</sup>
- Společně zavázaní zaměstnanci nikdy nemohou být zavázáni k náhradě škody společně a nerozdílně.<sup>299</sup>
- V případě, že některý ze zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o společné odpovědnosti, za schodek odpovídat nebude, rozdělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance. Není přitom vyloučeno, aby za škodu odpovídal jen jeden z těchto zaměstnanců.<sup>300</sup>

Příkladem je možné uvést situaci, kdy na prodejně pracují čtyři zaměstnanci, přičemž všichni jsou společně zavázáni k náhradě případného schodku. Žádný z těchto zaměstnanců není vedoucím či zástupcem. Při inventarizaci dojde ke zjištění schodku ve výši 80.000,- Kč. Všichni zaměstnanci v tomto případě mají stejné postavení, ovšem výše náhrad jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout jeden jejich výdělek v průměrné výši. V případě, že tímto způsobem nedojde k úhradě schodku v celé výši, půjde tato skutečnost na vrub zaměstnavatele.

V případě, že například na prodejně budou tři prodavačky s průměrným měsíčním platem deset tisíc, přičemž schodek byl zjištěn ve výši 30.000,- Kč a vyjde najevo, že jedna z prodavaček nechtěně rozbila zboží v hodnotě 3.000,- Kč, pak tuto částku ve výši 3.000,- Kč nahradí sama prodavačka, jež škodu způsobila, o zbývající část, tedy 27.000,- Kč, se podělí všechny tři odpovědné prodavačky, každá z nich tedy částkou ve výši 9.000,- Kč.<sup>301</sup>

Ustanovení, která upravují kolektivní odpovědnost zaměstnanců, jsou co do rozsahu donucující povahy. Je tedy vyloučeno, aby došlo dohodou účastníků ke sjednání jiného rozsahu

---

<sup>296</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>297</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 816–817.

<sup>298</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 816.

<sup>299</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 816.

<sup>300</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28. ledna 1959, sp. zn. 21 Co 890/58 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 48/1959, R 48/1959).

<sup>301</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 493–494.

odpovědnosti, přičemž takto odlišný rozsah není možné zakotvit ani ve prospěch zaměstnance, natož například ve prospěch zaměstnavatele.<sup>302</sup>

---

<sup>302</sup> Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírcе soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

## 4. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Ustanovení § 261 až 264 zákoníku práce zakotvuje společná ustanovení ve věci náhrady škody. Jedná se o ustanovení zahrnující postižení zaměstnance duševní poruchou, uvedení zaměstnancem do stavu, kdy není schopen své jednání ovládnout a ani posoudit jeho následky, jednání zaměstnance proti dobrým mravům, subjekt provádějící určení výše požadované škody, oznámení výše náhrady škody zaměstnanci, uzavření dohody o způsobu náhrady škody a důvody, pro které může soud mimořádně snížit náhradu škody. Posledně zmiňovanému již byla věnována pozornost v předchozí kapitole, ostatním výše uvedeným se bude tato práce zabírat v následujících řádcích.

### 4.1 Společná ustanovení dle § 261 zákoníku práce

#### 4.1.1 Duševní porucha, snížení určovací a rozpoznávací způsobilosti a jednání proti dobrým mravům

První ze společných ustanoveních, tedy ustanovení § 261 zákoníku práce, upravuje v první řadě situace, kdy je zaměstnanec **stižen duševní poruchou**. Ke vzniku pracovněprávní způsobilosti zaměstnance dochází dnem, kdy zaměstnanec, fyzická osoba, dosáhne věku 15 let a kdy dovrší povinnou školní docházku. Určitou výjimku obsahuje například jednak ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého je dohoda o odpovědnosti možné uzavřít pouze se zaměstnancem, který dovršil věku 18 let, jednak ustanovení § 255 odst. 3 zákoníku práce, které stejné omezení vztahuje i na dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.<sup>303</sup>

Zákonem je předpokládáno, že osoba, která dovrší určitého věku, je již natolik rozumově a mravně vyspělá, že je schopna brát na sebe určité povinnosti a nabývat práva. Od určitého věku je navíc schopna jednat tak, aby svým chováním nenaplnovala znaky protiprávního jednání. Takovou osobu je tedy možné považovat za odpovědnou i za škodu, kterou svým jednáním způsobí. Dané se uplatní i v případě, že je tato osoba postižena poruchou duševního rázu, přičemž je nerozhodné, zda je tato porucha jen přechodná nebo trvalá, ovšem jen za předpokladu, že u osoby zůstává zachována schopnost posoudit následky jejího jednání a ovládnout jej. Není-li tomu tak, osoba není za způsobenou škodu odpovědná.<sup>304</sup> Stejně tak jako v právu občanském se i v pracovním právu uplatní zásada, že za škodu není odpovědná osoba, která vlivem duševní poruchy nedokáže své jednání ovládnout nebo nemá způsobilost posoudit jeho

---

<sup>303</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1000–1001 [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>304</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1000–1001 [cit. 5. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

následky.<sup>305</sup> Postačí přitom, pokud dojde k vymizení byt' i jen jedné z těchto dvou složek. Není přitom nutné, aby byla svéprávnost z tohoto důvodu omezena.<sup>306</sup>

Klíčem pro posouzení, zda je dotýčný odpovědný za své chování, je tedy schopnost ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Rozhodující je tedy schopnost určovací a schopnost rozpoznávací. Způsobilost určovací je charakterizována jako schopnost daného člověka určit volní zaměření jeho daného jednání a odolat pohnutkám, které vedou k protiprávnímu jednání, rozhodující je tedy složka volní. Způsobilost rozpoznávací, pro kterou je naopak typické rozumové kritérium, je charakterizována jako schopnost dané osoby vnímat protiprávnost daného jednání.<sup>307</sup> Obdobná pravidla platí i pro určení delikttní způsobilosti zaměstnance stíženého poruchou duševního rázu: „Jinými slovy řečeno, bylo třeba zabývat se tím, zda lze dovodit, že žalobce byl v době, kdy došlo ke skutku, který je důvodem výpovědi, schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, a zda tedy měl způsobilost vlastními zaviněnými protiprávními úkony založit svou odpovědnost a nést jejich nepříznivé právní následky.“<sup>308</sup>

#### **4.1.2 Neschopnost posoudit následky svého jednání a ovládnout jej v důsledku vlastního zaviněného jednání zaměstnance**

Jedná se o další případ, kterému je v ustanovení § 261 zákoníku práce věnována pozornost.

Základní podmínkou pro to, aby byl zaměstnanec odpovědný za škodu, je, že je schopen posoudit následky svého jednání a své jednání i ovládnout. Výjimku z tohoto pravidla zakotvuje v zákoníku práce právě ustanovení § 261 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého je za škodu odpovědný zaměstnanec, který se do stavu, kdy nebyl schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, uvede vlastní vinou<sup>309</sup> alespoň z vědomé nedbalosti.<sup>310</sup> V tomto případě totiž není důvod pro to, aby byla vyloučena odpovědnost takovéto osoby za škodu. Naopak, taková osoba ponese odpovědnost za své jednání a přirozeně, že za toto odpovídá i v případě, kdy by určovací či rozpoznávací schopnosti byly jen oslabeny.<sup>311</sup> Příkladem může být jednání

<sup>305</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 495.

<sup>306</sup> ODROBINOVA, Veronika. In: VALENTOVA, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 818.

<sup>307</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1000–1001 [cit. 10. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>308</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 1/2015, C14570).

<sup>309</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1000–1001 [cit. 11. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>310</sup> ODROBINOVA, Veronika. In: VALENTOVA, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 818.

<sup>311</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 495.

zaměstnanec v důsledku opilosti. Postrádá-li totiž zaměstnanec způsobilost určovací nebo rozpoznávací například v důsledku požití alkoholického nápoje, je za způsobenou škodu odpovědný, pakliže mu nelze přičíst ani nevědomou nedbalost. O tu by se mohlo jednat příkladmo v situaci, kdy by zaměstnanec požil jemu neznámý nápoj, o kterém s ohledem na okolnosti případu a s ohledem na jeho osobní poměry nemusel a nemohl vědět, že ho uvede do daného stavu.<sup>312</sup> Stejně tak v situaci, kdy je zaměstnanec na pracovišti nevolno, vezme si z lékárničky lék, o kterém předpokládá, že je to lék proti bolesti, a pod vlivem tohoto léku zničí pracoviště.<sup>313</sup> Stejně platí i v případě patologické opilosti: „Patologickou opilostí se rozumí krátkodobý mráкотný stav, provázený bludy a halucinacemi, k němuž dochází často po požití nepatrného množství alkoholu ve spojení s duševní poruchou, popřípadě jiným onemocněním. Komplikovaná opilost je stavem, který vyplňuje mezeru mezi opilostí prostou a patologickou, začíná jako prostá opilost a také později se s ní prolíná, takže po excitační a útlumové fázi může nastoupit další stav vzrušení, který je charakteristický pro komplikovanou opilost...Lze konstatovat, že pojmy jak patologické, tak komplikované opilosti v praxi převážně spadají do kategorie nepřičetnosti. V případě patologické opilosti duševní choroba zpravidla pachateli zabrání rozpoznat nebezpečnost požití alkoholu a následků s tím spojených, obdobně je tomu u opilosti komplikované.“<sup>314</sup>

#### **4.1.3 Odpovědnost zaměstnance za úmyslné jednání směřující proti dobrým mravům.**

Třetí situací, kterou upravuje ustanovení § 261 zákoníku práce, je odpovědnost zaměstnance za úmyslné jednání směřující proti dobrým mravům. Ke vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu dle tohoto ustanovení je vyžadováno naplnění níže uvedených kritérií:

- jednání proti dobrým mravům, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- vznik škody
- naplnění příčinné souvislosti mezi dvěma předchozími body
- zaměstnancovo zavinění, a to buď ve formě úmyslu přímého, nebo eventuálního.

Jak je zřejmé z výše uvedeného, odpovědnost zaměstnance za škodu dle ustanovení § 261 odst. 3 zákoníku práce je velmi podobná obecné odpovědnosti za škodu dle ustanovení § 250 zákoníku práce. Znakem oddělujícím tyto dva typy odpovědnosti za škodu je právě jednání

---

<sup>312</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1000–1001 [cit. 15. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>313</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 818.

<sup>314</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. října 2000, sp.zn. 9 Tz 216/2000.

proti dobrým mravům, které nahrazuje porušení právní povinnosti.<sup>315</sup> Je celkem přirozené, že právní normy nemohou zachytit veškeré nežádoucí chování, ke kterému by mohlo v běžném životě dojít. Stejně tak ne všechno nežádoucí jednání je nutné právními normami upravovat či dokonce zakazovat. Jedinec sám by měl vést svůj život k tomu, aby žil, pokud možno, mravně. A právě proto, že toto může být v mnohém značně utopistická myšlenka, nastupuje zákon, aby zakotvil limity jednání, na kterém společnosti záleží co nejvíce. Ovšem vzhledem k rozmanitosti života je nemožné právní normou veškeré, byť krajně nevhodné, jednání podchytit. Z tohoto důvodu nastupuje korektiv dobrých mravů, se kterým nicméně nepočítá jen zákoník práce, ale například i občanský zákoník již ve svém ustanovení § 1 odst. 2, dle kterého „Nezakazují-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“<sup>316</sup> Hned následující ustanovení § 2 pak zmiňuje dobré mravy ve svém třetím odstavci, podle kterého „Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění.“<sup>317</sup> A daných příkladů by byla spousta. Občanský zákoník upravuje dobré mravy i v ustanovení § 19 ve vztahu k přirozeným právům, v ustanovení § 245 ve vztahu k organizaci spolku, v ustanovení § 545 a 547 ve věci právního jednání a na jiných místech. S pojmem dobrých mravů operuje i trestní zákoník, například v ustanovení § 31 odst. 2, nalezneme jej i v předpisech ústavních, jako například v zákoně č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dobré mravy jsou totiž institutem, jehož „otevřená textura dovoluje zohlednit při výkladu podústavního práva též ústavní principy, jež jsou v podústavním právu z podstaty věci explicitně zachyceny pouze nedokonale.“<sup>318</sup> Na stranu druhou ovšem institut dobrých mravů „patří mezi nejvágnější právní pojmy a tato skutečnost jej z praktického používání v drtivé většině případů diskvalifikuje. K tomu přistupuje rovněž mimořádná náchylnost tohoto pojmu k subjektivizaci. V praxi tak lze očekávat, že dobré mravy jsou pro každou ze stran právního sporu to, co té které straně vyhovuje, respektive jednání protistrany je automaticky prohlášováno za dobrým mravům odporující. Výsledkem je do značné míry pochopitelný, právně ovšem zcela nihilistický přístup, podle něhož je pojem dobrých mravů natolik neurčitý a automaticky

---

<sup>315</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1000–1001 [cit. 20. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>316</sup> Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>317</sup> Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>318</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. října 2016, sp. zn. II. ÚS 2062/14 (uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS pod 83/2016).

zatížený subjektivním pohledem na věc, že jej prakticky nelze brát vážně. Tedy přesněji, že je třeba jej v teoretické rovině chápat a respektovat, zatímco v praktické rovině by měl být de facto ignorován. Mimořádná míra nejistoty a subjektivismu, spojená s pojmem dobrých mravů, přirozeně vede ke snaze tento pojem v praxi nepoužívat, vyhýbat se mu a automaticky jej odmítat v případě, že se na něj někdo jiný odvolá. Potvrzení či vyvrácení tvrzení o souladu určitého jednání s dobrými mravy se tak i v soudních řízeních někdy stává záležitostí čistě formální, k jejímuž „vyřízení“ může stačit jediná věta.“<sup>319</sup> Se shora uvedeným názorem se ztotožňuji. Pojem dobrých mravů je opravdu pojmem natolik abstraktním, že v rozhodovací praxi soudů zřídka kdy nachází uplatnění, když soudy se mu mnohdy, možná právě z obav o jeho interpretaci, vyhýbají. Přesto si myslím, že v teorii práva by dobré mravy měly být ponechány právě kvůli možnosti tyto v případě nutnosti, byť bývá tato v běžném životě zřídka, použít. Nutno navíc podotknout, že i když se může navenek zdát odpovědnost zaměstnance za porušení dobrých mravů jako přísná, když zaměstnanec má v tomto případě být odpověden za škodu, aniž by porušil právní předpisy, stejná povinnost stíhá i zaměstnavatele – i ten je dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla nejen porušením právních povinností, ale právě i úmyslným jednáním proti dobrým mravům.<sup>320</sup>

V případě, že dojde ke vzniku škody v důsledku úmyslného jednání proti dobrým mravům, pak se co do rozsahu náhrady škody uplatní ustanovení § 257 zákoníku práce. Zaměstnanec tak bude povinen nahradit jen skutečnou škodu, nikoliv již ušlý zisk.<sup>321</sup>

## 4.2 Určení výše náhrady škody dle ustanovení § 262 zákoníku práce

Dle ustanovení § 262 zákoníku práce určuje výši požadované škody zaměstnavatel.<sup>322</sup> Zaměstnavatel však nemůže výši náhrady škody určovat svévolně dle svého vlastního uvážení. Naopak. Je povinen postupovat v souladu se skutečnými podklady a výši škody určit tak, aby odpovídala reálnému stavu.<sup>323</sup> V případě, že škodu způsobí vedoucí, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, a to sám nebo i spolu se zaměstnancem mu podřízeným, pak výši náhrady škody určí ten, kdo tento statutární orgán, případně jeho zástupce, ustanovil na dané pracovní místo.<sup>324</sup> Tímto je v zákoníku práce vyjádřena zásada, že není možné, aby byl někdo

<sup>319</sup> KROUPA, Jiří. Jeden z nejvágnějších právních pojmů. Ministerstvo vnitra České republiky. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2008 [cit. 1. září 2023]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/jeden-z-nejvagnejsich-pravnich-pojmu.aspx>.

<sup>320</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>321</sup> ODOBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 818.

<sup>322</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>323</sup> Povinnosti zaměstnance k náhradě škody. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2023 [cit. 5. září 2023]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XII2Povinnostizamestnancknahrad>.

<sup>324</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



soudcem ve vlastní věci. Náhradu škody tak musí vyčíslovat někdo jiný, než ten, kdo tuto způsobil.<sup>325</sup>

### **4.3 Projednání výše náhrady škody, dohoda o způsobu náhrady škody dle ustanovení § 263 zákoníku práce**

Ustanovení § 263 zákoníku práce upravuje ve svých třech odstavcích projednávání ohledně výše škody a možnost uzavření dohody o způsobu náhrady škody.

Ve svém prvním odstavci určuje ustanovení § 263 zákoníku práce postup při určení a projednání výše náhrady škody. Jedná se o úpravu mající, stejně jako součinnost s odborovým orgánem dle ustanovení § 263 odst. 3 zákoníku práce, jen pořádkovou povahu. Pokud tedy zaměstnavatel tento postup nedodrží, není vyloučeno, aby se pak i přesto domáhal náhrady škody po zaměstnanci.

V případě, že zaměstnanec spáchá škodu, předpokládá ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce, že mu zaměstnavatel písemně oznámí její výši s tím, že uvede rovněž důvod, z jakého náhradu škody požaduje. Uvedení důvodu sice není zákonem výslovně zmíněno, s ohledem na jasnost uplatňovaného nároku zaměstnavatele jej lze však předpokládat. Oznámení zaměstnavatele dle tohoto ustanovení se však nepovažuje za právní jednání, nevzniká prostřednictvím něho žádný právní vztah a nemá tedy samo o sobě příliš právní význam.<sup>326</sup> Přesto se domnívám, že ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce má své opodstatnění, i když jeho smysl spatřuji spíše v tom, že poskytuje zaměstnavatelům jen jistý návod, jak v případě uplatňování náhrady škody postupovat. I když přirozeně, jedná se o záležitost, která v běžném životě mnohdy sama vyplyne z okolností, když i v zájmu zaměstnavatele bude, aby se vyhnul mnohdy zdlouhavému a nákladnému soudnímu řízení. A přirozeně jednou z možností, jak tomuto zabránit nebo alespoň zkusit předejít, je právě oznámení zaslané zaměstnanci, ve kterém zkusí věc vyřešit ještě bez ingerence soudů, případně bez pohrůžky projednání soudem učiněné v případné předžalobní výzvě. Písemný požadavek kladený zákonem na toto oznámení je dle mého ale již spíše nadbytečný, stejný a někdy možná i větší efekt by mohlo mít i osobní projednání se zaměstnancem. Na druhou stranu mohou nastat situace, kdy by bylo, s ohledem na předpokládanou neochotu zaměstnance plnit, nadbytečné mu dané oznámení zasílat. S ohledem na tuto skutečnost oceňuji, že ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce je pouze pořádkové povahy.

---

<sup>325</sup> Povinnosti zaměstnance k náhradě škody. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2023 [cit. 5. září 2023]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XII2Povinnostizamestnancknahrad>.

<sup>326</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1001–1003 [cit. 10. září 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://data.beck-online.cz).

Již výše v této práci bylo zmíněno rozhodnutí Okresního soudu v Liberci ze dne 20. ledna 2021, sp. zn. 16 C 260/2020, ve kterém žalovaný uzavřel se žalobcem pracovní smlouvu, na jejímž základě pro zaměstnavatele pracoval na pozici prodavače a následným dodatkem k pracovní smlouvě byla jeho pracovní pozice změna na zástupce vedoucího prodejny a mezi stranami byla uzavřena dohoda s názvem „Dohoda o společné hmotné odpovědnosti“ a dále dohoda s názvem „Dohoda o hmotné odpovědnosti za schodek“. Po skončení pracovního poměru žalovaného byla provedena další inventura, na které byl zjištěn rovněž schodek, který žalobce po žalovaném požadoval uhradit. Vzhledem ke skutečnosti, že žalovaný nepožádal o provedení inventury dle ustanovení § 253 odst. 3 zákoníku práce, soud nárok žalobce i ve vztahu k tomuto schodku uznal a uložil žalovanému povinnost jej zaplatit.<sup>327</sup>

Jednou z argumentací žalobce v daném sporu byla i skutečnost, že se žalovaným uzavřel dohodu o uznání dluhu dle ustanovení § 2053 občanského zákoníku. Považuji za nutné se v této souvislosti pozastavit nad tím, zda je v zákoníku práce možnost uzavření dohody o uznání dluhu připuštěna s ohledem na kompatibilitnost se zásadami, na nichž je zákoník práce vystavěn. Zaměstnanec je totiž ve vztahu k zaměstnavateli považován za slabší stranou, kterou ostatně i sám zákoník práce zvýšeně chrání. Tato skutečnost je vyjádřena například v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a zákoníku práce, dle kterého „Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, ...“.<sup>328</sup> Dané koresponduje i s ustanoveními směřujícími k ochraně slabší strany zakotvené v občanském zákoníku, například v ustanovení § 3 odst. 2 písm. c), dle kterého „nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžít z vlastní neschopnosti k újmě druhých“,<sup>329</sup> případně v ustanovení § 433, který stanoví: „Kdo jako podnikatel vystupuje vůči dalším osobám v hospodářském styku, nesmí svou kvalitu odborníka ani své hospodářské postavení zneužít k vytváření nebo k využití závislosti slabší strany a k dosažení zřejmé a nedůvodné nerovnováhy ve vzájemných právech a povinnostech stran. Má se za to, že slabší stranou je vždy osoba, která vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním.“<sup>330</sup> Je tedy otázkou, do jaké míry je zaměstnanec natolik slabší stranou, aby si zasloužil ochranu i v této záležitosti. Chránit jej v tomto případě zvýšeně a účinky dohody o uznání dluhu vůči němu vyloučit by přitom nebylo zcela zcestné, když například sám občanský

---

<sup>327</sup> Rozsudek Okresního soudu v Liberci ze dne 20. ledna 2021, sp. zn. 16 C 260/2020 (uveřejněno v Databázi rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů).

<sup>328</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>329</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>330</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

zákoník tak činí v ustanovení § 1864, dle něhož: „Uzavřel-li spotřebitel smlouvu uvedenou v § 1852 odst. 1 písm. a) nebo b), nesmí po něm nikdo na základě této smlouvy požadovat zálohu ani jiné plnění nebo jejich zajištění, dokud spotřebiteli běží lhůta pro odstoupení od takové smlouvy. Uzná-li v této době spotřebitel dluh z této smlouvy, je uznání dluhu neplatné.“<sup>331</sup> Na jedné straně se tedy nabízí otázka, zda zaměstnanci v tomto ohledu neposkytnout zvýšenou ochranu, když zaměstnanec se nachází ve vztahu k zaměstnavateli ve slabší pozici a dohodu o uznání dluhu může podepsat pod evidentním tlakem ze ztráty svého pracovního místa, na stranu druhou je otázkou, zda jej chránit natolik zvýšeně, že zaměstnavateli by bylo odebráno i tak významné právo, kterým může chránit své zájmy, jako je právě uznání dluhu. Přitom i sám zákoník práce ve svém znění do 31.12.2011 v ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce zakazoval zaměstnavateli požadovat či sjednávat zajištění závazku a občanský zákoník platný v té době uznání dluhu upravoval v oddíle zajištění dluhu, ačkoliv se jak teoreticky, tak i historicky jednalo spíše o utvrzení závazku.<sup>332</sup>

Rozuzlení této otázky dle mého nabízí sám zákoník práce v ustanovení § 263 odst. 2, které uznání povinnosti k náhradě škody zmiňuje, když stanoví, že „Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svoji povinnost nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.“<sup>333</sup> Je zřejmé, že sám zákoník práce připouští institut uznání povinnosti nahradit škodu a je tak na zaměstnancích, aby důkladně dbali svých práv a nespolehali na absolutní ochranu zajišťovanou jim právním řádem. Ostatně předpokladem pro uzavření dohody o způsobu náhrady škody dle ustanovení § 263 odst. 2 zákoníku práce je její uzavření v písemné formě,<sup>334</sup> a dále právě uznání povinnosti zaměstnance nahradit škodu, a to co důvodu a výše. Uznání je jednostranným právním jednáním, které je učiněno v písemné formě a jehož adresátem je oprávněný účastník. Obsahem tohoto právního jednání je pak výslovné a bezvýhradné uvedení výše nároku, který je zaměstnanec povinen uspokojit, a dále uvedení důvodů tohoto nároku. Důvod je specifikován dostatečně, uvede-li zaměstnanec, v jakých skutkových okolnostech nárok spočívá, případně jakého nároku se týká. Písemné uznání má, krom toho, že je předpokladem pro uzavření dohody o způsobu náhrady škody, ještě i další významný aspekt – je s ním totiž spojeno prodloužení promlčecí doby, a to na deset let

---

<sup>331</sup> Zákon č. 89/2012 S., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>332</sup> TĚGL, Petr. Uznání dluhu. *Ad notam. Časopis českého notářství* [online], 2010, roč. 165, č. 3, s. 11–17 [cit. 21. září 2023]. Dostupné z: [https://www.nkr.cz/data/news/ad-notam/PDF/2010\\_3.pdf](https://www.nkr.cz/data/news/ad-notam/PDF/2010_3.pdf).

<sup>333</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>334</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

ode dne, kdy k uznání došlo, případně určí-li zaměstnanec v uznání lhůtu, do níž svůj závazek splní, bude právo promlčeno až za deset let od posledního dne takto určené lhůty. Tím ovšem výčet důsledků tohoto jednostranného právního jednání zaměstnance nekončí. Uplatní se totiž subsidiárně ustanovení § 2053 občanského zákoníku, a i s pracovněprávním uznáním závazku je tak spojena vyvratitelná právní domněnka, že závazek v době uznání trval.<sup>335</sup>

Judikatura vztahující se k ustanovení § 263 odst. 2 zákoníku práce, ačkoliv z tohoto může být na první pohled zřejmé, že se vztahuje ke splatnému nároku zaměstnavatele, dovozuje jeho použití i u nároků, které mají teprve v budoucnu vzniknout, nebo které případně již vznikly, ale nejsou ještě splatné. Nejvyšší soud České republiky k tomuto dospěl například ve svém rozhodnutí ze dne 23. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004.<sup>336</sup>

Poměrně zajímavé je i rozlišení uznání závazku zaměstnance, jak je popsáno shora, a dohody o narovnání. Tento rozdíl řešil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 týkající se požadavku náhrady škody po asistentovi vedoucího prodejny coby zaměstnance. V průběhu řízení vyvstala otázka, zda dohoda uzavřená mezi účastníky je dohodou o způsobu náhrady škody, či zda se jedná o dohodu o narovnání. Nejvyšší soud k tomu konstatoval, že „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, tedy k jednání směřujícímu k odstranění pochybností, rozporů a docílení vzájemných ústupků, jde o dohodu, jíž 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.“<sup>337</sup>

---

<sup>335</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 1001–1003 [cit. 22. září 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

<sup>336</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 30/2004, C 2867).

<sup>337</sup> Unesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 29/2004, C 2578).

## Závěr

Problematicke odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách byla mnohokrát na odborné úrovni věnována obsáhlá pozornost, jejímž výsledkem bylo zpracování celé řady kvalitních děl tomuto institutu se věnujících. Velká pozornost, jež se k tomuto tématu upíná, je přirozeně odrazem skutečnosti, že odpovědnost zaměstnance za škodu, pod kterou spadá právě i kategorie jeho odpovědnosti za schodek, je v praxi často uplatňována, a nejen její právní úprava, ale i vyřešení sporných otázek s tím souvisejících je tedy jakousi velkou kapitolou práva značně potřebnou v naší společnosti. I přes velkou snahu odborné veřejnosti a velmi hojnou činnost soudů v této oblasti a s tím souvisejícím velkým množstvím soudních rozhodnutí však nebyly vyřešeny všechny problémy, jež s sebou tento druh odpovědnosti za škodu přináší. Ačkoliv totiž odborné publikace mohou někdy budít zdání, že celé téma odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách bylo dostatečně vyčerpáno, praktický život této oblasti je velmi pestrý a přináší celou řadu mnohdy nečekaných situací. Je pak úkolem odborné veřejnosti a soudů neustále zdolávat nové a nové výzvy, které se zde objevují. Ačkoliv si práce kladla za cíl vyřešit různé diskutabilní záležitosti, to, zda bylo v této práci přijato správné řešení, ukáže až především čas, soudní judikatura a úprava právního zakotvení odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách *de lege ferenda*.

Cílem této práce nebylo jen shrnutí dosavadních poznatků o této problematice, ale i provedení vlastního výzkumu. Jak již bylo nastíněno výše, vzhledem k tomu, že sporných otázek, na které by byl vlastní výzkum aplikován, je celá řada, zaměřila se práce jen na některé z nich, jako je uzavření dohody o odpovědnosti mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, způsob oznámení nevhodných pracovních podmínek zaměstnancem a způsob oznámení výše škody zaměstnanci dle ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce, a dále otázka komplexnosti právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu, jak je obsažena v zákoníku práce. Opomíjena není ani oblast někdy až přílišného zvýhodnění zaměstnanců, jež s sebou zákoník práce přináší, a s tím související možnost uzavření jejich pojištění, případně zda se věková hranice 18 let potřebná pro uzavření dohody o odpovědnosti vztahuje i na zaměstnavatele. Práce současně věnuje pozornost i poměrně abstraktnímu vymezení hypotézy uvedené v ustanovení § 264 zákoníku práce, dle které je soud oprávněn snížit náhradu škody v případech hodných zvláštního zřetele, a dále rovněž velmi neurčitému pojmu dle ustanovení § 261 zákoníku práce, a sice „dobrým mravům“. Zvláštní pozornost je věnována možnosti uzavření dohody o uznání dluhu s ohledem na její slučitelnost se základními zásadami obsaženými v zákoníku práce.

Jak bylo zmíněno již v úvodu práce, agenturní zaměstnávání není sice zcela novým fenoménem, naopak, jeho počátky lze nalézt již v 19. století, v našem právním prostředí však

došlo k jeho zakotvení až rokem 2004, přičemž dosud nebyly během času vyřešeny všechny problémy, které souvisí s agenturním zaměstnáváním a jeho vztahu k dohodě o odpovědnosti. Praxí ani teorií tak nebyla vyřešena otázka, zda je možné uzavřít dohodu o odpovědnosti i v případě, že subjekty této dohody by byli uživatel a agenturní zaměstnanec. K uzavření dohody o odpovědnosti je totiž zapotřebí existence pracovněprávního vztahu a jak bylo v práci uvedeno, jak uživatel, tak přidělený zaměstnanec k sobě v pracovněprávním vztahu nejsou. Uzavření dohody o odpovědnosti tedy není možné. Nicméně, dle názoru, který zastává tato práce, by bylo možné uzavřít dohodu obdobného charakteru. Tato inominátní dohoda by však musela být, ve vztahu k odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, uzavřena s veškerými privilegii zaměstnance, které poskytují ustanovení § 252 až § 254 zákoníku práce.

Dalším problémem, kterým se tato práce zabývá, je způsob oznámení nevhodných pracovních podmínek zaměstnancem. V zákoníku práce totiž v jeho ustanovení § 249 odst. 3 není řešeno, zda k oznámení nevhodných pracovních podmínek musí dojít písemně nebo postačí jen jejich ústní nahlášení. Řešení nám nenabízí ani důvodová zpráva k zákoníku práce. Zatímco ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce poměrně lakonicky mlčí, v ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce vztahující se k možnosti odstoupení od dohody o odpovědnosti je naopak výslovně uvedeno, že zaměstnanec může od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty odstoupit, pokud zaměstnavatel ve lhůtě 15 dní od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách. Nabízí se samozřejmě otázka, zda označení „závady v pracovních podmínkách“ tak, jak nám nabízí ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce, je synonymem k „potřebným pracovním podmínkám“ dle ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce. Ačkoliv se domnívám, že tomu skutečně tak je a oba pojmy jsou synonymy, nemyslím si, že by bylo pochybením zákonodárce, když v ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce neuvedl, že k oznámení nevytvoření potřebných pracovních podmínek musí dojít písemně. Je totiž zapotřebí si uvědomit, že ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce je spojeno s lhůtou, a to poměrně krátkou, k odstranění závad, takže je přirozené, že ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce může vyžadovat splnění přísnějších podmínek, než je tomu v ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce. Ačkoliv však tato podmínka není dána přímo zákonem, domnívám se, že s ohledem na následky, které se k nevhodným pracovním podmínkám váží, tedy možnost zproštění se odpovědnosti za vzniklý schodek, je i v tomto případě vhodné, aby nevytvoření odpovídajících pracovních podmínek bylo oznámeno písemně.

Otázku, zda je zapotřebí učinit oznámení písemnou formou, řeší tato práce i ve vztahu k ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce vážící se tentokrát k oznámení ze strany zaměstnavatele zaměstnanci o výši škody a o důvodu, z jakého náhradu škody požaduje. Ačkoliv totiž

naopak v tomto případě zákonodárce tomuto oznámení přiřkl písemnou formu, je to dle mého názoru nadbytečné, když ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce je stejně jen pořádkové povahy a stejný efekt ve vztahu k náhradě škody zaměstnancem může mít i její osobní projednání se zaměstnancem.

Poměrně zásadní otázkou, jež tato práce řeší, je problém komplexnosti či naopak nekomplexnosti právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu v zákoníku práce. Zatímco dříve byla obecně právní úprava v zákoníku práce považována za na občanskoprávní úpravě nezávislou, což bylo odraženo i například ve starším rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003, [C 2578], v současné době odkazuje na občanský zákoník i sám zákoník práce ve svém ustanovení § 4. Stejně tak zákoník práce není předpisem komplexním ani ve vztahu k náhradě škody zaměstnancem. Například v zákoníku práce není upravena otázka, když zaměstnanec zaměstnavateli způsobí při plnění pracovních úkolů újmu na zdraví nebo úprava situace, kdy nebylo prokázáno, že by došlo ke ztrátě věci.

Zákoník práce je předpisem poskytujícím ochranu zaměstnancům. Může být ovšem diskutabilní, zda se v některých případech zaměstnancům nedostává až příliš velkého zvýhodnění na úkor zaměstnavatelů. Již dávno nežijeme v době socialistické, zaměstnavatelé mohou být v dnešní době i drobní živnostníci. Zákoník práce na jednu stranu omezuje rozsah náhrady škody zaměstnance vůči zaměstnavateli, na stranu druhou zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci poměrně přísně – jeho odpovědnost za škodu je odpovědností objektivní, zaměstnavatel odpovídá i za porušení povinností třetích subjektů, a dokonce jeho odpovědnost není ani omezena co se týče rozsahu, jako je tomu například u zaměstnance. Domnívám se tedy, že do budoucna by bylo vhodné zvážit například zavedení povinného pojištění zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli s tím, že by na druhou stranu nebyla jejich odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli natolik omezená. Je také otázka, zda neomezit, alespoň částečně, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která byla způsobena zaměstnanci například třetí osobou či neporušením povinností ze strany zaměstnavatele.

Autorka Valentová se domnívá, že z důvodu ustanovení § 252 zákoníku práce není jisté, zda věkové hranice 18 let pro uzavření dohody o odpovědnosti je zákonodárcem vyžadována jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Vzhledem ke skutečnosti, že sama důvodová zpráva k zákoníku práce nám v tomto nabízí odpověď, a sice že daný věkový limit se vztahuje pouze na zaměstnance, považuji tuto problematiku za dostatečně vyjasněnou.

Práce se na několika místech věnuje i abstraktním hypotézám a poměrně neurčitým pojmům. V kapitole „Rozsah a způsob náhrady škody“ je řešena problematika vážící se k ustanovení § 264 zákoníku práce, a sice snížení náhrady škody v případech hodných zvláštního zřetele. Ačkoliv abstraktními hypotézami může být do jisté míry snižována možnost předvídatelnosti rozhodnutí v dané věci, není možné opomíjet fakt, že za výsledek řízení jsou do jisté míry zodpovědní sami účastníci, kteří mohou tvrdit a prokazovat skutečnosti sloužící k jejich prospěchu. Jistá volnost soudu ve výkladu takto formulované hypotézy je pak korigována možností přezkumu soudy vyšších instancí, právní úpravu v ustanovení § 264 zákoníku práce tak považují za vyhovující. V kapitole „Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu“ je pak věnována pozornost neurčitému pojmu dle ustanovení § 261 zákoníku práce, a sice „dobrým mravům“. Nutno podotknout, že zákoník práce není jediným právním předpisem daný pojem využívající. Naopak, s dobrými mravy „operuje“ například i občanský zákoník, trestní zákoník či zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Ačkoliv je pojem dobrých mravů pojmem natolik vágním, že v rozhodovací praxi soudů nachází jen malou míru uplatnění, domnívám se, že i přesto je pojmem potřebným, a to i právě s ohledem na jeho neurčitost, která poskytuje soudům dostatečnou volnost zohlednit všechny zvláštnosti případů a podchytit i případy, na které nebylo, a s ohledem na pestrost lidského života ani nemohlo být zákonodárcem pamatováno.

Poslední zásadnější výzkumnou otázkou, kterou se tato práce zabývala, je možnost uzavření dohody o uznání závazku a její slučitelnost se základními zásadami obsaženými v zákoníku práce. Zaměstnanci se totiž i dle základních zásad provázejících zákoník práce dostává zvláštní ochrany. Nutno podotknout, že ochrana slabší strany není jen zvláštností zákoníku práce, ale nalezneme ji i v jiných právních předpisech, například občanském zákoníku. Na straně jedné je tak otázkou, zda by nebylo vhodné zaměstnanci poskytnout zvýšenou ochranu, když je zřejmé, že je slabší stranou a dohodu o uznání závazku může podepsat ze strachu ztráty svého pracovního místa. Na stranu druhou je ovšem uznání závazku pro zaměstnavatele významným právem, kterými může chránit své zájmy a je otázkou, zda ho o toto připravit. Sám zákoník práce ve svém znění do 31.12.2011 v ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce zakazoval zaměstnavatelovi požadovat či sjednávat zajištění závazku a uznání dluhu občanský zákoník té doby upravoval v oddíle zajištění dluhu, i přesto, že se jednalo spíše o utvrzení závazku. Zákoník práce sám ve svém ustanovení § 263 odst. 2 možnost uznání peněžitého závazku zaměstnancem zmiňuje. Je tedy zřejmé, že zákoník práce v současné době uznání peněžitého závazku považuje za slučitelné se základními zásadami, na nichž je vystavěn a je tak na



zaměstnancích, aby dbali na precizní hájení svých práv a nespolehali na jakousi absolutní ochranu poskytovanou jim ze strany zákoníku práce.

Jak je zřejmé z výše uvedeného, právní úprava odpovědnosti zaměstnance za schodek v zákoníku práce je zatížena jistými mezerami a nedokonalostmi. Přirozeně, že absolutní dokonalostí se, s ohledem na značnou pestrost života, nemůže pyšnit žádný z právních předpisů. Bude tak úkolem zákonodárce a soudní praxe, aby se postavili daným výzvám a reflektovali řešení shora uvedených otázek. Je ovšem přirozené, že s ohledem na dynamiku společnosti se budou vyskytovat nové a nové nejasnosti, na které bude třeba reagovat a které bude třeba vyřešit. Vzhledem ke skutečnosti, že právo však není a ani nemůže být oborem, u kterého by šlo očekávat ustrnutí na určité úrovni bez možnosti dalšího vývoje, nedomnívám se, že by řešení sporných otázek zůstávalo delší dobu bez odezvy.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie a komentáře

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 496 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce (EKZ)*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, 1146 s. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, 1536 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 790 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 1508 s. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

BROWN, Jane Newell, SWAIN, Ann. *The professional recruiter's handbook; delivering excellence in recruitment practice*. London: Kogan Page, 2009, 250 s.

GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 302 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 344 s.

HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, 1481 s. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 1296 s.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, 216 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 516 s.

HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 880 s.

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016, 332 s.

LUBY, Štefan. *Prevenca a zodpovednosť v občianskom prave*. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, 507 s.

SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ Ladislav. *Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 168 s.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2018, 1168 s.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, 1216 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s.

### **Články v odborném časopise**

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

COUNTOURIS, Nicola, HORTON, Rachel. *The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise? Industrial Law Journal*, 2009, č. 38, s. 329–338.

HULVA, Tomáš. Význam zavinění v souvislosti s civilními a veřejnoprávními delikty. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 6, s. 24–32.

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

NITA, Dorina, ISAC, Claudia. Labour Issues Through Temporary Employment Agencies. *Annals of the University of Petroșani, Economics. Romania*, 2016, č. 1, s. 191–198.

### **Právní předpisy a související dokumenty**

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 258/2000, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 180/2011 Sb.

Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 436/2004 Sb.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zvláštní část.

### **Rozhodnutí soudů**

Nález Ústavního soudu ze dne 12. července 2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99 (uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení pod 23/2001, 114/2001 USn.).

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS pod 48/2008).

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. října 2016, sp. zn. II. ÚS 2062/14 (uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS pod 83/2016).

Rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 24. září 1954, sp. zn. Cz 391/1954.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/1971, R 55/1971).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 1971, sp. zn. 4 Cz 5/70 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5/1971, Rc 40/1971).

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 26. června 1972, sp. zn. 4 Cz 16/72 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9/1972, Rc 70/1972).

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. září 1975, sp. zn. 5 Cz 27/74 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9/1976, Rc 28/1976).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1981, sp. zn. 4 Cz 15/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9-10/1983, Rc 42/1983).

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 17. září 1981, sp. zn. 6 CZ 50/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1983, R 43/1983).

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 22. července 1982, sp. zn. 6 Cz 6/82 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 6/1984, Rc 29/1984).

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. června 1985, sp. zn. 13 Co 272/85 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1988, Rc 31/1988).

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 23. prosince 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1988, R 30/1988).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5/2000, R 30/2000).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. října 2000, sp.zn. 9 Tz 216/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 12/2002, C 839).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 15/2002, C 1091).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 16/2002, C 1142).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 24/2003, C 1733).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 30/2004, C 2867).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 1/2005, C 2998).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 4/2007, C 4235).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. května 2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2007 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 8/2009 a pod 6/2008, C 5029).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 10/2009, R 115/2009).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 12/2010, SJ č. 2/2011).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. června 2011, sp. zn. 21 Cdo 1205/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. srpna 2011, sp. zn. 33 Cdo 4049/2009 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 14/2011, C 10271).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2830/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. července 2012, sp. zn. 25 Cdo 783/2010 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 18/2012, C 13066).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 16/2012, C 10674).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 3263/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 18/2012, C 12192).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 10/2014, Rc 116/2014).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 1/2015, C14570).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4956/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 492/2019 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 2/2022, C 18780).

Rozsudek Okresního soudu v Liberci ze dne 20.ledna 2021, sp. zn. 16 C 260/2020 (uveřejněno v Databázi rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů).

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 28. ledna 1959, sp. zn. 21 Co 890/58 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 48/1959, Rc 48/1959).

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11. listopadu 1959, sp. zn. 21 Co 737/59 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7-8/1960, Rc 32/1960).

Rozhodnutí Okresního soudu v Plzni ze dne 7. května 1960, sp. zn. 13 C 33/1959 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 5-6/1961, R 28/1961).

Rozhodnutí krajského soudu v Plzni z 9. června 1960, sp. zn. 5 Co 100/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/1961, R 42/1961).

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. listopadu 1960, sp. zn. 10 Co 523/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 8/1961, Rc 58/1961).

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. listopadu 1961, sp. zn. 10 Co 524/60 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 1/1962, Rc 12/1962).

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 3. května 1962, sp. zn. 6 Co 1961/62 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2/1963, Rc 13/1963).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. října 1962, sp. zn. 2 Cz 73/62 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 1/1963, Rc 10/1963).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. února 1965, sp. zn. 2 Cz 135/64 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 4/1965, Rc 30/1965).

Rozhodnutí Okresního soudu ve Starej Ľubovni sp. zn. 3 C 445/71, dle zprávy Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

Rozhodnutí Okresního soudu v Michalovciach, sp. zn. 9 C 1001/74 dle zprávy Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 31. května 1968, sp. zn. 6 Cz 38/68 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9/1968, R 98/1968).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50 /75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, Rc 12/1976).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. června 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 25/1982).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. listopadu 1989, sp. zn. 6 Cz 37/89 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1992, Rc 2/1992).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2008, sp. zn. 21 Cdo 480/2007 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7/2008, Rc 77/2008).

Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 9. února 2023, 61 C 229/2020-53 (uveřejněno v Databázi rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů).

Směrnice pléna Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1961, Rc 64/1961).

Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 28. března 1975, sp. zn. Cpj 34/74 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 26/ 1975, Rc 26/1975).

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. června 1998, sp.zn. 16 Co 131/98 (uveřejněno v Soudních rozhledech pod 10/1998, SR 10/1998).

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 24/2003, C 1723).

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 29/2004, C 2578).

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2196/2010.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1071/2012.

Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 4. června 1961, sp. zn. Cpj 13/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1984, R 55/1984).

Zpráva Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 25. března 1964, sp. zn. Cpj 154/63 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 7–8/1964, R 40/1964).

Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 2-3/1976, R 12/1976).

Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 4. června 1981, sp. zn. Cpj 13/81 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 9–10/1984, R 55/1984).

### **Internetové zdroje**

Akademický slovník současné češtiny. *Ústav pro jazyk český. Akademie věd České republiky* [online]. [cit. 15. dubna 2023]. Dostupné z: <https://slovníkcestiny.cz/heslo/ale-spo%C5%88/0/9375>.

BEZOUŠKA, Petr. Ke vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. *Pamprofi* [online]. 27.6.2012 [cit. 28. června 2023]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/ke-vztahu->





## **Shrnutí/ Summary**

Práce se zabývá odpovědností zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Cílem práce je podání uceleného přehledu právní úpravy odpovědnosti za schodek, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat, výzkumnými otázkami práce je řešení v praxi často sporných otázek, jako je:

- problematika agenturního zaměstnávání a uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty;
- způsob oznámení nevhodných pracovních podmínek zaměstnancem;
- oznámení zaměstnavatele učiněné zaměstnanci o výši škody a o důvodu, z jakého náhradu škody požaduje;
- závislost právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu na právní úpravě zákona č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku;
- požadavek dosažení věku 18 let, který je vyžadován pro uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty;
- problematika, zda právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu není až příliš zvýhodňující na úkor zaměstnavatele;
- neurčité pojmy jako jsou snížení náhrady škody v případech hodných zvláštního zřetele a dobré mravy;
- možnost uzavření dohody o uznání závazku v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu.

The thesis deals with the responsibility of an employee for the deficit in the entrusted values, which the employee is obliged to account for. The aim of the thesis is to present a comprehensive overview of the legal regulation of liability for the deficit, which the employee is obliged to account for. The research questions of the thesis represent the solution of often disputed questions in practice, such as:

- The issue of agency employment and the conclusion of an agreement on responsibility for entrusted values;
- The method of notification of inappropriate working conditions by the employee, notification by the employer to the employee of the amount of the damage and the reason why the person is requesting compensation;
- The dependence of employees' damage liability legal regulation on Act No. 89/2012 Coll., the Civil Code;

- The condition of legal age (18) which is required for concluding an agreement on responsibility for entrusted values;
- The question whether certain damage liability legal regulations are not too favorable to employees at the employer's expense;
- The vague terms such as the reduction of compensation for damage in cases worthy of special attention and good morals;
- The possibility of concluding an agreement on the recognition of an obligation in the area of employee damage liability.

## **Klíčová slova/ Key words**

odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty agenturní zaměstnávání, inventura, zaměstnanec, zaměstnavatel

the employee's liability for damage, the responsibility of the employee for the deficit in the entrusted values, which the employee is obliged to account for, the agreement on responsibility for entrusted values, the agency employment, the stock-taking, the employee, the employer

## Přílohy

### Příloha č. 1 Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování<sup>338</sup>

#### **Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**

uzavřená dne ..... (dále jen „dohoda o odpovědnosti“ nebo „dohoda“) podle § 252 a n. ZPr (dále též „zákoník práce“) mezi

**A** (*označení smluvní strany*)

jako zaměstnavatel (dále jen „zaměstnavatel“)

a

**B** (*označení smluvní strany*)

jako zaměstnanec (dále jen „zaměstnanec“)

#### **Článek 1**

1.1. Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dne ..... *pracovní smlouvu*, na základě které zaměstnanec vykonává od ..... pro zaměstnavatele práci jako .....

1.2. V souladu s *čl. 13 pracovní smlouvy* zaměstnanec na základě této dohody odpovídá ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 ZPr za schodek vzniklý na hodnotách svěřených mu k vyúčtování. Jedná se konkrétně o tyto hodnoty: [*hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu*]. Tyto hodnoty zaměstnanec převzal nebo převezme v rámci plnění svých pracovních úkolů. O převzetí těchto hodnot bude vždy sepsán písemný protokol, který musí být vždy podepsán zaměstnancem.

---

<sup>338</sup> ZOUFALÝ, Vladimír a kol. *Velká kniha smluvních vzorů*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 1183–1186 [cit. 12. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

1.3. Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnanci podmínky pro řádné nakládání se svěřenými hodnotami, zejména mu za daným účelem umožnit užívání uzamykatelné skříně, popř. trezoru.

## Článek 2

2.1. Zaměstnanec odpovídá za schodek na svěřených hodnotách a je povinen nahradit schodek v plné výši.

2.2. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

2.3. Zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, aby veškerá jeho finanční plnění vůči zaměstnavateli, na něž vznikne zaměstnavateli nárok podle této dohody, byla plněna formou srážky ze mzdy nebo jiných příjmů zaměstnance, na které má u zaměstnavatele nárok.

## Článek 3

3.1. Zaměstnanec se při nakládání se svěřenými hodnotami zavazuje postupovat v souladu s platnými právními předpisy, *vnitřními předpisy/pracovním řádem/kolektivní smlouvou* a pokyny zaměstnavatele.

3.2. Zaměstnanec se zavazuje činit veškerá opatření k tomu, aby nedocházelo ke škodě na svěřených hodnotách, veškeré hodnoty řádně vyúčtovat a zjištěné závady v pracovních podmínkách, které brání a ohrožují řádné hospodaření se svěřenými hodnotami, neprodleně písemně oznámit zaměstnavateli.

3.3. Zaměstnavatel je povinen provádět inventarizaci svěřených hodnot v rozsahu stanoveném právními předpisy.

3.4. *Zaměstnanec je oprávněn požadovat provedení inventarizace:*

*a) při změně v kolektivu společně odpovědných zaměstnanců nebo při odstoupení kteréhokoli ze společně odpovědných zaměstnanců od dohody o odpovědnosti;*

*b) při skončení jeho pracovního poměru, výkonu jiné práce, převedení na jinou práci nebo*

*na jiné pracoviště nebo přeložení, a to dotčený zaměstnanec; nebo*  
*c) při zařazení zaměstnance na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpověd-  
ností, a to dotčený zaměstnanec.*

#### **Článek 4**

4.1. Tato dohoda může být ukončena dohodou nebo z důvodů uvedených v § 253 ZPr.

4.2. Jakékoliv změny této dohody či dodatky k ní je možno činit písemnou dohodou účastníků.

4.3. Tato dohoda se řídí příslušnými právními předpisy, zejména zákoníkem práce.

4.4. Účastníci výslovně prohlašují, že obsahu této dohody porozuměli a že tato byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle. Na důkaz toho připojují své vlastnoruční podpisy.

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

.....

zaměstnavatel:

.....

zaměstnanec:

## Příloha č. 2 Dohoda o společné odpovědnosti <sup>339</sup>

### **Dohoda o společné odpovědnosti**

uzavřená dne ..... (dále jen „dohoda o odpovědnosti“ nebo „dohoda“) podle § 252 a n. ZPr (dále též „zákoník práce“) mezi

**A** (*označení smluvní strany*)

jako zaměstnavatel (dále jen „zaměstnavatel“)

a

**B** (*označení smluvní strany*)

jako zaměstnanec (dále jen „zaměstnanec“)

### **Článek 1**

1.1. Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dne ..... *pracovní smlouvu*, na základě které zaměstnanec vykonává od ..... pro zaměstnavatele práci jako .....

1.2. V souladu s *čl. 13 pracovní smlouvy* zaměstnanec na základě této dohody odpovídá ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 ZPr za schodek vzniklý na hodnotách svěřených mu k vyúčtování. Jedná se konkrétně o tyto hodnoty: [*hotovost, ceny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu*]. Tyto hodnoty zaměstnanec převzal nebo převezme v rámci plnění svých pracovních úkolů. O převzetí těchto hodnot bude vždy sepsán písemný protokol, který musí být vždy podepsán zaměstnancem.

1.3. Tato dohoda se uzavírá jako společná dohoda o odpovědnosti. Zaměstnanec odpovídá za vzniklý schodek společně s dalšími zaměstnanci *pracujícími v následujícím oddělení/na následujících pozicích:...../vymezenými ve vnitřním předpise/pracovním řádu*. Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnanci podmínky pro řádné nakládání se svěřenými hodnotami, zejména zajistit, že do prostoru, ve kterém jsou hodnoty umístěny, budou mít přístup pouze zaměstnanci uvedení v předchozí větě.

---

<sup>339</sup> ZOUFALÝ, Vladimír a kol. *Velká kniha smluvních vzorů*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 1183–1186 [cit. 12. srpna 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz



## Článek 2

2.1. Zaměstnanec odpovídá za schodek na svěřených hodnotách a je povinen nahradit schodek ve výši stanovené v souladu s § 260 ZPr.

2.2. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

2.3. Zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, aby veškerá jeho finanční plnění vůči zaměstnavateli, na něž vznikne zaměstnavateli nárok podle této dohody, byla plněna formou srážky ze mzdy nebo jiných příjmů zaměstnance, na které má u zaměstnavatele nárok.

## Článek 3

3.1. Zaměstnanec se při nakládání se svěřenými hodnotami zavazuje postupovat v souladu s platnými právními předpisy, *vnitřními předpisy/pracovním řádem/kolektivní smlouvou* a pokyny zaměstnavatele.

3.2. Zaměstnanec se zavazuje činit veškerá opatření k tomu, aby nedocházelo ke škodě na svěřených hodnotách, veškeré hodnoty řádně vyúčtovat a zjištěné závady v pracovních podmínkách, které brání a ohrožují řádné hospodaření se svěřenými hodnotami, neprodleně písemně oznámit zaměstnavateli.

3.3. Zaměstnavatel je povinen provádět inventarizaci svěřených hodnot v rozsahu stanoveném právními předpisy.

3.4. *Zaměstnanec je oprávněn požadovat provedení inventarizace:*

- a) při změně v kolektivu společně odpovědných zaměstnanců nebo při odstoupení kteréhokoli ze společně odpovědných zaměstnanců od dohody o odpovědnosti;*
- b) při skončení jeho pracovního poměru, výkonu jiné práce, převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení, a to dotčený zaměstnanec; nebo*
- c) při zařazení zaměstnance na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, a to dotčený zaměstnanec.*

#### Článek 4

4.1. Tato dohoda může být ukončena dohodou nebo z důvodů uvedených v § 253 ZPr.

4.2. Jakékoliv změny této dohody či dodatky k ní je možno činit písemnou dohodou účastníků.

4.3. Tato dohoda se řídí příslušnými právními předpisy, zejména zákoníkem práce.

4.4. Účastníci výslovně prohlašují, že obsahu této dohody porozuměli a že tato byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle. Na důkaz toho připojují své vlastnoruční podpisy.

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

.....

zaměstnavatel:

.....

zaměstnanec: