

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Akademický rok: 2010/2011

Jméno a příjmení: Stanislav KUBÍK

Vedoucí práce: Mgr. et. Bc. Ilona Kostadinovová

Studijní obor: Veřejná správa

Název tématu: Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem svoji práci čerpal.

Plzeň, srpen 2011

Stanislav Kubík

Chtěl bych tímto poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Mgr. et. Bc. Iloně Kostadinovové, za odbornou pomoc a cenné připomínky, jimiž mi pomohla při její přípravě a realizaci.

OBSAH

1.	ÚVOD	1
2.	VÝKLAD POJMŮ	2
3.	PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY	6
4.	ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU	8
4.1	Škoda, vznik škody	8
4.2	Plnění pracovních úkolů	9
4.3	Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů	10
4.4	Příčinná souvislost	11
4.5	Zavinění	11
4.6	Protiprávnost	12
5.	PREVENCE A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCŮ ...	14
6.	OPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	17
6.1	Společné zásady	17
6.2	Obecná odpovědnost	18
6.3	Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody	19
6.4	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	19
6.5	Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	21
6.6	Rozsah náhrady škody	22
7.	ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU	24
7.1	Společné zásady	24
7.2	Obecná odpovědnost	25
7.3	Odpovědnost při odvrácení škody	26
7.4	Odpovědnost na odložených věcech	27
8.	ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	28
8.1	Obecné ustanovení	28
8.2	Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti	28
8.3	Druhy náhrad	33

8.3.1	Náhrada na ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti	34
8.3.2	Náhrada na ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti ...	35
8.3.3	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	37
8.3.4	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	38
8.3.5	Náhrada věcné škody	38
8.3.6	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	38
8.3.7	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	39
8.3.8	Jednorázové odškodnění pozůstalých	39
8.3.9	Náhrada věcné škody	40
8.4	Změna poměrů poškozeného	40
9.	ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU VE ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPÁDECH	42
10.	ZÁVĚR	43
11.	RESUMÉ	45

1. ÚVOD

Jako téma ke své bakalářské práci jsem si vybral „Odpovědnost za škodu v pracovním právu“. Toto téma je poměrně obsáhlé a vztahy v tomto tématu popisované jsou součástí každodenního života většiny občanů České republiky. Pracovní právo je jedním z odvětví práva soukromého a má nezastupitelné místo v právním řádu našeho státu. Zabývá se a upravuje právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu práce. Pracovní právo je u nás upraveno Zákoníkem práce a dalšími právními předpisy, kdy u těchto docházelo k řadám změn a novelizací, a to zejména se vstupem našeho státu do Evropské unie. Skoro každý člověk se ve svém životě stane účastníkem nějakého pracovněprávního vztahu, a to buď v pozici zaměstnavatele, ale zejména pak v pozici zaměstnance. Odpovědnost za škodu v pracovním právu je nedílnou a významnou oblastí pracovně právních vztahů. Odpovědnost za škodu v pracovním právu lze obecně rozdělit na odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu, přičemž dále se tato odpovědnost jak u zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, rozlišuje na obecnou odpovědnost za škodu a zvláštní odpovědnost za škodu. Ve své práci se budu postupně zabývat odpovědností za škodu v pracovním právu obecně, dále pak prevencí a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů a jednotlivými druhy odpovědností jak u zaměstnanců tak zaměstnavatelů a v neposlední řadě pak druhy náhrad škod a odpovědností za škodu ve zvláštních případech.

2. VÝKLAD POJMŮ

Výklad pojmů ¹

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jedná se o souhrn práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, stanovených právními předpisy, jejichž cílem je předcházet vzniku pracovního úrazu, nemocí z povolání a dalších škod na zdraví.

Fyzická osoba

V pracovněprávních vztazích je tak označován každý člověk, ať vystupuje jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

Inventarizace

Je srovnání skutečného (fyzického) stavu zboží a účetního stavu. Případný rozdíl mezi zjištěným a účetním stavem se nazývá schodek neboli manko. Používá se zejména v souvislosti s odpovědností zaměstnance za hodnoty svěřené k vyúčtování.

Mladistvý

je zaměstnanec ve věku od 15 do 18 let. Práce dětí do 15 let a dětí starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána.

Nemocenské pojištění

Část sociálního zabezpečení, která zabezpečuje zaměstnance v případě:

- Dočasné pracovní neschopnosti k práci pro nemoc, úraz nebo karanténu (nemocenská)
- Ošetřování nemocného člena rodiny (tzv. OČR)
- Těhotenství a péče o narozené dítě (peněžitá pomoc v mateřství)
- Převedení zaměstnankyně na jinou práci z důvodů těhotenství (vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství)
-

¹ KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 236, 239, 241, 243-252, 254

Odpovědnost

Vzniká porušením právních povinností. Znamená, že odpovědný subjekt musí např. nahradit způsobenou škodu, strpět srážky ze mzdy apod.

Zákoník práce upravuje odlišně odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec (§ 250 až § 264 zákoníku práce (dále jen zákoníku), zaměstnavatel (§ 265 až § 271 zákoníku).

Omezení způsobilosti k právním úkonům

Omezit způsobilost k právním úkonům může pouze soud a jen u fyzických osob. V rozsudku soud uvede, buď které právní úkony fyzická osoba nesmí činit, nebo naopak jaké činit může. Zároveň jí stanoví opatrovníka, který příslušné právní úkony bude činit za ni. Opatrovník však nesmí uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

Opatrovník

Je zástupce stanovený soudním rozhodnutím. V pracovněprávních vztazích jedná jménem zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena nebo zaměstnance, který byl způsobilosti k právním úkonům zbaven.

Osobní ochranné pracovní prostředky

Vyžaduje-li to ochrana zdraví zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen poskytnout na své náklady zaměstnancům ochranné oděvy, obuv, respirátory, rukavice apod. Zaměstnavatel je dále povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čistící a dezinfekční prostředky (nařízení vlády č. 495/2001 Sb.).

Pracovní doba

Je doba, v níž je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat sjednanou práci. Zpravidla se dělí do pracovních směn.

Pracovní podmínky

Jsou to podmínky přímo spjaté s pracovním procesem (materiálně technické podmínky- výrobní zařízení, podmínky bezpečnosti práce) a podmínky spojené s pobytem zaměstnance na pracovišti.

Pracovní poměr

Je nejčastější a nejdůležitější pracovněprávní vztah. Vzniká na základě volby, jmenováním nebo na základě pracovní smlouvy. Jeho obsahem jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž cílem je výkon práce zaměstnance za mzdu.

Pracovní smlouva

Je právním úkonem, který nejčastěji zakládá pracovní poměr. Zákoník práce (§34) stanoví náležitosti, které každá pracovní smlouva musí obsahovat. Zaměstnavatel je povinen pracovní smlouvu uzavřít písemně.

Pracovní úraz

Je úraz, který utrpěl zaměstnanec při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním. Pod pojmem úraz chápou soudy poškození zdraví zaměstnance, ke kterému došlo náhle a neočekávaně působením vnějších vlivů.

Právnícká osoba

Dříve nazývané též organizace, je sdružení osob nebo majetku, kterému právní norma přisuzuje schopnost jednat svým jménem v pracovněprávních vztazích. Jsou to obchodní společnosti, spolky, sdružení, nadace, neziskové společnosti apod. Zvláštní právníckou osobou je stát, za který jedná v pracovněprávních vztazích jeho organizační složka (státní úřad).

Prevence

Znamená předcházení vzniku škod, protože škody, které vznikají v rámci pracovní činnosti, bývají mnohdy nenahraditelné (např. škody na zdraví).

Riziko práce

Je možnost poškození zdraví zaměstnance působením pracovního prostředí. Nemusí jít jen o pracovní úrazy a nemoci z povolání, ale o jakékoliv škodlivé vlivy.

Sankce

Je nepříznivý následek, který nastává při porušení právní povinnosti. Je totiž typické pro právní povinnosti, že když nejsou splněny, nastává povinnost nahradit škodu, zaplatit pokutu, odevzdat svěřenou věc.

Smrt zaměstnance

Znamená zánik základních povinností vznikajících z pracovněprávních vztahů.

Srážky ze mzdy

Jsou nejobvyklejším způsobem uspokojení nároku na náhradu škody zaměstnavatele. Takové srážky lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Dohoda musí být písemná.

Škoda

Je majetková újma, vyjádřitelná v penězích. V pracovním právu se hradí skutečná škoda (to, oč se zmenšil majetek poškozeného); jestliže škoda byla způsobena úmyslně, hradí se i tzv. jiná škoda, tj. to, o co se majetek poškozeného nezvětšil (ušlý zisk).

Zavinění

Se v pracovním právu vyskytuje v souvislosti s odpovědností zaměstnance za vzniklou škodu. Zavinění je psychický vztah škůdce k vlastnímu jednání a jeho protiprávním následkům.

Pro pracovní právo je důležité rozeznávat zavinění ve formě úmyslu (hradí se veškerá škoda a ušlý zisk) a zavinění ve formě nedbalosti (zaměstnanec hradí škodu do výše čtyř a půl násobku průměrného výdělku. Zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, jestliže ji chtěl způsobil (přímý úmysl) nebo ji sice způsobil nechtěl, ale pro případ, že škoda vznikne, s tím byl srozuměn (nepřímý úmysl). Zaměstnanec škodu způsobil z nedbalosti, jestliže věděl, že ji může způsobil, ale z nepřiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nevznikne (vědomá nedbalost), nebo nevěděl, že může škodu způsobil, ačkoliv se zřetelem k okolnostem a svým osobním poměrům to vědět měl a mohl (nevědomá nedbalost).

3. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovněprávní vztahy dle ust. § 1 písm. a) zákoníku jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Taktéž upravuje zákoník v ust. § 1 písm. b) zákoníku právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.

„Z výše uvedeného je zřejmé, že vykonává-li fyzická nebo právnická osoba práci, která vykazuje znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu. Rozlišovacím znakem, zda jde o práci závislou je, zda je činnost (práce) vykonávána jménem zaměstnavatele nebo na jeho právní a ekonomickou odpovědnost.“²

„Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku, dle teze „co není zakázáno, je dovoleno.“³ Zákoník práce předpokládá, že účastníci pracovněprávních vztahů si vzájemná práva a povinnosti budou moci upravit odchylně od jeho ustanovení, a to nejen v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech, ale i individuálních smlouvách, např. nepojmenované smlouvě uzavřené dle občanského zákoníku. Odchýlení od zákoníku je možné pouze ve prospěch zaměstnance.

Za základní pracovněprávní vztahy podle ust. § 3 zákoníku jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Tyto pracovněprávní vztahy uzavírají účastníci § 6 zákoníku zaměstnanec a § 7 zaměstnavatel. V těchto ustanoveních jsou obecně specifikována postavení účastníků pracovněprávních vztahů, příp. zastupování v pracovněprávních vztazích dle ust. § 12 zákoníku. Ustanovení zde jasně hovoří o tom, že pracovněprávní vztah může uzavřít pouze osoba, která má pracovněprávní způsobilost (být zaměstnancem, má svá práva, povinnosti a činit vlastní pracovněprávní úkony). Taková způsobilost vzniká fyzické osobě, pokud není v zákoníku stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Dohoda o odpovědnosti dle ust. § 252 odst. 2 zákoníku může být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Taktéž pojem zaměstnavatel musí být přesně vymezen. „Jde o osobu právnickou či fyzickou, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. V pracovněprávních vztazích vystupuje pod svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v

2 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd.. Praha: Anag, 2011- str. 11

3 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 22

souladu se zákoníkem, ostatními právními předpisy a dobrými mravy. Tato zákonná dikce vyjadřuje princip, že zaměstnavatelé by se měli k zaměstnancům chovat tak, jak by sami očekávali, že k nim bude zaměstnavatel přistupovat, pokud by byli na jejich místě. Jde o obecný morální princip, podle kterého by měli postupovat nejen účastníci pracovněprávních vztahů, ale i soudy při rozhodování pracovněprávních sporů.“⁴ Domnívám se, že pokud by byly naplněny všechny tyto předchozí věty, mohlo by se předejít spousty případů, kdy se řeší odpovědnost za škodu.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením, pracovněprávní způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem vzniká dosažením 18 let věku. Další ustanovení zákoníku řeší případy, kdy je účastníkem pracovněprávních vztahů stát. Zastupování je potom úzce propojeno k občanskému zákoníku (40/1964 Sb.).

Pracovněprávní vztahy mají též své zásady, které jsou uvedeny v ust. § 13 – § 15 zákoníku. Jsou konstruovány jako oprávnění zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele. Zde bych rád vyzdvihl povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, které je charakterizováno v ust. § 16 až § 17 zákoníku. Zde je důležité s mojí diplomovou prací upozornit na zajišťování pracovních podmínek, odměňování. Jakékoliv nerovné zacházení v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

Na závěr této kapitoly si dovoluji trochu shrnout předchozí řádky. Ať se zdají být odtržené od tématu práce, domnívám se, že odpovědnost za škodu, ať už je na straně zaměstnance či zaměstnavatele, vychází ze svého základu, a tím je pro mne existence pracovněprávního vztahu.

4. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

4.1 Škoda, vznik škody

„Za škodu lze považovat takovou újmu, která se projevila nebo nastala v majetkové sféře poškozeného, a která je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, to je penězi.

V pracovním právu se bere v úvahu rozsah náhrady škody skutečné, tou je nastalé zmenšení majetku poškozeného a představuje hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav. Skutečná škoda závisí na povaze poškození. Jestliže byla např. věc zničena takovým způsobem, že ji nelze uvést do původního stavu, je skutečnou škodou náklad na pořízení nové věci odpovídající hodnotě věci zničené po odečtení částky odpovídající jejímu opotřebení. Při opravitelném poškození věci je skutečnou škodou náklad vynaložený na nutnou opravu k uvedení do takového stavu, v jakém byla věc předtím, než došlo k jejímu poškození.

Se škodou se odškodňují i některé nemajetkové újmy způsobené zásahem do osobně právních vztahů poškozeného, např. (újmy za vytrpění bolesti apod.).⁵

Byla-li škoda způsobena úmyslně, hradí se i jiná škoda. Jde o ušlý majetkový prospěch spočívající v nenastalém zvětšení nebo rozmnožení majetku poškozeného, které bylo možno důvodně očekávat, pokud by nedošlo ke škodné události.

Pojem hmotné škody není pojmem pracovního práva. Užívá jej právní teorie pro označení škody na majetku. Z toho vyplývá, že v podstatě není obsahový rozdíl mezi pojmy škoda jako předpokladu odpovědnosti za škodu a hmotná škoda.

„Vznik škody i její výši musí v každém případě prokazovat poškozený, který se domáhá náhrady škody. Objasnění okamžiku vzniku škody je pak důležité i v souvislosti s včasným uplatněním nároku. Např. nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti nevzniká při poskytnutí každé nemocenské dávky, ale teprve poté, co pracovní neschopnost zaměstnance skončila a zaměstnanec zjistí celkový rozdíl mezi vyplaceným nemocenským a průměrným výdělkem za dobu jeho pracovní neschopnosti. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vznikne zaměstnanci, když

5 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura..* Praha: Linde, 2005 – str.

zjistí, že jeho výdělek po opětovném nástupu do zaměstnání nedosahuje průměrného výdělku, jehož

poškozený zaměstnanec dosahoval před vznikem škody.⁶ Zrovna tak náhrada bolestného či náhrada za ztížení společenského uplatnění může být uplatněna po skončení bolestivosti či ztížení zaměstnanci společenského uplatnění.

Někdy celková škoda sestává z jednotlivých dílčích nároků vyplývajících z určitého odpovědnostního vztahu. Jde o samostatné dílčí nároky, které jsou na sobě natolik nezávislé, že jednotlivý dílčí nárok může vzniknout, aniž by vznikly i další dílčí nároky. Tak tomu může být např. při odškodnění pracovního úrazu, kdy zaměstnanci vznikne nárok na bolestné, nikoliv však nárok na ztížení společenského uplatnění.

4.2 Plnění pracovních úkolů

„Dalším základním předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance za škodu je, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů. Plněním pracovních úkolů je především výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru. Povinnosti vyplývají zejména z pracovní smlouvy, ale také ze zákoníku práce, jiných obecně závazných právních předpisů i pracovních řádů. Za plnění pracovních úkolů je též činnost vykonávána z příkazu zaměstnavatele. Dále za splnění pracovních úkolů musíme považovat také činnost, kterou zaměstnanec vykonával v průběhu pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Na takovéto pracovní cestě vykonává zaměstnanec práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Daleko složitější situace nastává, pokud došlo ke škodě nikoliv vlastním plněním úkolů zaměstnavatele, ale ještě v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Při dalším řešení této situace si soud často pomáhá kritérii místního, časového a věcného (někdy vnitřního účelového) vztahu. Rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, to je vztah činnosti, jíž byla způsobena škoda, k úkolům zaměstnavatele. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.“⁷

6 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura*.. Praha: Linde, 2005 - str. 11

7 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura*.. Praha: Linde, 2005 – str. 13

Za další je nutno podotknout, že za plnění pracovních úkolů je též činnost konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele na základě rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popř. činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Naopak za plnění pracovních úkolů nelze považovat, pokud zaměstnanec z plnění pracovních úkolů vybočil a došlo tak k excesu. Nejčastěji jde o situace, kdy zaměstnanec v pracovní době koná práci nikoliv pro zaměstnavatele, ale pro sebe (jedná se o tzv. melouchy) nebo neoprávněně použije služebního automobilu bez souhlasu zaměstnavatele pro soukromé jízdy. Tyto excesy jsou často řešeny v běžné soudní praxi. Příkladem může být kauza, kdy zaměstnanci po sobě na pracovišti při výkonu práce házeli uzávěry od plastových lahví. Jeden z těchto uzávěrů způsobil poškozenému poranění oka. Soud v tomto případě vyslovil závěr, že za škodu neodpovídá zaměstnavatel, neboť nešlo o pracovní úraz.

