



NÁHRADA ŠKODY ZAMĚSTNAVATELEM ZAMĚSTNANCI

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

Tak jako je zaměstnanec povinen v určitých případech nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil, tak i zaměstnavatel v některých případech nahrazuje škodu způsobenou zaměstnanci. Existuje proto jednak obecná povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu, a to ve dvou případech. Jednak, pokud zaměstnanci vznikne škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a jednak, pokud škodu zaměstnanci způsobí ostatní zaměstnanci zaměstnavatele v rámci plnění pracovních úkolů. Vedle této obecné povinnosti hradí zaměstnavatelé zaměstnancům rovněž škodu na odložených věcech, škodu vzniklou při odvrácení škody a odškodňují pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Případy obecné povinnosti nahradit škodu jsou v praxi méně časté, protože zaměstnanec zpravidla při výkonu závislé práce nepoužívá vlastní majetek (závislá práce se koná na náklady a odpovědnost zaměstnavatele) a riskuje spíše vlastní zdraví, případně výdělek. I přesto však může nastat celá řada případů, v nichž je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, a právě těmto případům je věnován tento článek.

DVĚ SKUTKOVÉ PODSTATY NÁHRADY ŠKODY

Nejprve však alespoň pár základních vysvětlení úvodem. Jak bylo naznačeno v úvodu, § 265 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), upravuje dvě skutkové podstaty obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu.

Škoda vzniklá zaměstnanci při práci

První odstavce § 265 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům – což je tedy první případ (skutková podstata) obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu.

Předpoklady povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu jsou tedy následující:

- **porušení právní povinnosti** nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,
- vznik škody **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,**¹
- **příčinná souvislost** mezi porušením povinnosti či úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody.

¹ K obsahu těchto pojmů viz např. VRAJÍK, M. Když zaměstnanci vznikne škoda... *Mzdová účetní*, 2016, č. 9, s. 24.

Není naopak podstatné, **kdo** zaměstnanec škodu způsobil, tedy zda zaměstnavatel, kolegové škodou postiženého zaměstnance (tj. jiný zaměstnanec, resp. jiní zaměstnanci zaměstnavatele), dodavatel, nebo klient zaměstnavatele, nebo úplně cizí osoba. Rovněž není podstatné, **zda byla škoda způsobena zaviněně**. Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu totiž působí tzv. objektivně, tedy nehraje roli, zda porušení povinnosti bylo zaviněné (způsobené z nedbalosti nebo úmyslně). Zavinění je důležité pouze při jednání proti dobrým mravům, které musí být úmyslné.

Škoda způsobená zaměstnanci ostatními zaměstnanci

Druhý odstavec § 265 zákoníku práce pak stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem – zde se tedy jedná o vymezení druhého případu skutkové podstaty obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu.

Předpoklady povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu jsou tedy v tomto případě následující:

- **porušení právní povinnosti** v rámci plnění pracovních úkolů **jiným zaměstnancem zaměstnavatele** jednajícím jménem zaměstnavatele,
- **vznik škody** na straně zaměstnance,
- **příčinná souvislost** mezi porušením povinnosti a vznikem škody.

V tomto případě není podstatné, **zda škoda vznikla při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním. Důležité je pouze to, zda zaměstnanci škodu způsobili ostatní zaměstnanci zaměstnavatele v rámci plnění svých pracovních úkolů. Ani zde nehraje roli zavinění, tj. **škoda může i zde vzniknout bez zavinění**, a zaměstnavatel je i tak povinen jí poškozenému zaměstnanci nahradit.

Porušení právní povinnosti

Pro oba výše uvedené případy je typické, že musí dojít k **porušení právní povinnosti** (v prvním případě může navíc dojít i k úmyslnému jednání proti dobrým mravům). Tento pojem je přitom velmi široký, protože právní povinností je:

- každá povinnost stanovená zaměstnavateli **zákoníkem práce**, jinými pracovněprávními předpisy či jinými obecně závaznými právními předpisy,
- povinnost zaměstnavatele plynoucí z **kolektivní smlouvy**,
- povinnost zaměstnavatele plynoucí z **pracovního řádu** nebo **vnitřního předpisu** a
- povinnost zaměstnavatele založená **smlouvou nebo dohodou se zaměstnancem**.

Právě tato šíře vykresluje počet možných případů, v nichž může být zaměstnanec zaměstnavatelem poškozen. **Může jít o celou škálu případů od poškození majetku zaměstnance přes škody způsobené nerovným zacházením, odepřením benefitů či složek odměny za práci** (typicky mzdy nebo platu) **až po škody způsobené při skončení pracovního poměru**. Modelové příklady takových škod jsou popsány dále v tomto článku.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ ODCIZENÍM DOPRAVNÍHO PROSTŘEDKU ZAMĚSTNANCE

Řada zaměstnanců používá k cestám do zaměstnání a ze zaměstnání soukromá motorová vozidla, ale třeba i motocykly, mopedy nebo jízdní kola. Mnohdy je to takřka nutnost: ne všude funguje hromadná doprava tak kvalitně, aby se na ni zaměstnanec mohl spolehnout, a i tam, kde hromadná doprava takto funguje, se zase mnohdy v hromadné dopravě setká zaměstnanec s lidmi, s nimiž se cestou do práce nebo z práce opravdu setkat nechce.

Zaměstnanec po příjezdu do práce dopravní prostředek zaparkuje, zamkne a následně nad ním ztrácí bezprostřední kontrolu. Může se tedy stát, že mu tento dopravní prostředek bude v době, kdy vykonává práci, odcizen. Nejvyšší soud pro takový případ již judikoval, že **osobní automobil není odložená věc** ve smyslu § 267 odst. 1 zákoníku práce, a že proto za „osobní automobil, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele na nehlídaném parkovišti, zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10 000 Kč, ledaže škodu na tomto automobilu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele.“²

To, že automobil (nebo jiný dopravní prostředek) není odložená věc tedy **neznamená, že by se škoda způsobená jeho odcizením nehradila zaměstnanci vůbec**. Pokud by totiž zaměstnanec prokázal, že **odcizení dopravního prostředku porušením své povinnosti v rámci plnění pracovních úkolů umožnil jiný zaměstnanec zaměstnavatele**, byl by zaměstnavatel povinen vzniklou škodu zaměstnanci nahradit, a to v plné výši.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům parkovat v areálu jízdní kola s tím, že kola následně uzamknou a klíče od zámku odevzdají na vrátnici. Vrátný si následně neověří, komu klíče vydává a umožní tak odcizení jízdního kola jednoho ze zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen takto způsobenou škodu nahradit, neboť ke škodě spočívající v odcizení kola došlo v důsledku porušení právní povinnosti vrátného v rámci plnění jeho pracovních úkolů.

PŘÍKLAD 2

Stejným způsobem lze dovodit, že zaměstnavatel by byl povinen nahradit i škodu způsobenou poškozením použitého dopravního prostředku. Šlo by třeba o případ, kdy zaměstnanec přijede do práce soukromým vozidlem, které zaparkuje v areálu zaměstnavatele. Jiný zaměstnanec, řidič dodávky, vyjíždí z areálu s nákladem, který rozváží zákazníkům, a počíná si tak neopatrně, že nacouvá do automobilu zaměstnance a poškodí ho. Zaměstnavatel je rovněž v tomto případě povinen způsobenou škodu nahradit, neboť ke škodě spočívající v poškození automobilu došlo v důsledku porušení právní povinnosti řidiče v rámci plnění jeho pracovních úkolů.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 2 až na to, že řidič dodávky není zaměstnancem téhož zaměstnavatele, ale zaměstnancem externího dodavatele. V takovém případě zaměstnavatel není povinen zaměstnanci škodu nahradit, neboť škoda na odstaveném vozidle nevznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním (první skutková podstata), ani nebyla způsobena jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele (druhá skutková podstata). Škodu bude proto zaměstnanci hradit podle občanskoprávních předpisů provozovatel dodávky, tj. pravděpodobně zaměstnavatel řidiče, a to především z tzv. povinného ručení.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZNEMOŽNĚNÍM UŽÍVÁNÍ SLUŽEBNÍHO VOZIDLA

Někteří zaměstnanci mají v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatelem přiděleno služební vozidlo, přičemž mnohdy je toto přidělení chápáno i jako benefit, neboť je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno, že zaměstnanec smí vozidlo užívat rovněž pro soukromé účely. Soukromé užívání s sebou nese řadu úskalí od jeho zdaňování přes

² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.

nemožnost sledovat soukromé jízdy zaměstnance prostřednictvím GPS³, až po otázky spojené s povinností nahradit škody na takovém vozidle.

Pro účely tohoto článku je však podstatné, že jakmile je zaměstnanci vozidlo zaměstnavatelem svěřeno a přiděleno, smí být zaměstnanci zase odňato jedině v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele, případně smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nejvyšší soud se tak již zabýval případem, v němž bylo zaměstnanci svěřeno k užívání služební vozidlo. Zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí a ještě před skončením pracovního poměru mu chtěl vozidlo odebrat; zaměstnanec však toto vozidlo odmítl vydat. Zaměstnavatel proto podal na zaměstnance trestní oznámení pro podezření ze spáchání trestného činu neoprávněného užívání cizí věci. Zaměstnanci bylo v rámci trestního řízení služební vozidlo odňato Policií České republiky a bylo vráceno zaměstnavateli. Zaměstnanec byl následně zproštěn obžaloby.

Nejvyšší soud v této věci **dovodil možnou povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu a uvedl, že je „mimo rozumnou pochybnost, že, měl-li žalobce ke svému užívání (jak pro služební, tak pro osobní potřebu) přiděleno služební vozidlo a toto vozidlo nemohl užívat, mohla mu tím vzniknout škoda.“⁴**

Zaměstnavatelé by tedy v dohodách o užívání služebních vozidel a ve vnitřních předpisech upravujících užívání služebních vozidel měli myslet nejen na předání vozidla, vedení knihy jízd apod., ale **měli by upravit rovněž případy, v nichž je zaměstnanec povinen přidělené služební vozidlo vrátit**. Jinak je zaměstnanec oprávněn služební vozidlo užívat po celou dobu trvání pracovního poměru (resp. do doby, dokud pracuje na takové pozici, s níž vnitřní předpis spojuje právo na služební vozidlo) a **jeho protiprávním odnětím vzniká škoda, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit**.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec má zaměstnavatelem přiděleno služební vozidlo na dobu trvání pracovního poměru, a to pro pracovní i soukromé účely. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď a služební vozidlo zaměstnanci odejme. Zaměstnanec si na výpovědní dobu pronajme jiné vozidlo. Zaplacené nájemné může za těchto okolností být škodou na straně zaměstnance a zaměstnavatel je povinen tuto škodu nahradit, neboť její vznik zapříčinil protiprávním odebráním služebního vozidla ještě před skončením pracovního poměru.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ NEROVNÝM ZACHÁZENÍM

Samostatnou skupinou případů jsou situace, v nichž **zaměstnavatel poruší povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci**, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, jak ji definuje § 16 odst. 1 zákoníku práce.

Nejtypičtěji se porušení této povinnosti projevuje v **přiznávání nenárokových složek odměny za práci**, tedy především mzdy. Jde o případy (ne)přiznávání různých nenárokových prémie, bonusů, odměn apod.

Takové nerovné zacházení je přitom zcela jednoznačně porušením povinnosti, přičemž **za vzniklou škodu nese zaměstnavatel právní odpovědnost**. Toto dovodil opakovaně i Nejvyšší soud, když např. uvedl, že **porušením „zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci**

³ Blíže k GPS ve služebních vozidlech viz LANDWEHRMANN, T. GPS ve služebních vozidlech aneb malý čip = velká komplikace? *Praktická personalistika*, 2015, č. 3–4, s. 9 a násl.

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 1678/2010.

nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení. Za škodu způsobenou zaměstnanci tímto jednáním, které je porušením právní povinnosti, zaměstnavatel odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.⁵

Problematické přitom není nepřiznání nebo odnětí nenárokové složky odměny samo o sobě. Naopak, Nejvyšší soud již několikrát rozhodl tak, že „**soudu nepřisluší vyhodnocovat argumentaci zaměstnavatele, kterou použil při odůvodnění stanovení výše prémie**“⁶. Judikatura rovněž konzistentně potvrzuje, že **zaměstnavatel smí odebrat zaměstnanci nenárokovou složku mzdy, pokud jsou pro takový postup splněny předpoklady**, přičemž už nehraje roli, zda zaměstnavatel tuto nenárokovou složku mzdy odebral všem zaměstnancům, kteří konají stejnou práci.⁷

Porušení povinnosti se zaměstnavatel tedy dopustí **až tím, že buď přímo ve vnitřním předpise stanoví podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy způsobem, který zakládá nerovné zacházení, nebo že se při rozhodování o přiznání této složky mzdy dopustí nerovného zacházení.**⁸

Zaměstnanec se pak v takovém případě **nemůže domáhat výplaty mzdy**, protože ta mu zaměstnavatelem nebyla přiznána a právo na ni tak zaměstnanci nevzniklo. Zaměstnanec se však **smí domáhat náhrady škody způsobené porušením povinnosti zacházet se zaměstnanci v oblasti odměňování rovně.**

Klasickým případem nerovného zacházení v oblasti odměňování je tak třeba nepřiznání bonusové složky mzdy bývalým, resp. tzv. končícím zaměstnancům s odůvodněním, že v době výplaty bonusu již nejsou nebo v brzké době již nebudou zaměstnanci zaměstnavatele.⁹

PŘÍKLAD 5

Zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem roční výkonnostní bonus vázaný na splnění jediné podmínky, a to dosažení určitého hospodářského výsledku. Vnitřní předpis zároveň stanoví, že bonus bude přiznán a vyplácen v následujícím roce v měsíci následujícím po schválení účetní závěrky, přičemž na bonus nemají právo zaměstnanci, kteří do přiznání bonusu ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele. Dva zaměstnanci odpracují celé bonusové období roku 2017 s tím, že jeden z nich je u zaměstnavatele nadále zaměstnán a bonus je mu přiznán a vyplácen, přičemž druhému byla v lednu 2018 dána výpověď a k 31. březnu 2018 ukončil pracovní poměr. Zaměstnavatel mu proto bonus nepřizná a nevyplatí.

Zaměstnanec v takovém případě nemá na bonus nárok, jelikož mu zaměstnavatelem nebyl přiznán. Protože se však zaměstnavatel vůči tomuto zaměstnanci dopustil nerovného zacházení a tím porušení právní povinnosti, má zaměstnanec nárok na náhradu škody ve výši odpovídající výši nepřiznaného a nevyplaceného bonusu.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ PŘEDSTÍRÁNÍM ORGANIZAČNÍ ZMĚNY

Řada případů povinnosti nahradit škodu se týká rozvázání pracovního poměru. Prvním případem, kterým se tento článek zabývá, je **předstírání organizačních změn za účelem vyláčení podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru**. Ačkoliv v praxi jsou častější spíše

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017.

⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 4254/2014.

⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. srpna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005.

opačné případy, může docházet k situacím, kdy zaměstnavatel zaměstnanci bude tvrdit, že se jeho pracovní pozice ruší, a přesvědčovat zaměstnance, aby rozvázal pracovní poměr dohodou, i když bude tvrzená organizační změna jen zastíracím manévrem.

Pokud zaměstnanec skutečně dohodu uzavře, pak **bez ohledu na to, že je v dohodě uvedeno, že pracovní poměr končí z důvodu organizačních změn, nemá zaměstnanec právo na odstupné**, pokud zaměstnavatel prokáže, z jakého konkrétního jiného důvodu byl pracovní poměr ve skutečnosti skončen a že šlo o důvod, s nímž zákoník práce právo na odstupné nespojuje.¹⁰ Od tohoto případu je nicméně třeba odlišit situaci, v níž je právo na odstupné v dohodě o rozvázání pracovního poměru výslovně uvedeno. Za takových okolností má zaměstnanec na odstupné právo ne na základě zákona, ale na základě dohody jako takové.

Ani pokud odstupné v dohodě uvedeno není, neznamená to, že by zaměstnanec na peněžitě plnění neměl vůbec nárok. **Naopak, nárok je zde dán právě z titulu náhrady škody.** Jak dovodila judikatura Nejvyššího soudu, zaměstnanec má právo na náhradu škody (ve výši nevyplaceného odstupného), pokud dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavíral „v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.“¹¹

PŘÍKLAD 6

Zaměstnavatel se chce zbavit nepohodlného zaměstnance, a předstírá proto organizační změnu, na základě níž se zaměstnanec stal nadbytečným. Zaměstnanec přistoupí na dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž je uvedeno, že pracovní poměr se rozvazuje pro nadbytečnost a že zaměstnanci přísluší odstupné ve výši 120 000 Kč hrubého. Dohoda je v takovém případě platná bez ohledu na to, že k organizační změně nedošlo. Právo na odstupné zde sice neplyne z § 67 zákoníku práce, ale přímo z dohody o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec se tedy může odstupného domáhat, a to i soudní cestou.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 6, až na to, že dohoda o odstupném mlčí. Dohoda je i v tomto případě platná bez ohledu na to, že k organizační změně nedošlo. Zaměstnanec však nemá právo na odstupné, pokud zaměstnavatel prokáže, že žádná organizační změna nenastala a zaměstnanec se nestal nadbytečným. Protože se však zaměstnavatel nesmí dovolávat vlastní nepoctivosti, má zaměstnanec právo na náhradu škody ve výši, kterou by činilo zákonné odstupné.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ NEVYDÁNÍM POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

V souvislosti se skončením pracovního poměru zakotvuje § 313 zákoníku práce povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). **Vydání tohoto potvrzení nelze ničím podmiňovat.** Zaměstnavatel tedy nesmí po zaměstnanci požadovat, aby nejprve vrátil zaměstnavateli svěřené předměty, vypořádal dluhy, nahradil způsobené škody, nebo aby se pro potvrzení dostavil osobně.¹²

¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

¹¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002. Rozsudek se týkal ještě právní úpravy v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Odkazy by dnes směřovaly na § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

¹² To ovšem neznamená, že by zaměstnavatel byl povinen potvrzení o zaměstnání zaměstnanci doručit způsobem podle § 334 a násl. zákoníku práce. Autor je i nadále přesvědčen, že potvrzení o zaměstnání není písemností týkající se skončení pracovního poměru ve smyslu § 334 odst. 1 zákoníku

Ačkoliv předložení potvrzení o zaměstnání novému zaměstnavateli není povinné, respektive nepředložení tohoto potvrzení nebrání novému zaměstnavateli přijmout zaměstnance do práce, v praxi zaměstnavatelé potvrzení o zaměstnání vyžadují, především kvůli údajům o srážkách ze mzdy. **Pokud by tedy zaměstnanec potvrzení o zaměstnání od zaměstnavatele neobdržel a pokud by kvůli tomu zaměstnanec nebyl přijat do pracovního vztahu k novému zaměstnavateli, vzniká tím zaměstnanci škoda.**

Jak dále dovodil Nejvyšší soud, tato škoda „**může zaměstnanci v tomto případě vzniknout rovněž tím, že nebyl přijat do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele a že proto nedosáhl výdětku, který by mu jinak náležel.**“¹³ Protože tato škoda je zaměstnanci způsobena porušením povinnosti zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání, je zaměstnavatel opět povinen tuto škodu zaměstnanci nahradit. V praxi je nicméně velmi obtížné tuto škodu vyčíslit, respektive určit období, za něž zaměstnanci náhrada škody přísluší. Obecně pokud si zaměstnanec brzy najde další pracovní uplatnění za podobných podmínek, bude náhrada škody vymezena obdobím, v němž zaměstnanec už mohl mít práci a kvůli nevydání potvrzení o zaměstnání ji neměl.

V extrémnějších případech bude nicméně potřeba vždy individuálně posoudit, zda je porušení povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání ještě příčinou vznikající škody, nebo zda už škoda vzniká z jiných příčin, např. proto, že zaměstnanec si práci již aktivně nehledá a spoléhá se na to, že mu bývalý zaměstnavatel bude muset platit náhradu škody.

PŘÍKLAD 8

Zaměstnanec rozvázal pracovní poměr se zaměstnavatelem tak, že pracovní poměr skončil dne 30. června 2018. Zaměstnavatel mu odmítl vydat potvrzení o zaměstnání s tím, že mu zaměstnanec ještě dluží náhradu škody ve výši 20 000 Kč, a dokud tuto škodu nenahradí, tak potvrzení o zaměstnání nebude vydáno. Zaměstnanec kvůli tomu nezískal zaměstnání, do něhož měl nastoupit od 1. srpna 2018 a v němž měl pobírat mzdu ve výši 28 000 Kč hrubého měsíčně. Zaměstnanec následně nastoupí od 1. září 2018 do jiného zaměstnání, v němž pobírá mzdu ve výši 30 000 Kč hrubého. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen nahradit zaměstnanci škodu ve výši 28 000 Kč hrubého odpovídající mzdě, o niž zaměstnanec přišel za srpen 2018 v důsledku porušení povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ PRACOVNÍM POSUDKEM

Ještě pikantnější případy vznikají, pokud zaměstnanec požádá o vydání pracovního posudku a zaměstnavatel se „neudrží“ a do posudku napíše takové hodnocení, v jehož důsledku zaměstnanec další zaměstnavatel odmítne zaměstnat.

Pokud totiž zaměstnavatel poruší povinnost a v pracovním posudku hodnotí zaměstnance nepravdivě a zaměstnanec v důsledku toho není přijat do zaměstnání, **vzniká tím opět zaměstnanci škoda, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit.**¹⁴ Pracovní posudky je tedy třeba psát **nejen subjektivně pravdivě, ale rovněž tak, aby zaměstnavatel byl schopen jejich obsah obhájit i u případného soudu.**

práce, a proto je stačí doručit zaměstnanci obyčejnou či doporučenou poštou na poslední známou adresu zaměstnance. Opačný názor, zastávaný především inspektoráty práce, je podle názoru autora zcela nepodložený, ničím relevantním neodůvodněný a představuje jen zbytečné navyšování administrativy na straně zaměstnavatele.

¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

¹⁴ Viz Nejvyšší soud ČSSR. *Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970–1983)*. Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha, s. 953.

PŘÍKLAD 9

Zaměstnavatel vydá zaměstnanci pracovní posudek, v němž uvede, že zaměstnanec při práci kradl, byl přistižen a rozvázal pak pracovní poměr dohodou bez uvedení důvodu. Zaměstnanec v důsledku toho není přijat na několika dalších místech do zaměstnání, a vzniká mu tedy škoda (k jejímu vyčíslení viz obdobně výše u náhrady škody způsobené nevydáním potvrzení o zaměstnání). Tuto škodu by zaměstnavatel byl povinen nahradit, pokud u soudu neprokáže pravdivost tvrzení o krádežích v pracovním posudku. Pokud zaměstnavatel např. svědeckými výslechy, kamerovými záznamy či jinak prokáže, že jeho tvrzení je pravdivé, pak uvedením této skutečnosti v pracovním posudku neporušil právní povinnost a škodu zaměstnanci nenahrazuje.

NÁHRADA ŠKODY PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V DŮSLEDKU ŠIKANY

Posledním příkladem, který lze uvést jako varovný zdvižený prst pro zaměstnavatele, je povinnost zaměstnavatele **nahradit zaměstnanci jako škodu ztrátu na výdělku, pokud zaměstnanec ukončil pracovní poměr v důsledku šikany**. Pokud pracovní poměr se zaměstnancem rozváže zaměstnavatel, je zřejmé, že zaměstnanec může napadnout platnost takového rozvázání soudní cestou, požadovat vyplacení náhrady mzdy či platu, trvat na dalším přidělování práce atd.

Judikatura Nejvyššího soudu však dovodila, že zaměstnanec není zcela bez prostředků ani v případě, dá-li výpověď on sám nebo rozváže-li pracovní poměr se zaměstnavatelem dohodou. Šikana je totiž porušením právní povinnosti¹⁵, **a vznikne-li zaměstnanci v důsledku šikany škoda, je zaměstnavatel povinen tuto škodu nahradit**.

Škoda přitom může spočívat i v tom, že zaměstnanec rozváže v důsledku šikany pracovní poměr a tím se připraví o výdělek, kterého dosud dosahoval. Nejvyšší soud k tomu uvedl, že „**škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v případě rozvázání pracovního poměru zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance v důsledku skutečnosti, která je důvodem vlastního právního úkonu, jímž pracovní poměr končí, a bez níž by právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru nebyl učiněn.**“¹⁶

Jinými slovy **zaměstnanec není povinen šikanu zaměstnavatele (jeho zaměstnanců, vedoucích i řadových) trpně snášet**. Pokud zaměstnanec v důsledku šikany rozváže pracovní poměr a pokud prokáže, že skutečně šikanován byl a pracovní poměr rozvázal kvůli tomu, **má právo na náhradu tím způsobené škody**.

ZÁVĚR

Výše uvedené případy představují jen zlomek situací, v nichž je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci způsobenou škodu. Každá povinnost zaměstnavatele podle právních předpisů, pracovního řádu, vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy či dohody se zaměstnancem totiž může být porušena, a je-li zaměstnavatelem (zaměstnanci jednajícími za zaměstnavatele) porušena a vznikne tím zaměstnanci škoda, má zaměstnanec právo na její náhradu.

¹⁵ Podle okolností půjde o porušení povinnosti zajišťovat rovné zacházení, porušení zákazu zneužití práva, či o porušení jiné podobné povinnosti.

¹⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011.