„Není také správný názor, že z plnění pracovních úkolů vždy vybočuje taková činnost, která by způsobila škodu trestným činem nebo přestupkem. Ani škoda, která je způsobena úmyslným jednáním zaměstnance, není vždy jeho vybočením z plnění pracovních úkolů. Zákoník práce upravuje nejen odpovědnost za škodu způsobenou z nedbalosti, ale také úmyslně. Objasnění, kdy bude úmyslné spáchání škody posuzováno jako škoda způsobená v mezích plnění pracovních úkolů a kdy bude vybočením z těchto mezí, můžeme ukázat na konkrétním případě. Zaměstnankyně pracuje u svého zaměstnavatele jako pokladní v prodejně potravin. Její povinnost spočívá v inkasování peněz za prodané zboží. Pokud by odcizila část z těchto peněz pro svou potřebu, šlo by o úmyslně způsobenou škodu v mezích plnění jejích pracovních úkolů. Pokud by však tato zaměstnankyně odcizila zboží ve skladu, kde neplní své pracovní povinnosti a kde není oprávněna se sama zdržovat, vybočila by z plnění pracovních úkolů a její odpovědnost za škodu by nemohla být posuzována podle zákoníku práce, ale podle občanského zákoníku.“⁸

4.3 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

„Škoda vzniklá v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů má stejné důsledky jako škoda vzniklá při jejich plnění.

8 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura..* Praha: Linde, 2005 – str.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou především úkony potřebné pro výkon práce. Přesné vymezení těchto úkonů vyplývá z konkrétní náplně práce jednotlivého zaměstnance. Stejně je tomu i u úkonů během práce obvyklých. Patří sem např. cesta zaměstnance na toaletu nebo na jiné sociální zařízení a zpět, příp. kontrola stroje před počátkem pracovního úkonu nebo převlékání zaměstnance do pracovního oděvu.

Ke sporům mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází v souvislosti se stravováním. V přímé souvislosti s výkonem práce není samotné stravování, když ke škodě dojde např. pořezáním konzervou či přiborem. Naproti tomu cesta ke stravování a zpět konaná v objektu zaměstnavatele je v přímé souvislosti s výkonem práce.

Podobně je tomu také v souvislosti s ošetřením nebo vyšetřením zaměstnance ve zdravotnickém zařízení. V přímé souvislosti s výkonem práce je pouze cesta zaměstnance na ošetření nebo vyšetření a zpět v objektu zaměstnavatele.

Do této kategorie nesmíme opomenout i školení zaměstnanců pořádané zaměstnavatelem.⁹

4.4 Příčinná souvislost

„Zjištění příčinné souvislosti mezi právní skutečností, za kterou se odpovídá, a škodou, je jedním ze základních předpokladů vzniku odpovědnosti za škodu. To platí jak při odpovědnosti zaměstnance za škodu, tak i odpovědnosti zaměstnavatele za škodu bez ohledu na to, zda jde o škodu zaviněnou či nezaviněnou. Zjišťování příčinné souvislosti může v konkrétních případech činit někdy obtíže.“¹⁰

4.5 Zavinění

„Pojem zavinění ani zákoník práce, ani jiné pracovněprávní předpisy nevymezují. Vychází se proto z úpravy provedené trestním zákonem. Zavinění se rozumí jednak zavinění úmyslné, jednak zavinění z nedbalosti. Ve všech formách zavinění je obsažena složka vědění. Zatímco

9 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura..* Praha: Linde, 2005 – str. 15

10 HOCHMAN, Josef. *Náhrad škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura.* Praha: Linde, 2005 – str. 17

složka volní je obsažena pouze v zavinění úmyslném. Úmyslné zavinění rozlišujeme na úmysl přímý a nepřímý. Rozdíl je pouze v odstupňování volní složky. Při úmyslu přímém škůdce ví, že svým jednáním způsobí nebo může způsobit škodu a současně ji chce způsobit. O nepřímý úmysl půjde v případě, že zaměstnanec ví, že svým jednáním způsobí škodu nebo že ji může způsobit a pro případ, že tak učiní, je s tím srozuměn. Nejčastějšími případy úmyslného způsobení škody jsou krádeže způsobované zaměstnancem zaměstnavateli.¹¹

Častěji než úmyslné zavinění však přichází v úvahu zavinění z nedbalosti. Tady hovoříme o nedbalosti vědomé a nevědomé. O vědomou nedbalost jde v případě, kdy zaměstnanec věděl, že může způsobit škodu, bez přiměřených důvodů však spoléhal, že tak neučiní. U nevědomé nedbalosti půjde v případě, že škůdce sice nevěděl, že svým jednáním může způsobit škodu, ale vzhledem k okolnostem případu a ke svým osobním poměrům o tom vědět mohl nebo měl.

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu se jako jeden ze základních předpokladů vyžaduje zavinění. U ostatních např. u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách se zavinění předpokládá a ten, kdo škodu způsobil, musí prokázat, že škodu nezavinil. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu musí zavinění vždy prokazovat poškozený zaměstnavatel.

4.6 Protiprávnost

„Protiprávností rozumíme objektivně existující rozpor mezi určitým faktickým úkonem a povinností, která pro zaměstnavatele nebo pro zaměstnance vyplývá ze zákona, jiného právního předpisu, ze smlouvy nebo i z jiných právních skutečností. Povinnosti z pracovněprávních vztahů mohou vznikat i z pracovního řádu nebo z pracovní smlouvy. Na rozdíl od zavinění, které je kategorií subjektivní, je protiprávnost kategorií objektivní. Objektivnost této protiprávnosti spočívá právě v tom, že protiprávní úkon může být zaviněný, ale i nezaviněný. Důkazní břemeno vždy spočívá v poškozeném. Existence protiprávního jednání je jedním ze základních předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Odpovědnost se spojuje s existencí zákonem předepsané události, např. pracovní úraz. K obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, kde je jedním ze základních předpokladů

11 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura..* Praha: Linde, 2005 – str.

zaměstnancovo zavinění, je pro úplnost třeba ještě dodat, že zaviněné jednání zaměstnance je současně protiprávní.¹²

12 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce – komentář, judikatura..* Praha: Linde, 2005 – str.

5. PREVENCE A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCŮ

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci patří již historicky k základním pracovním podmínkám, kde je namísto rigorózní právní úprava bez možnosti jakýchkoliv odchylek ve smlouvách či vnitřním předpise zaměstnavatele. Jakákoliv řádně stanovená prevence je přínosnější než následné odškodňování.

Dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod (zák. č. 2/1993 Sb.), mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž patří také úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovená zákonem.

Touto problematikou se zabývá část pátá zákoníku. V ust. § 101 zákoníku je řešeno předcházení ohrožení života a zdraví při práci. Jedná se o obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví. Hlavním cílem zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců, která souvisejí s výkonem práce.

„Obecná povinnost zaměstnavatele v oblasti péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se obecně vztahuje na všechny osoby, které se zdržují na pracovišti zaměstnavatele, pokud se na tomto pracovišti zdržují s jeho vědomím a souhlasem.“¹³ Zákoník zde dále upravuje též povinnosti zaměstnavatelů, kdy na jednom pracovišti plní úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů. Zákoník ukládá povinnost těmto zaměstnavatelům se vzájemně informovat o rizicích prací konaných na společném pracovišti a spolupracovat s ostatními zaměstnavateli. Zákoník zde stanovuje písemnou formu informování se o rizicích.

Dle ust. § 102 zákoníku se prevencí rizik rozumí systematickou a soustavnou činnost zaměstnavatele s cílem využít všech opatření vyplývajících z právních a ostatních předpisů směřujících k cíli předcházet rizikům, a pokud se rizika vyskytnou, pak je odstraňovat, a tam, kde jsou rizika neodstranitelná, je minimalizovat.

„Dále se v ust. § 102 - §103 upravují konkrétní povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rizika výkonu práce pramení zejména z úrovně vzdělání a potřebné dovednosti zaměstnanců nebo jejich nepříznivého zdravotního stavu, z nedostatečného poučení a informování zaměstnanců či z nedostatečného plnění povinností

13 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce – 2011. 7. aktualiz. vyd.*. Praha: Anag, 2011 – str. 56

zaměstnavatelů v případech působení rizikových faktorů, volby a použití způsobů odměňování.“¹⁴

Ve výše uvedených ustanoveních jsou též obsaženy povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, zejména jejich určitým skupinám, např. těhotným zaměstnankyním, či zaměstnankyním, které jsou krátce po porodu nebo které kojí a mladistvým zaměstnancům.

„Ust. § 104 zákoníku upravuje požadavky na osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje a na poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků v souladu s příslušnou směrnicí Evropských společenství.“¹⁵

Další povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou specifikovány v ust. § 105 zákoníku. Zaměstnavatel musí objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu. V případě, že se jedná o úraz zaměstnance jiného zaměstnavatele, zaměstnavatel bez zbytečného odkladu uvědomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance. Zaměstnavatel vede též knihu úrazů, záznamy a dokumentaci o všech úrazech. Zasílá záznam o úrazu příslušným orgánům a institucím. Dále vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovišti. Toto ustanovení úzce souvisí s ust. § 365 až § 393 zákoníku, odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kterou se budu zabývat v následujících kapitolách.

Taktéž jako zaměstnavatel i zaměstnanec má svá práva a povinnosti, která jsou uvedena v ust. § 106 zákoníku.

Zaměstnanec musí být informován o všech rizicích jeho práce, smí odmítnout výkon práce, která může ohrozit jeho život nebo zdraví. Odmítnutí nesmí být posuzováno jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Zaměstnanec má též právo podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Dbá o své vlastní zdraví, svou bezpečnost.

Mezi jeho povinnosti můžeme zahrnout např. účast na školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťované zaměstnavatelem, povinnost podrobit se preventivním prohlídkám, dodržovat stanovené postupy práce, podílet se na odstraňování nedostatků.

14 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 187

15 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 189

Dle ust. § 107 zákoníku jsou další požadavky na bezpečnost a ochrany zdraví při práci jsou stanoveny zák. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ust. § 108 zákoníku řeší účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci mají právo podílet se na řešení otázek související s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro bezpečnost. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci nebo zástupci účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Dále je zaměstnavatel povinen odborové organizaci nebo zástupci informovat o zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci. Výběru a zajišťování závodní preventivní péče. Určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik. Naopak odborová organizace či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel či odborová organizace či zástupce pro bezpečnost úzce spolupracují v dalších krocích.

Zákoník práce obecně ukládá vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které umožní bezpečný výkon práce. Lze zde zařadit i zlepšování a údržbu sociálních zařízení pro zaměstnance, zlepšování úrovně pracovního prostředí k dosažení pracovní pohody.

6. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

6.1 Společné zásady

„Základním předpokladem pro posuzování odpovědnosti subjektů za škodu podle pracovněprávních předpisů je existence pracovněprávního vztahu. Zde je také důležité upozornit, že pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu je odlišná od občanskoprávní úpravy. Z povahy ustanovení zákoníku práce o náhradě škody pak vyplývá, že se od těchto ustanovení nelze odchýlit. Proto je třeba vždy posoudit, zda škoda vznikla v rámci pracovněprávního vztahu nebo v přímé v souvislosti s tímto vztahem.

Předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je:

- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo porušení úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi porušením povinností zaměstnancem a úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- zavinění zaměstnance.¹⁶

Z hlediska právní úpravy odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích má svůj význam rozlišení obecné odpovědnosti a zvláštních případů odpovědnosti. Za zvláštní případy odpovědnosti lze považovat odpovědnost za neplnění povinnosti k odvracení škody, odpovědnost za schodek (manko) a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

Také je nutno připomenout, že zaměstnanec v průběhu pracovního procesu přichází do styku se značnými materiálními hodnotami zaměstnavatele. Může přijít do styku i s majetkem jiných zaměstnavatelů a fyzických osob – občanů. Proto je nutno zabezpečit ze strany zaměstnavatele dle ust. § 248 odst. 1 zákoníku takové pracovní podmínky, aby nedocházelo ke škodám, případně jsou-li zjištěny závady, zaměstnavatel je povinen učinit opatření k odstranění těchto závad.

Dále je nutno připomenout, že zaměstnavatel může z důvodu ochrany majetku dle ust. § 248 odst. 2 zákoníku v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které zaměstnanci vnášejí či odnášejí ze svého pracoviště. „Zaměstnavatel může provádět i osobní prohlídky zaměstnanců. Tato prohlídka musí být v souladu s ust. § 11 občanského zákoníku. Kromě zběžných

16 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd.. Praha: Anag, 2011 – str. 101

prohlídek příručních zavazadel a dopravních prostředků by mělo k osobním prohlídkám docházet pouze v případech z podezření z odcizení věcí. Osobní prohlídky může provádět pouze osoba stejného pohlaví.¹⁷

Zaměstnanec si v každém případě musí počínat tak, aby ke škodám nedocházelo. Hrozí-li škoda, je zaměstnanec povinen upozornit vedoucího zaměstnance a zakročit, je-li to k odvrácení škody neodkladně třeba.

V případech, když zaměstnanec trpí duševní poruchou, soud ho buď způsobilosti k právním úkonům zbaví, nebo jeho způsobilost pouze omezí. Zbavení se provede tehdy, když není vůbec schopen činit právní úkony, omezí tehdy, když není schopen činit jen některé právní úkony. V tomto druhém případě musí soud rozsah omezení ve svém rozhodnutí přesně vymežit. Z hlediska odpovědnosti za škodu však není rozhodné, zda byl zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo zda byla jeho způsobilost omezena. Rozhodujícím je, zda je zaměstnanec stížen takovou duševní poruchou, že není schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Zaměstnanec je odpovědný za škodu, jestliže v návaznost na způsobení škody měl plnou schopnost rozpoznávací a ovládací. Pokud se zaměstnanec vlastní vinou uvede do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou dle ust. § 261 odst. 2 zákoníku. To se může stát v případě požití alkoholu nebo jiných omamných látek. V případě, že bude zaměstnanec tvrdit, že se do tohoto stavu nedostal sám, ale byl omámen, musí zaměstnavatel prokázat, že se tak stalo vinou zaměstnance. Zaměstnanec tak odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům dle ust. § 261 odst. 3 zákoníku. Úmyslného jednání proti dobrým mravům se může dopustit i zaměstnanec, který jinak dodržoval své právní povinnosti.

6.2 Obecná odpovědnost

„Obecná úprava odpovědnosti zaměstnanců za škodu je upravena v § 250 zákoníku. Tato odpovědnost se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec způsobil škodu, za kterou odpovídá, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně

17 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd.. Praha: Anag, 2011 – str. 101

omezí.¹⁸ Protože je zaměstnanec v rámci pracovněprávní úpravy zvýhodněn, je důležité si uvědomit, že pokud zaměstnanec způsobí škodu mimo rámec výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním, nevztahuje se na tuto náhradu úprava stanovená zákoníkem.

„Při obecné odpovědnosti odpovídá zaměstnanec za škodu, jen pokud mu zaměstnavatel prokáže zavinění. Tím se nejvýrazněji odlišuje obecná odpovědnost od specifických případů odpovědnosti.“¹⁹

Pokud za škodu odpovídá současně více zaměstnanců, odpovídá každý z nich za škodu podle míry svého zavinění. Míra zavinění může též záviset i na tom, zda u jednotlivého zaměstnance šlo o škodu zaviněnou úmyslným nebo nedbalostním jednáním, jaký byl stupeň jejich vzdělání a zkušeností, jaký byl jejich zdravotní stav.

6.3 Odpovědnost za nesplnění povinností k odvracení škody

Dle ust. § 251 odst. 1 zákoníku je zaměstnanec povinen upozornit vedoucího zaměstnance na hrozící škodu. V případě, že zaměstnanec nesplní tuto povinnost, může zaměstnavatel požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena. Naopak zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

6.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Odpovědnost dle ust. § 252 zákoníku vychází z podmínky vzniku pracovního poměru a uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“). Za tyto hodnoty se považují hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty. Musí jít vždy o hodnoty, u kterých lze průběžně kontrolovat jejich stav.

Předpokladem této odpovědnosti je

- vznik škody ve formě schodku

18 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd.. Praha: Anag, 2011 – str. 101

19 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd.. Praha: Anag, 2011 – str. 102

- písemná dohoda o hmotné odpovědnosti, kterou je možno podepsat se zaměstnancem starším 18-ti let, který nemá omezenou způsobilost k právním úkonům (ústní dohoda či dohoda podepsaná se zaměstnancem mladším 18-ti let je neplatná)
- zavinění zaměstnance, které je však presumováno (předpokládáno)

„Dohoda o odpovědnosti se uzavírá na hodnoty určené k oběhu nebo k obratu a zaměstnanec musí mít možnost osobní dispozice s těmito hodnotami po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.“²⁰

Hodnotami, o kterých nelze uzavřít dohodu o odpovědnosti, jsou např. motorové vozidlo či inventární předměty. V případě, že neexistuje dohoda o odpovědnosti, zaměstnanec odpovídá jen podle právní úpravy o obecné odpovědnosti.

Dohoda může být uzavřena pouze s jedním zaměstnancem (individuální hmotná odpovědnost) nebo jde o případ v praxi častější, že zaměstnanec na pracovišti s více zaměstnanci, kteří také uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídá za schodek společně (společná hmotná odpovědnost).

Zaměstnanec může od dohody odstoupit v případě zániku pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody z důvodu uvedených v ust. § 253 odst. 1,2 zákoníku. Odstoupení od dohody musí být zaměstnavateli oznámeno písemně. I ústní sdělení by bylo platné, avšak v praxi bude obtížně prokazatelné.

Při uzavírání, zániku dohody o odpovědnosti, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při přeložení zaměstnance či skončení pracovního poměru se provádí inventarizace. Totéž se obdobně provádí na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností. Jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, který končí pracovní poměr či byl převeden na jinou práci nebo pracoviště, nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho pracovišti. Provedení inventury má význam i při vymáhání náhrady škody. Výsledkem inventury může být vyrovnaný stav, manko či přebytek, protože zaměstnanec je povinen zachovávat bilanční rovnováhu. V praxi to znamená, že tento typ odpovědnosti lze uplatnit jen v případě, pokud došlo ke schodku, tj. že určité hodnoty chybí. Za schodek nelze považovat poškození zboží nebo jeho zničení. V tomto případě zaměstnanec odpovídá dle principů obecné odpovědnosti.

²⁰ KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 347

Zaměstnanec se zproští dle ust. § 252 odst. 4 zákoníku odpovědnosti zcela, popř. jen zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Důkazní břemeno je však na straně zaměstnance (může být zjištěno, že schodek vznikl z nedbalosti někoho jiného). Zaměstnanec může prokázat např., že s hodnotami manipulovali lidé bez dohody či nebyly splněny podmínky zabezpečení objektů, nebyly vytvořeny řádné podmínky práce. Zaměstnanec se tak může zbavit odpovědnosti úplně nebo částečně.

6.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

„Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů dle § 255 zákoníku má obdobný charakter jako odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.

Předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti jsou

- vznik škody, a to ve formě ztráty svěřených předmětů
- písemné potvrzení o převzetí svěřených předmětů podepsané zaměstnancem, nebo pokud se jedná o předměty, jejichž cena přesahuje 50 000,- Kč, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (dohoda musí splňovat podmínky dle ust. § 255 odst. 3,4 zákoníku)
- zavinění zaměstnance, které je presumováno.

Opět jak u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je důkazní břemeno na straně zaměstnance.²¹

Je důležité nezapomenout na fakt, že jde o odpovědnost za ztrátu, proto v případě, že bude předmět pouze poškozen, posuzoval by se případ dle ust. § 250 zákoníku (obecná odpovědnost). Zaměstnanec odpovídá za předmět, který sám a výlučně používá a má možnost zabezpečit jeho ochranu.

Dle ust. § 255 odst. 5 zákoníku se zaměstnanec zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Proto je třeba vidět rozdíl v případě, že bude zaměstnanci předmět odcizen při výkonu pracovní cesty např. v dopravním prostředku, i za podmínek, že se o předmět staral či zapomene-li je v dopravním prostředku z nedbalosti. Dále je nutno připomenout, že hodnota

21 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 357

předmětů, kdy je vyžadováno uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, může vláda částku nařízením zvýšit dle ust. 255 odst. 6 zákoníku.

Na základě ust. § 256 zákoníku může zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být zaměstnavateli oznámeno písemně. Zánik této dohody je dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

6.6 Rozsah náhrady škody

„Při obecné odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav dle ust. § 257 odst. 1 zákoníku. Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout částku čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobená úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. Při úmyslném zavinění, může zaměstnavatel požadovat i náhradu jiné škody (ušlý zisk).“²² V případě, že dle ust. § 257 odst. 4 zákoníku způsobí škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. V případě, že je více zaměstnanců dle ust. § 257 odst. 5 zákoníku, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění, tzn., že neodpovídají společně a nerozdílně. Při určení výše škody se vychází z ceny věci v době poškození.

V ust. § 258 zákoníku se uvádí, že určení výše náhrady škody dle § 251 zákoníku se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinností, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Zaměstnanec v tomto případě vlastně nehradí škodu, ale pouze přispívá k její úhradě.

Podle ust. § 259 zákoníku zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených předmětů, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených předmětů v plné výši. Toto ustanovení neplatí při společné

22 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd.. Praha: Anag, 2011 – str. 102

odpovědnosti za schodek, kde se podíly jednotlivých zaměstnanců na jeho náhradě řídí zvláštními pravidly dle ust. § 260 zákoníku.

7. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Obdobně jako u odpovědnosti zaměstnance i odpovědnost zaměstnavatele dělíme na odpovědnost obecnou a zvláštní, odpovědnost při odvracení škody, odpovědnost na odložených věcech a odpovědnost při pracovních úrazech. „Zatímco u obecné odpovědnosti jde převážně o protiprávní jednání, kterým byla způsobena škoda, u pracovních úrazů a nemocí z povolání i u škody na odložených věcech jde o odpovědnost objektivní označovanou jako odpovědnost za výsledek. Tato odpovědnost se zakládá na tom, že došlo k události, z níž vznikla škoda, např. pracovní úraz.“²³

7.1. Společné zásady

Dle ust. § 269 zákoníku je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud tak neodčiní uvedením v předešlý stav.

„Byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat též náhradu jiné škody.“²⁴ Dle ust. § 271 zákoníku zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak. „V praxi patří k nejčastějším případům, když je škoda způsobena při dopravní nehodě zaměstnanci – řidiči služebního automobilu, kterou zavinił jiný subjekt odpovídající podle občanského zákoníku. Zaměstnavatel, který zaměstnanci uhradil škodu při nemoci z povolání, má nárok proti všem zaměstnavatelům, u nichž poškozený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen. Míra odpovědnosti každého z nich je dána délkou doby, po kterou u jednotlivého zaměstnavatele za uvedených podmínek zaměstnanec pracoval.“²⁵

Ve společných ustanoveních nesmíme opomenout omezení odpovědnosti zaměstnavatele, ke kterému se vrátím blíže v následující části.

23 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005 – str. 46

24 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005 – str. 46

25 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005 – str. 47

Při určování výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty v daném místě a čase vzniku škody. Výše této ceny je většinou určena dohodou účastníků nebo znaleckým posudkem.

Při poranění cestou do jídelny, která je v areálu zaměstnavatele, můžeme tento případ považovat za pracovní úraz, jde o souvislost s plněním pracovních úkolů. Totéž, ale mimo areál zaměstnavatele (běžná restaurace), nemůže být posuzováno stejně. Tato cesta není v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zde je úzká provázanost s ust. § 365 až § 393 zákoníku, odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

7.2. Obecná odpovědnost

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. (§ 265 odst. 1 zákoníku).

Zde je důležité upozornit na pojem pracovní úkol, za který je považován „výkon pracovních povinností vyplývající z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Dále zde můžeme zařadit činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo činnost vykonávanou z vlastní iniciativy.“²⁶

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů vykonává zaměstnanec též úkony, na které se toto ustanovení též vztahuje. Jde o úkony potřebné k výkonu práce, úkony nutné před počátkem a skončením práce, např. vyšetření ve zdravotnickém zařízení na základě nařízení zaměstnavatele atd.

V případě, že zaměstnanec utrpí škodu při jiné činnosti, vybočí z pracovních úkolů ve vztahu k zaměstnavateli, nelze tuto škodu posuzovat dle zákoníku.

Dle ust. § 265 odst. 2 zákoníku odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele jednajícím jeho jménem.

26 JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011*. 7. aktualiz. vyd. Praha: Anag, 2011 – str. 103-104

„Zatímco tedy v ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku je rozhodující, při jaké činnosti zaměstnanci vznikla škoda, v případě odst. 2 je kladen důraz na to, z jaké činnosti zaměstnavatele vznikla škoda zaměstnanci.“²⁷

Naopak ust. § 265 odst. 3 zákoníku jasně vylučuje použití dopravního prostředku, náradí, zařízení a předmětů důležitých pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele. V tomto případě, zaměstnavatel zaměstnanci neodpovídá za škodu.

Na závěr této části, obecné odpovědnosti, uvádím, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu je charakterizována velmi široce až na ust. § 270 zákoníku. V tomto ustanovení je jasně stanoveno, že odpovědnost zaměstnavatele je omezena, pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec. Nejde zde o zprošťující důvod, ale o jakýsi druh „spoluodpovědnosti.“ Toto zproštění se týká také odpovědnosti při odvracení škody.

7.3. Odpovědnost při odvracení škody

Dle ust. § 266 odst. 1 zákoníku zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo hrozící nebezpečí životu a zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a tento si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Ustanovení věty předešlé se vztahuje i na účelně vynaložené náklady.

„Přiměřenost zákroku je třeba zvažovat podle jeho naléhavosti, ale také s přihlédnutím ke zkušenostem i kvalifikaci zaměstnance i k celkové konkrétní situaci v době jeho konání.“²⁸

Právo na náhradu škody podle odst. 1 § 266 zákoníku má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Jako příklad zde uvádím případ dělníka, který pracoval pro dřevařskou firmu. Jeden večer při odchodu ze zaměstnání uviděl na zemi v dílně hořet piliny. Zasáhl. Požár se mu podařilo uhasit ručním hasicím zařízením, přitom došlo k poškození jeho osobního oděvu. V tomto případě byl odškodněn dle ust. § 266 zákoníku.

27 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 367

28 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005 – str. 79

7.4. Odpovědnost na odložených věcech

Odpovědnost na odložených věcech je řešena v ust. § 267 odst. 1, 2 zákoníku. Jde o ochranu věcí, které zaměstnanec obvykle nosí do práce a které odkládá při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V tomto případě musí zaměstnanec prokázat zavinění zaměstnavatele, ten za ni zodpovídá, když škodu nezpůsobil či neporušil žádné právní povinnosti. Dokonce nerozhoduje ani ta skutečnost, zda např. krádež na osobních věcech v šatně způsobil jiný zaměstnanec, zodpovídá za ně zaměstnavatel. Tyto věci zaměstnanec odkládá na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Toto místo je jasně určené zaměstnavatelem, např. skříňka, šatna. Zaměstnanec musí být o tomto místě informován.

„ Za obvykle nošené věci lze považovat svršky, osobní předměty, včetně šperků běžně nošených do práce (např. prsten, nikoliv však cenná brilantová brož), hodinky, mobilní telefony či obvyklý dopravní prostředek. Ve všech uvedených případech musí zaměstnanec prokázat, že mu vznikla škoda na věcech poškozením, zničením nebo ztrátou.“²⁹

Zde bych rád upozornil na úzkou vazbu s ust. § 226 zákoníku, kdy je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Samozřejmě zde nesmíme opomenout i promlčecí lhůtu. Pokud zaměstnanec neohlásí zaměstnavateli vzniku škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl, právo na škodu zanikne, dle ust. § 267 odst. 2 zákoníku. Tato se vztahuje i na ust. § 330 zákoníku – promlčecí práva.

„Osobní automobil, který není obvyklým dopravním prostředkem, použije zaměstnanec k cestě do práce a zpět. Zde nelze vyloučit odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, která vznikla na osobním automobilu umístěném zaměstnancem v objektu zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě, které zaměstnavatel určil nebo na místě, na němž se takové dopravní prostředky obvykle umísťují.“³⁰

Za věci, které zaměstnanec do práce obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá dle ust. § 268 odst. 2 zaměstnavatel do částky 10.000,- Kč. I v tomto případě je podmínkou nahlásit zaměstnavateli náhradu škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl.

29 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 371

30 HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005 – str. 79

Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání se budu zabývat v následující kapitole.

8. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

8.1 Obecné ustanovení

Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je řešena v části čtrnácté Hlavě I zákoníku.

V ust. § 365 zákoníku jsou jasně stanovena pravidla, dle kterých se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dále se jimi budeme zabývat v následujících kapitolách.

8.2 Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti

Dle ust. § 366 zákoníku je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu, která vznikla pracovním úrazem či nemocí z povolání, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

„Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědnost za výsledek (škodnou událost), v tom smyslu, že předpokladem není porušení právní povinnosti. Ke vzniku tohoto typu (tzv. objektivní odpovědnosti) musí být splněny tyto předpoklady:

- a) škoda na straně zaměstnance (popř. pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel)
- b) pracovní úraz či nemoc z povolání
- c) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody.“³¹

U nemoci z povolání musí zaměstnanec navíc prokázat dle ust. § 366 odst. 2 zákoníku, že naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu (ust. § 366 odst. 3 zákoníku).

31 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 471

Z předchozího jasně vyplývá, že základ této odpovědnosti jasně stojí na základních pojmech a těmi jsou pracovní úraz a nemoc z povolání.

V kapitole 2 (výklad pojmů) jsem uvedl, že pracovní úraz musí být způsoben při plnění pracovních povinností a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Některý z úrazů může v nejhrošším případě skončit i smrtí.

„Pojem úraz však zákoník nijak nevymezuje. V praxi byl přijat závěr judikatury, že úrazem se rozumí porušení zdraví nezávisle na vůli poškozeného krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Za zevní vlivy lze považovat vlivy mechanického rázu. K úrazu přispívají též zevní síly, např. pád zdi při stavbě domu. K úrazům též přispívají i chyby poškozených, např. poraněním při řezání dřeva nebo uklouznutím. Někdy působí zevní vlivy bez možnosti předjít jejím následkům, např. úder bleskem, zemětřesení. K úrazům dochází též vlivem chemických látek, např. popáleniny, otravy.“³²

Z tohoto lze vyvodit jeden závěr, že náchylnější k pracovním úrazům jsou profese pracující fyzicky, kde je větší míra rizika.

Nesmíme zde opomenout, že za pracovní úraz se nepovažuje jakési vybočení (exces) z plnění pracovních úkolů, např. vyřizování vlastních záležitostí při jízdě služebním dopravním prostředkem (tzv. černé jízdy). Taktéž zde nezařazujeme pracovní úrazy, ke kterým dojde během vlastního stravování, např. pořezání konzervou.

Ne zrovna typickým úrazem, ale taktéž často řešeným u soudů, je infarkt myokardu. „I když zde zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít v tomto případě o úrazový děj, jde-li o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon zaměstnance přesahuje meze obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranici obvykle těžké práce, pro kterou však organismus není přizpůsoben anebo na kterou svými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou infarktu je totiž psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkolů) nebo fyzické trauma (neobvyklé, běžnému zařazení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí).“³³

K posouzení, zda jde v případě infarktu myokardu o pracovní úraz, je nutný znalecký posudek z oblasti lékařství.

Pro příklad, kdy byl uznán za pracovní úraz infarkt myokardu, uvádím „rozhodnutím Městského soudu v Brně, byl odškodněn přepravní kontrolor v hromadné dopravě. Při provádění kontroly zjistil, že cestující nemá platnou jízdenku. Cestující z prostředku vyskočil

32 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 52

33 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 53

a dal se na útěk. Zaměstnanec se za ním rozběhl, dostihl jej. Ještě týž den se mu však udělalo nevolno a lékař zjistil, že utrpěl infarkt myokardu. Soud přijal závěr, že vzhledem k pracovní náplni nutno běh za cestujícím za účelem zjištění jeho totožnosti považovat za náhlé vypětí sil, velkou námahu a nezvyklé úsilí, přesahující hranici každodenní vykonávané práce.³⁴

Taktéž jako pracovní úraz je i nemoc z povolání jasně charakterizována. Nemoci z povolání jsou uvedeny v příloze Nařízení vlády č. 290/1995 Sb.. Za nemoc z povolání se „považují nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“³⁵

Posudek o nemoci z povolání vydává posuzující lékař oddělení pro nemoci z povolání. Zaměstnanec tak musí jednak prokázat, že jde o nemoc z povolání a také prokázat podmínky v ust. § 366 odst. 2 zákoníku.

Pro příklad zde uvádím příklad, „kdy soud nepřihlédl k původnímu onemocnění zaměstnankyně tuberkulózou v dětství, které se podle znaleckého posudku zhojilo, přiznal však náhradu škody v plném rozsahu za nové onemocnění touto nemocí. V důvodech soud konstatoval, že zaměstnankyně pracovala za podmínek, v nichž tato nemoc vznikala, tedy v prostředí zvýšené expozice touto nemocí, když ošetřovala pacienty s aktivní tuberkulózou plic. Není rozhodující, že zaměstnankyně měla zvýšenou dispozici pro tuto nemoc, neboť stačí, že bylo prokázáno, že pracovala naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru u žalovaného zaměstnavatele za podmínek, za kterých nemoc z povolání vznikla.“³⁶

Dle ust. § 366 odst. 4 zákoníku je zaměstnavatel povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští.

Dle ust. § 367 zákoníku se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti, prokáže-li, že škoda vznikla za podmínek uvedených v písm. a) nebo b) téhož § zákoníku.

K nejčastějším důvodům zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele patří ten, kdy zaměstnanec porušil právní či jiné předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mezi tyto předpisy patří nejrůznější předpisy z oblasti hygieny, dopravy, protipožární ochrany atd. Všechny pokyny, které vydávají nadřízení, musí být jasné,

34 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 53

35 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 54

36 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 55

srozumitelné, aby zaměstnanec věděl, co se po něj vyžaduje. Všichni zaměstnanci též musejí být s předpisy seznámeni. Vedoucí zaměstnanci též musejí kontrolovat znalost daných předpisů a jejich dodržování.

Za porušení pokynů nadřízeného lze považovat případ, kdy „žena zaměstnaná jako poštovní doručovatelka používala proti zákazů nadřízeného, jízdního kola při plnění pracovních povinností.“³⁷

Za další případy zproštění lze považovat, jestliže zaměstnanec způsobil škodu v opilosti nebo požitím jiné návykové látky.

Samozřejmě ať už jde o porušení předpisů či pokynů nebo opilosti zaměstnance, musí jít o jedinou příčinu škody.

Opilost v zákoníku definována není, lze však přirovnat k pojmu opilství definovaném v trestním právu, kdy jde o skutek „jehož se pachatel dopouští tehdy, jestliže poté, co požil alkoholické nápoje, vykonával zaměstnání nebo činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví lidí nebo způsobit značnou škodu na majetku.“³⁸

„Dle rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za úraz zaměstnance zcela, jestliže k němu došlo na pracovní cestě při jízdě vlakem, když zaměstnanec nastoupil do vlaku ve stavu opilosti, nezaujal své volné místo ve vlaku, ale zůstal stát na chodbě u venkovních bočních dveří železničního vozu, jimiž krátce po odjezdu vlaku z nádraží vypadl a bylo prokázáno, že při odjezdu vlaku byly dveře uzavřeny.“³⁹

Zaměstnavatelé se také zproští odpovědnosti zčásti, pokud se prokáže, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování. Zaměstnanec v tomto případě neporušil žádný z předpisů ani pokynů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel být si vědom, díky své kvalifikaci a zkušenostem, že si může způsobit újmu na zdraví.

„Lehkomyšlné jednání je takové konání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí na zdraví, a je v rozporu s obvyklým způsobem chování.“⁴⁰

37 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 59

38 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 58

39 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 59

40 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 473

Často je takové chování označováno za hazardérství či nebezpečné riskování. Za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost či jednání vyplývající z rizika práce.

Zde „existuje kvalitativní rozdíl mezi důvodem k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele pro porušení bezpečnostních předpisů a z důvodů lehkomyšlného jednání zaměstnance. V prvním případě jde o zaviněné porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů, které je jednou z příčin úrazu, v případě lehkomyšlného jednání nejde a ani nesmí jít o porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu. Jestliže si tak počínají i jiní zaměstnanci a zaměstnavatel o jejich jednání ví a trpí je, nemůže se zprostit odpovědnosti ani částečně.“⁴¹

Dle ust. § 368 zákoníku se zaměstnavatel, nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti, jako u předchozích ustanovení, v případě, že zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal. V tomto případě jde o zákaz zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele.

„Pro posouzení nemožnosti zproštění se odpovědnosti není rozhodující výše hrozící škody. Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti s poukazem na to, že vzniklá škoda na zdraví zaměstnance je nepoměrně vyšší než výše škody, která hrozila zaměstnavateli.“⁴²

8.3 Druhy náhrad

V ust. § 369 zákoníku jsou popsány druhy náhrad, které náleží zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání. Samozřejmě, že zaměstnavatel poskytuje náhradu za škodu v rozsahu, ve kterém za ni odpovídá.

„Náhrada škody sestává z jednotlivých dílčích nároků, které podle intenzity následků úrazu nebo nemoci mohou být přiznány všechny, nebo také pouze některé z nich.“⁴³

Za druhy náhrad se považují:

41 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 474

42 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 474

43 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 474

- náhrada za ztrátu výdělku ať už po dobu pracovní neschopnosti či po jejím skončení
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
- náhrada věcné škody.

Samozřejmě, že je možná i nejhorsí varianta, a tou je úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout v rozsahu své odpovědnosti náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody.

„Věcnou škodou se rozumí taková majetková újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného. Naopak za takovou škodu nelze proto v případě smrti zaměstnance považovat náhradu za práce v domácnosti, které před smrtí vykonával.

Účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením jsou např. náklady na dietní stravování (při infekční žloutence jako nemoci z povolání) po dobu, po kterou potřeba takového stravování trvá, nebo náklady na léky a jiné léčebné prostředky, které nehradí pojišťovna a poškozený si je musel zcela nebo zčásti hradit sám. Lze je přiznat jen jako náklady již prokazatelně vynaložené, nikoliv ve formě peněžité renty. Do nákladů spojených s léčením lze zahrnout i náklady na cesty při návštěvách ošetřovaného, které příznivě ovlivňují jeho stav.“⁴⁴

Dle ust. § 369 odst. 2 zákoníku je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem způsob a výši náhrady škody.

8.3.1 Náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Jedná se asi o jeden z nejčastěji uplatňovaného nároku na náhradu za ztrátu výdělku. Dle ust. § 370 odst. 1 zákoníku přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu výdělku po tuto dobu ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ust. § 192 zákoníku a plnou výší nemocenského.

⁴⁴ KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 475

Zde je na místě si objasnit pojem průměrný výdělek. „Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek. Zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek z hrubé mzdy zúčtované k jeho výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí.“⁴⁵

Pro zjišťování výše náhrady škody, která vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, „může být v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise dohodnuto či stanoveno, že rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je předchozí kalendářní rok, jestliže je tento způsob výpočtu pro zaměstnance výhodnější.“⁴⁶

Pokud se zaměstnanec opakovaně léčí z téhož pracovního úrazu či nemoci z povolání, pokaždé mu vzniká nový nárok na ztrátu výdělku. Pokud zaměstnanec pobírá v tuto dobu náhradu za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti, nemůže pobírat i náhradu za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Tudíž se mu „poskytne náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti do výše částky, která by mu náležela, kdyby nedošlo k této další pracovní neschopnosti. Za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se považuje „nemocenská.“⁴⁷

8.3.2 Náhrad za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Tento druh náhrad je řešen v ust. § 371 zákoníku. Opět zde musím vycházet z existence pracovního úrazu či nemoci z povolání a náhrady za ztrátu výdělku nikoliv pře pracovním úrazem nebo zjištěním nemoci z povolání, ale před vznikem škody.

„Náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti je jediným dílčím nárokem, jehož předpoklady vzniku jsou ve srovnání s ostatními nároky, vznikajícími při odškodňování pracovních úrazů odchylné a mohou se i odchylně naplňovat.“⁴⁸

„Výše náhrady za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity poskytne zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci v takovém rozsahu, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného

45 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 29

46 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 63

47 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 63

48 KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce – komentář*. 2. aktualiz. vyd.. Praha: Aspi, 2008 – str. 477

z téhož důvodu se rovnala průměrnému výdělku, jehož zaměstnanec dosahoval před vznikem škody“.⁴⁹

Náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Náhrada za tento typ škody se vyplácí pravidelně jednou měsíčně v termínu pro plat nebo jako peněžitý důchod (renta).

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění dle ust. § 371 odst. 6 zákoníku.

Pro příklad zde uvádím případ „zaměstnance, který následkem pracovního úrazu oslepl. Zaměstnavatel mu nejprve platil měsíční peněžitý důchod, který však přestal platit po zjištění, že zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru. Proto se zaměstnanec žalobou domáhal, aby mu zaměstnavatel platil peněžitý důchod i nadále, neboť svého výdělku v zaměstnání dosahuje zvýšeným pracovním úsilím spojeným s mimořádnou námahou. Proto nelze k jeho výdělku přihlížet. Soud učinil závěr, že je nutno vzít na tuto zvýšenou námahu zřetel. Poškozený je podle předpisů považován za osobu bezmocnou, přesto však je výdělečně činný jinak proto, že je k tomu donucen svými hospodářskými a rodinnými poměry, jednak proto, že zapojení do práce působí příznivě na jeho stav. Není pochyb o tom, že vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vyvolanému pracovním úrazem musí vynakládat mimořádné pracovní úsilí (doprava do zaměstnání a zpět pomocí rodinných příslušníků, samotný výkon práce), aby mohl své zaměstnání vůbec vykonávat. Výhoda, kterou za takové situace zaměstnanec ve formě výdělku za vykonanou práci dosahuje, může jít výhradně k jeho prospěchu a nikoliv toho, který je za škodu z pracovního úrazu odpovědný. Vzniklá újma nebyla odškodněna v rámci náhrady za bolest nebo ztížení společenského uplatnění, jak tvrdí žalovaný zaměstnavatel. Pracovní úraz znamenal tak hluboký zásah do fyzické a psychické sféry poškozeného, že výkon jakéhokoliv zaměstnání je pak spojen s vynaložením takového úsilí, při němž musí překonávat mimořádné obtíže vyvolané nepříznivým zdravotním stavem. Takové skutečnosti v náhradě za ztížení společenského uplatnění spatřovat nelze“.⁵⁰

49 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 63

50 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 66-

8.3.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Dle ust. § 372 odst. 1 zákoníku se náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění poskytuje zaměstnanci jednorázově.

Bližší charakteristika je stanovena ve Vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., kterou se stanoví odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Za „bolest se považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla“.⁵¹

Při určení bodového ohodnocení bolesti se vychází z přílohy č. 1 a 3 výše uvedené vyhlášky. Jsou zde stanoveny sazby bodového hodnocení za bolest u úrazů, u nemocí z povolání či sazby bodového hodnocení za ztížení společenského uplatnění u úrazů a nemocí z povolání.

Takové ohodnocení se provádí až v době stabilizace bolesti. Pro základ bodového ohodnocení je třeba lékařského posudku od praktického lékaře.

O ztížení společenského uplatnění lze hovořit v případech, kdy je poškození zdraví trvalejšího rázu a má nepříznivý vliv zaměstnance na uplatnění v životě i společnosti. Jde o omezení možnosti seberealizace. U tohoto druhu odškodnění musíme počítat s vývojem, a dle toho odškodňovat v rozsahu omezení uplatnění. Také zde musíme vycházet z lékařského posudku. Tento posudek se zpravidla vydává až po jednom roce poté, co došlo ke škodě na zdraví.

Pro příklad zde opět uvádím případ „rozhodnutí Městského soudu v Praze. V případě, že žena nemůže porodit jinak, než císařským řezem, a byla-li po takovém druhém porodu obligatorně provedena sterilizace, jde o takový důsledek, který nemůže zůstat neodškodněn v rámci náhrady za ztížení společenského uplatnění, i když ve výčtu jednotlivým poškozením se s ničím takovým nepočítá. Analogie je možná“.⁵²

8.3.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Dle ust. § 373 zákoníku účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Z toho lze vyvodit, že náhrada vzniká až po vynaložení nákladů.

51 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 69

52 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 71

Např. „při dietní stravě je třeba uvést, v čem přilepšení spočívalo. Náklady spojené s léčením vznikají také při návštěvách ošetřovaného zaměstnance“.⁵³

U výše uvedených návštěv je důležité posuzovat, zda takové návštěvy příznivě ovlivňují stav ošetřovaného a urychlují jeho léčebný postup. Samozřejmě, že za účelně vynaložené náklady nelze považovat využití např. taxislužby k dopravení za ošetřovaným.

8.3.5 Náhrada věcné škody

„Nejčastěji vzniká věcná škoda poškozením nebo ztrátou konkrétní věci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jde např. obuv, oděv, věci osobní potřeby, které měl zaměstnanec v rozhodné době při sobě“.⁵⁴

Vždy se při určování ceny těchto věcí vychází z ceny v době poškození.

„Pojem věcné škody je však širší, než jenom škoda na věci. V soudní praxi se považuje za věcnou škodu také náklady, které vznikly poškozenému zaměstnanci tím, že následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže obstarávat svoji domácnost“.⁵⁵

Tyto činnosti potom musí vykonávat někdo další a z toho vzniká nárok na odškodnění.

8.3.6 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší opět tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

V případě pohřebného se odečte pohřebné podle zvláštního předpisu. Komu a za jakých podmínek vznikají nároky na pohřebné je vymezeno v zák. č. 117/1995 Sb., „O státní sociální podpoře“ a také zák. č. 256/2001 Sb., „O pohřebnictví“.

Náklady, které souvisí s pohřbem jsou poplatky účtované pohřebním ústavem, např. hřbitovní poplatky, úprava hrobu apod. Náklady na zřízení pomníku nebo desky nesmí přesáhnout částku 20.000,- Kč. Vláda může tuto částku nařízením zvýšit.

53 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 71

54 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 72

55 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 72

8.3.7 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Další z náhrad, které je zaměstnavatel povinen uhradit, v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, je náhrada na výživu pozůstalých.

Judikatura zde jasně vymezila pojem pozůstalá osoba. Jde o děti, rodiče, sourozence a jiné osoby, které tvořily se zemřelým společnou domácnost po dobu jednoho roku před škodnou událostí.

Ke splnění podmínek uvedených v ust. § 377 zákoníku, „zde musí jít o soustavné poskytování prostředků na výživu v penězích nebo poskytování jiných prostředků určených k uspokojování běžných životních potřeb“.⁵⁶

Při výpočtu této náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého dle ust. § 377 odst. 3 zákoníku.

8.3.8 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Zde se opět opakuje odpovědnost zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel.

Toto odškodnění náleží pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, každému ve výši 240.000,- Kč, rodičům ve stejné výši za podmínky, že s poškozeným žili ve společné domácnosti. Výše uvedeného odškodnění má přispět ke zlepšení sociální situace bezprostředně po ztrátě živitele.

8.3.9 Náhrada věcné škody při smrti zaměstnancem

Dle ust. § 379 zákoníku náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance.

„Věcnou škodou se při odškodňování dědiců zemřelého zaměstnance následkem smrti nebo nemoci z povolání, však rozumí pouze škoda na věci, jako např. Rozbitím hodinek,

⁵⁶ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 72

poškozením, zničením oděvu. Věcnou škodou není náhrada za práce v domácnosti, které zaměstnanec před svou smrtí vykonával“.⁵⁷

8.4 Změna poměrů poškozeného

Dle ust. § 390 odst. 1 zákoníku v případě, že se podstatně změny poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popř. i povinností. Vláda tak může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mezd, upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům por skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, taktéž se to vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

„U poškozeného zaměstnance může být důvodem např. Zhoršení jeho zdravotního stavu odrážející se ve snížení jeho výdělků nebo přiznání invalidního důchodu, když přestane vykonávat dosavadní zaměstnání.

U zaměstnavatele, který je povinen náklady poskytovat, bude důvodem návrhu na změnu jeho povinností zaměstnancům vyšší výdělek, zaměstnancovo rozhodnutí o odchodu do starobního důchodu nebo dosažení věku 65 roků“.⁵⁸

Výše náhrady škody se upravuje buď mimosoudní dohodou, nebo rozhodnutím soudu.

Všechny výše uvedené druhy náhrad vychází z předpokladu existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jak jsem již uvedl pracovní úraz či nemoc z povolání úzce souvisí s plněním pracovních úkolů, za které nelze považovat cestu do zaměstnání a zpět.

Cestu do zaměstnání a zpět zákoník definuje jako cestu z místa bydliště zaměstnance do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. U dělníků pracujících např. v lesnictví, stavebnictví je cesta do zaměstnání, cesta na určené shromaždiště a zpět.

Na závěr je důležité zmínit ještě ust. § 389 zákoníku, kdy se nepromlčují práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z

57 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 74

58 HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce, komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005 – str. 75

povolání nebo jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

9. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU VE ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPÁDECH

Kromě osob, které jsem ve své práci několikrát zmiňoval, ať už šlo o zaměstnance nebo zaměstnavatele, se odpovědnost za škodu týká také osob, které plní veřejné funkce či funkcionářů odborových organizací. Jde tedy o první z první z druhů zvláštní odpovědnosti, které jsou uvedeny v ust. § 392 odst. 1 zákoníku. Těmto osobám odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho tato osoba pracovala. Jde tedy o osoby, které nejsou zaměstnanci ve smyslu zákoníku.

Dle ust. § 392 odst. 2 zákoníku se toto vztahuje i na osoby se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na povolání se provádí podle zvláštních předpisů. V tomto případě odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, popř. nemocí z povolání ten, u něhož se příprava na povolání provádí.

Zvláštní kategorií jsou též studenti a žáci. V případě, že vznikla škoda při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá těmto žákům za škodu škola, při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ním odpovídá za škodu školské zařízení.

V ust. § 391 zákoníku je jasně vymezena též odpovědnost studentů.

Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají také členové dobrovolných požárních sborů, báňských záchranných sborů, kteří utrpí úraz při činnostech v těchto sborech. V tomto případě odpovídá za škodu ten, u něhož je sbor zřízen.

V dalších případech jde o osoby, které napomáhají při živelných událostech, při činnostech, kdy vypomáhají při zvelebování obcí. Taktéž jde zdravotníky Červeného kříže, členy Horské služby. Vždy se při odškodňování vychází z předpokladu, pro koho plnily tyto osoby pracovní úkoly.

10. ZÁVĚR

Odpovědnost za škodu v pracovním právu je velice rozsáhlé a důležité téma, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Základním kamenem úpravy těchto vztahů, z nichž vyplývají jak práva, tak i povinnosti pro všechny zúčastněné strany, je v České republice Zákoník práce, ale následně i mnoho dalších právních předpisů, které se na něj odkazují, a rovněž těch, na které se ve svých ustanoveních odkazuje Zákoník práce.

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřil nejdříve na výklad základních pojmů, týkajících se tohoto tématu a dále jsem se v úvodní části práce věnoval popisu a vysvětlení pojmu pracovněprávních vztahů, přičemž bez jejich existence by nebylo žádné odpovědnosti v pracovním právu.

Dále jsem ve své práci popsal odpovědnost za škodu v obecné rovině, co škoda vůbec je, plnění pracovních úkolů, zavinění a protiprávnosti atd.

V další části práce jsem se zabýval prevencí a povinnostem zaměstnavatelů a zaměstnanců, kdy dle mého názoru je prevence a dodržování stanovených povinností zúčastněných stran a vytváření dobrých pracovních podmínek, jednou ze základních a velice důležitých skutečností, které mohou zabránit nejenom vzniku škody na majetku, a to kterékoliv straně pracovněprávního vztahu, ale zejména může zamezit škodám na zdraví a životech zaměstnanců.

V dalších částech své práce jsem popisoval odpovědnost zaměstnance za škodu, dále odpovědnost zaměstnavatele za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, a to jak v obecné rovině, tak při konkrétních odpovědnostech. Do této části patří rovněž všechny druhy náhrad škod, které jsou zapracovány v Zákoníku práce.

Poslední částí mé práce byl popis odpovědnosti za škodu ve zvláštních případech. Ve své práci jsem rovněž uvedl i několik konkrétních příkladů různých druhů odpovědností.

Na úplný závěr bych chtěl uvést, že byť sebedokonalejší právní předpisy nikdy nezabrání tomu, aby docházelo jak ke škodám na majetku, tak na zdraví a životech zaměstnavatelů a zaměstnanců, kdy vždy bude docházet porušování povinností, a to jak ze strany zaměstnavatelů, např. Z důvodu úspory finančních prostředků, tak ze strany zaměstnanců, způsobených např. Jejich laxním přístupem k plnění základních povinností, z čehož vyplývá, že je důležitá jak prevence, tak dodržování zákonných povinností všech zúčastněných stran.

Postavení Zákoníku práce jako celku, doplněného o další související právní předpisy, je v souvislosti s ohledem k tématu odpovědnosti za škodu v pracovním právu neoddiskutovatelné a je zapotřebí stanovit jasná pravidla pro účastníky pracovněprávních vztahů, a rovněž je zapotřebí, aby se zákonné a další normy přizpůsobovaly vývoji a novým trendům ve společnosti, což ne vždy se daří dobře a včas.

11. RESUMÉ

„Liability for damage in labour law.“ The theme of my thesis. For some people an unknown concept, for others their daily bread.

Each of us will become part of labour relationships at some time in his life, sometimes in the position of employers, more often in the position of employees. Each of us carries the responsibility arising from these relationships. Some people's lives can be changed due to an accident at work, then must rely on the compensation of damages as their only source of living. Other cause damage to the employers, and then they must bear the consequences of their actions.

But we always return to the basic resources and that is Act. No. 262/2006 Coll., „Labour Code“.

I relied on the Labour Code, too, of course I also worked with decrees or regulations of the government, which are closely related to the the Code.

Such a broad topic as is liability could be described in much greater extend. In my case, I tried to explain the basic concepts based on Labour law and the concepts of safety at work. I believe that any kind of prevention is better than the often time-consuming legal lawsuits that might follow. I also tried to describe different types of liability in specific cases.

Finally I would like to say that although a person meets these concepts of liability in labour, it is always better to deal with these in general terms, or as a topic in his thesis than bear the consequences of the violation of some of these liabilities in his personal life.

Seznam odborné literatury:

DANĚK, A., GLET, J. Právní poradce občanům a podnikatelům. Ostrava: Montanex, 1998. ISBN 80-7225-004-3

GALVAS, M. Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno, Elita Bohemia, 1995. ISBN 80-901927-0-X

GALVAS, M. Pracovní právo: Zákon, komentáře, vzory, judikatura. 1. vyd. Brno: CP Books a.s., 2005. ISBN 80-251-0557-1

HOCHMAN, J. Judikatura v pracovním právu. Praha: Linde, 1999. ISBN 80-86131-05-X

HOCHMAN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce: Komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-86131-60-2

HROUZKOVÁ, V. Zaměstnavatelé a zaměstnanci, praktické odpovědi na otázky z pracovního práva. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-86131-38-6

NOLČ, J. Jaká práva mám v zaměstnání? 1. vyd. Praha: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-847-3

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 2. aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-327-0

HLOUŠKOVÁ, P., JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E., TOMANDLOVÁ, L. 283 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva. 2. aktualizované a doplněné vyd. Olomouc: ANAG, 2005, ISBN 80-7263-289-2

Kolektiv autorů. 234 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva. Olomouc: ANAG, 2001, ISBN 80-7263-086-5

Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. 5., opravené vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-541-0

Prameny práva:

Zákony:

zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zák. č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

zák. č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník

zák. č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhlášky:

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., O odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Nařízení vlády:

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání