

# Mgr. Jan Šmejkal

**Základy pracovně právní  
legislativy ve školství (mzda a  
pracovní doba učitele)**

## Základní právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**
- Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**)
- Zákon č. 563/2004 **o pedagogických pracovnících** a o změně některých zákonů
- **Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků**

# Pracovněprávní vztah učitele ZŠ a SŠ

## Pracovně právní vztahy (§ 1 zákoníku práce)

„právní vztahy vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“ -

## Závislá práce (§ 2 zákoníku práce)

- (1) **Závislou prací** je práce, která je vykonávána **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele** a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává **osobně**.
- (2) Závislá práce **musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.**

## Formy pracovněprávního vztahu učitele

- a) **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§§ 78 až 80 zákoníku práce)**
- b) **Pracovní poměr (§§ 30 až 73a zákoníku práce)**

# Učitel pracující podle dohod konaných mimo pracovní poměr

## Rozdíly od pracovního poměru obecně:

- a) **Jen pro práce, které nemají být konány v rámci pracovního poměru**  
„Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“ (§ 74 odst. 1 zákoníku práce)
- b) **Úprava pro výkon práce v pracovním poměru se nepoužije v otázce:**  
převedení na jinou práci a přeložení, b) dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy, cestovní náhrady. Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem,
- a) **Jednodušší ukončení právního vztahu** – zaměstnavatel není vázán zákonem taxativně stanovenými výpovědními důvody (výpověď musí být písemná)
- b) **Omezení rozsahu konané práce**
- c) **Odlišná konstrukce tzv. „odvodů“**
- d) **Možnost tzv. „řetězení“ dohod**

# Učitel pracující podle dohod konaných mimo pracovní poměr

## Dohoda o provedení práce (§ 75 zákoníku práce)

- **Rozsah práce**, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce**. Do rozsahu práce se započítává **také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce**. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (§ 75 zákoníku práce)
- Odměna musí činit alespoň 50,60 Kč hrubého na hodinu **aplikují se právní předpisy ustanovení o minimální mzdě**.
- Tzv. „**Odvody**“ - hradí se **daň z příjmu FO (15%)** s podle toho zda zaměstnanec podepíše nebo nepodepíše prohlášení k dani u zaměstnavatele (srážky provádí zaměstnavatel či nikoli). Sociální a veřejné zdravotní pojištění se nehradí, **pokud měsíční odměna nepřesáhne deset tisíc korun**.
- **Možnost ukončení není zákonem výrazně limitována**, lze i kupř. nepřidělovat práci

# Učitel pracující podle dohod konaných mimo pracovní poměr

## Dohoda o pracovní činnosti (§ 76 zákoníku práce)

- Rozsah prací - může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i **když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin**, není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru **polovinu stanovené týdenní pracovní doby (= 20 hodin)**
- Odměna musí činit alespoň 50,60 Kč hrubého na hodinu **aplikují se právní předpisy ustanovení o minimální mzdě**.
- Tzv. „**Odvody**“ - hradí se **daň z příjmu FO (15%)** i sociální a veřejné zdravotní pojištění (prakticky se neliší od pracovního poměru).
- **Možnost ukončení** – způsob zrušení dohody o pracovní činnosti **lze ujednat**, pokud není ujednan, je možné ji **zrušit dohodou smluvních stran** ke sjednanému dni; jednostranně **může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. **Okamžité zrušení** dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, **kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr**.

## Obecná úprava

- § 33 a násl. zákoníku práce

## Zvláštní úprava

- Zákon č. 563/2004 o pedagogických pracovnících, který odchylně upravuje zejména podmínky pro výkon práce, pracovní dobu, odměňování, stanovuje zvlášť pracovní povinnosti učitele

## Vznik a zánik pracovního poměru

- Pracovní poměr **se zakládá pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoně dále stanoveno jinak (§ 33 zákoníku práce)
- Pracovní poměr může být **rozvázán jen** (§ 48 zákoníku práce)
  - a) Dohodou,
  - b) Výpovědí,
  - c) Okamžitým zrušením,
  - d) Zrušením ve zkušební době.
- Pracovní poměr na dobu určitou končí také **uplynutím sjednané doby**.
- Pracovní poměr **cizince** nebo **fyzické osoby bez státní příslušnosti**, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí
  - a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
  - b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
  - c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu.
- Pracovní poměr zaniká **smrtí** zaměstnance.



## Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) **den nástupu do práce**.

## Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

## Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

- **Nenastoupí-li** zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může **zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit**.
- Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

# Pracovní poměr učitelů ZŠ a SŠ – obecná úprava

## Zkušební doba

- Zkušební doba musí být **sjednána písemně**.
- **Nesmí být delší než 3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- Zkušební dobu je možné **sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce**, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
- Sjednaná zkušební doba **nesmí být dodatečně prodlužována**. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

# Pracovní poměr učitelů ZŠ a SŠ – obecná úprava

## Změny pracovního poměru

- **Dohodou** zaměstnance a zaměstnavatele
- **Převedení** na jinou práci (§ 41 ZP)
- **Pracovní cesta** (§ 42 ZP)
  - **časově omezené** vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce
  - **na dobu nezbytné potřeby**
  - jen **na základě dohody** se zaměstnancem.
  - Zaměstnanci náleží **cestovní náhrady**
- **Přeložení** (§ 43 ZP)
- **Dočasné převedení** (§ 43a ZP)

# Pracovní poměr učitelů ZŠ a SŠ – obecná úprava

## Skončení pracovního poměru výpovědí

- a) **Jednostranné písemné právní jednání (úkon) ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele**
- b) **Ze strany zaměstnance bez udání důvodů ze strany zaměstnavatele jen z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce:**
- a) **ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,**
  - b) **přemístí/uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,**
  - c) **stane-li se zaměstnanec nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
  - d) **nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dále konat dosavadní práci** pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
  - e) **pozbyl-li zaměstnanec** vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě zdravotní způsobilost,**
  - f) **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;** spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
  - g) jsou-li u zaměstnance **dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr,** nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
  - h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.
- c) **Odstupné náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů,** (nejvýše trojnásobek).

# Pracovní poměr učitelů ZŠ a SŠ – obecná úprava

## Okamžité zrušení pracovního poměru

- a) **Zaměstnavatel může** výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,
- **byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,**
  - **porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.**
- b) **Zaměstnanec může** pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže
- **podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo**
  - **zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).**

# Pracovní poměr učitelů ZŠ a SŠ – obecná úprava

## Mzda, plat a odměna z dohody konané mimo PP

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci **mzda, plat nebo odměna z dohody** za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak (§ 109, odst. 1 ZP)
- **Mzda** - je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (§ 109 odst. 2 ZP)
- **Plat** - je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond 1, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, **nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona**

## Plat (obecná úprava dle ZP)

- Určení a sjednání platu - plat určuje **zaměstnanci zaměstnavatel, a to podle zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení.**
- Platové tarify (§ 123 ZP) - Zaměstnanci **přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.**
- **Vláda stanoví nařízením:**
  - a) **zařazení prací do platových tříd** v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce
  - b) **kvalifikační předpoklady** vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
  - c) **způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,**
  - d) podmínky pro **určení započitatelné praxe,**
  - f) **stupnice platových tarifů** pro příslušný kalendářní rok

# Pracovní poměr učitele ZŠ a SŠ – zvláštní úprava

## Zákon č. 563/2004 Sb.o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

1. Upravuje předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, jejich pracovní dobu, další vzdělávání a kariérní systém
2. Vztahuje se na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení, které jsou zapsány do rejstříku škol a školských zařízení (dále jen "škola"), a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.



# Pracovní poměr učitele ZŠ a SŠ – zvláštní úprava

## Pedagogický pracovník

- 1) je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (školský zákon) ; je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.
- 2) Přímou pedagogickou činnost vykonává
  - a) Učitel,
  - b) pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
  - c) Vychovatel,
  - d) speciální pedagog,
  - e) Psycholog,
  - f) pedagog volného času,
  - g) asistent pedagoga,
  - h) Trenér,
  - i) metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně
  - j) vedoucí pedagogický pracovník.

# Pracovní poměr učitele ZŠ a SŠ – zvláštní úprava

## Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka (§ 3 zákona)

- a) je plně **způsobilý k právním úkonům**,
- b) má **odbornou kvalifikaci** pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- c) je **bezúhonný**,
- d) je **zdravotně způsobilý** a
- e) prokázal **znalost českého jazyka**, není-li dále stanoveno jinak.

## Pracovní poměr učitele ZŠ a SŠ – zvláštní úprava

### Pracovní doba pedagogických pracovníků (§ 22a)

- a) **přímá pedagogická činnost** - Pedagogický pracovník je povinen být na pracovišti zaměstnavatele v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti, v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.
- b) **práce související s přímou pedagogickou činností** – vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Náklady, které pedagogickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle věty první, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je pedagogický pracovník.

# Pracovní poměr učitele ZŠ a SŠ – zvláštní úprava

## Rozsah přímé pedagogické činnosti

- **Vláda stanoví nařízením rozsah přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků škol zřizovaných ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí (nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků).**
- **Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanoví ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování podle prováděcího právního předpisu. Při sjednání **kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.****
- **Ředitel školy nebo ředitel zařízení sociálních služeb může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně, další hodiny s ním může dohodnout.**
- **Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo zařízením sociálních služeb se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce, přímou pedagogickou činnost nevykonával. U pedagogických pracovníků s kratší pracovní dobou je přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah přímá pedagogická činnost přesahující týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti odpovídající stanovené týdenní pracovní době; těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.**

## Odměňování pedagogických pracovníků:

- Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací (dostupné na [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz))
- Plat určuje podle § 122 ZP zaměstnavatel, resp. zřizovatel u ředitele školy - tj. statutárního orgánu, jen způsobem, ve složení a takové výši, kterou stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení. Platem nejsou náhrady výdajů poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním, např.: náhrady platu, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště apod.

# Pracovní poměr učitele ZŠ a SŠ – zvláštní úprava!

## Složky platu

### Nárokové

- **platový tarif** je určen platovou třídou a platovým stupněm v platových tabulkách – § 123 ZP a NV č. 564/2006 Sb.
- **příplatek za vedení** (včetně zastupování) u vedoucích zaměstnanců – § 124 a § 11 odst. 4 ZP
- **příplatek za noční práci** – § 125 ZP
- **příplatek za práci v sobotu a v neděli** - § 126 ZP
- **plat nebo náhradní volno za práci přesčas** (pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na náhradním volnu místo platu za práci přesčas) - § 127 ZP
- **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** - § 128 ZP, § 6 a § 7 NV č. 567/2006 Sb.
- **zvláštní příplatek** – u zaměstnanců, kteří vykonávají práce podle míry neuropsychické zátěže nebo s jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života, - § 129 ZP, § 8 a příloha NV č. 564/2006 Sb.
- **příplatek za rozdělenou směnu** - § 130 ZP
- **příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah** - § 132 ZP a NV č. 75/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- **specializační příplatek pedagogického pracovníka** - § 133 ZP a § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., tj. za vykonávání specializovaných činností, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady (kvalifikační předpoklady pro vykonávání těchto činností a jejich taxativní výčet stanoví § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb.

### Nenárokové

- **osobní příplatek** - § 131 ZP, ocenění dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci
- **odměny** - § 134 a § 224 odst. 2 ZP, za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu; odměny při životních a pracovních výročích, za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech – jsou nadále považovány za odměny zahrnované do prostředků na platy a jejich financování je stejné jako doposud.

- **Platový tarif** – § 123 odst. 1 ZP, § 5 a přílohy NV č. 564/2006 Sb., je určen přiznanou platovou třídou a platovým stupněm podle doby započitatelné praxe nebo postupem podle § 6 NV č. 564/2006 Sb.
- **Stupnice platových tarifů (platové tabulky – viz přílohy NV)**  
Pedagogickým pracovníkům přísluší platový tarif podle přílohy č. 5 NV č. 564/2006 Sb., nepedagogickým pracovníkům podle přílohy č. 1 tohoto nařízení.
- **Kvalifikační předpoklady pro platové účely** - nadále jsou stanoveny v **§ 2 odst. 1** NV č. 564/2006 Sb. kvalifikační předpoklady vzdělání alternativně od 4. do 12. platové třídy.



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



Pedagogická fakulta  
Univerzity Karlovy

Diskuze a dotazy  
následně přestávka



# Základy právní odpovědnosti učitele

# Základy právní odpovědnosti učitele

# Základy právní odpovědnosti učitele – právní úprava

- 1) zákon číslo 89/2012 Sb. občanský zákoník – tzv. nový občanský zákoník (NOZ) – otázka náhrady škody
- 2) zákon číslo 40/2009 Sb. trestní zákoník – zvláštní část
- 3) zákon č.262/2006 Sb. zákoník práce – otázka náhrady škody
- 4) vyhláška č. 64/2005 Sb. o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů
- 5) vyhláška č. 48/2005 Sb. o základním vzdělávání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky
- 6) metodický pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních zřizovaných MŠMT

## Druhy právní odpovědnosti:

Pracovně právní

Občanskoprávní

Trestněprávní

## Náhrada škody – část jedenáctá ZP

Povinnosti zaměstnavatele:

§ 248 – (1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Povinnosti zaměstnance:

§ 249 –

- (1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.
- (2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.
- (3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

## § 391

- (1) **Žáci** střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy **odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení** nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, **za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním**. Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídají žáci nebo studenti za škodu právnické osobě vykonávající činnost tohoto školského zařízení. **Studenti vysokých škol** odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídají studenti právnické nebo fyzické osobě, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

## § 391

- (2) Za škodu, která **vznikla žákům základních škol** a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, **odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy**; při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení.
- (3) **Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá žákům středních škol, konzervatorií a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním.** Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. Vykonává-li činnost školy nebo školského zařízení organizační složka státu nebo její součást, odpovídá za škodu jménem státu tato organizační složka státu.
- (5) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení odpovídá fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

**Škoda způsobená tím, kdo nemůže posoudit následky svého jednání**

## § 2920, občanského zákoníku

- (1) **Nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti**, nebo ten, kdo je stížen duševní poruchou, **nahradí způsobenou škodu, pokud byl způsobilý ovládnout své jednání a posoudit jeho následky; poškozenému náleží náhrada škody i tehdy, nebránil-li se škůdci ze šetrnosti k němu.**
- (2) **Nebyl-li nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti**, nebo ten, kdo je stížen duševní poruchou, **způsobilý ovládnout své jednání a posoudit jeho následky**, má poškozený právo na náhradu, **je-li to spravedlivé se zřetelem k majetkovým poměrům škůdce a poškozeného.**

## § 2921, občanského zákoníku

**Společně a nerozdílně se škůdcem nahradí škodu i ten, kdo nad ním zanedbal náležitý dohled. Není-li škůdce povinen k náhradě, nahradí poškozenému škodu ten, kdo nad škůdcem zanedbal dohled.**

## § 2922, občanského zákoníku

**Kdo se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není s to ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, nahradí škodu v tomto stavu způsobenou. Společně a nerozdílně s ním nahradí škodu ti, kteří jej vlastní vinou do tohoto stavu přivedli.**



## **Příklady ze soudní judikatury - „jez“!!!**

- Usnesení Nejvyššího soudu sp.zn. 6 Tdo 235/2003 ze dne 30. 7. 2003 tzv. „jez“: „Pokud obviněná Mgr. A. Ř. dovolila jí svěřeným žákům koupat se na místě potencionálně nebezpečném (v prostoru jezu), tolerovala jejich výše popsané rizikové činnosti (skákání do vody a potápění se v prostoru jezu - pozn. autora) a nevykonávala nad nimi náležitý dozor, přičemž v důsledku toho došlo k utonutí jednoho z žáků, naplnila tím všechny zákonné formální a materiální znaky zmíněného trestného činu (těžké újmy na zdraví - pozn. autora).“
- Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí potvrdil správnost závěrů odvolacího soudu, který poukázal na náročnost pedagogického dohledu nad dospívající mládeží, když judikoval, že: „Povinností obžalované bylo počínat si tak, aby ke škodě na zdraví jejich svěřenců nedocházelo, přičemž s ohledem na to, že se jednalo o zdravé a přiměřeně sebevědomé děti ve věku kolem patnácti let, bylo její povinností upravit program výletu právě tak, aby k možným škodám nedošlo. Je přitom obecně známou skutečností, že zejména chlapci tohoto věku (zvláště v přítomnosti dívek) mají tendence přeceňovat své schopnosti, a naopak jejich rozumové schopnosti jim ne vždy umožní rozpoznat hrozící nebezpečí. Právě s těmito okolnostmi měla také obžalovaná (jako graduovaný pedagog) počítat.“





## **Příklady ze soudní judikatury - „minigolf“!!!**

TZV MINIGOLF: ROZSUDEK NS č.j. 25 Cdo 4507/2010

**„náležitý dohled nad nezletilým neznamená nepřetržitý a bezprostřední dohled "na každém kroku".** K tomu je však třeba dodat, že účinný dohled pedagogů sice při sportovní hře žáků nepředpokládá jejich fyzickou přítomnost u každého žáka, ale v závislosti na konkrétních podmínkách, za nichž je činnost dětí organizována a provozována, vyžaduje k bezpečnému průběhu hry řádnou přípravu dětí, zejména je-li dětem ve skupině svěřeno náčiní, jež děti neovládají, nemají s ním žádnou zkušenost a jehož použití může vést k poškození jejich zdraví. Je třeba uvážit, že náležitý dohled ve smyslu § 422 odst. 2 obč. zák. má jiné požadavky na jednání osob dohledem povinných při běžné činnosti dětí jako je procházka, hra v parku apod. a jiné v situaci, kdy 7leté děti ve skupině mají ke hře k dispozici golfovou hůl, jež je způsobilá i při správné manipulaci s ní způsobit zranění. Proto pouhá okolnost, že bezprostřední přítomnost pedagogického dohledu v místě úrazu žalobce by nemohla úrazu zabránit, sama o sobě neznamená, že náležitý dohled nad 7letými žáky při manipulaci s golfovou holí byl dodržen. V tom je právní posouzení odvolacího soudu neúplné. **Dohled nad nezletilými totiž neznamená pouze zabránit úrazu ve chvíli, kdy k němu dochází, ale především vytvořit podmínky (organizací hry, praktickou průpravou apod.) k předejití možnému vzniku rizika.**

Pokud jde o přípravu žáků ke hře, již z toho, že k úrazu nezletilého došlo zhruba po 20 minutách po zahájení hry, je evidentní, že předchozí ústní poučení dětí nebylo dostačující v situaci, kdy hra byla organizována tak, že učitelky procházely mezi čtveřicemi dětí, které žádnou vlastní zkušenost s manipulací s golfovou holí a s pohybem na hřišti neměly a bez jakékoliv předchozí praktické průpravy odpalovaly holí míčky. Obecné poučení o nutnosti dodržovat bezpečný odstup od hrajícího spolužáka nebylo dostatečným opatřením za situace, že pohyb dětí ve skupince nebyl organizován, a to ani na jamkách, kde je zapotřebí silnější odpal míčku, přičemž v daném případě mohla k náhodnému kontaktu přispět i ta okolnost, že sami žáci byli pověřeni zapisováním výsledků, tedy činností způsobilou odpoutat jejich pozornost od právě hrajícího žáka. **Proto ani ústní poučení žáků o pravidlech a podmínkách bezpečné hry před jejím zahájením nelze v daném případě považovat za plné dodržení povinností náležitého dohledu pedagogických pracovníků nad svěřenými žáky, jež by vedlo k úplnému zproštění odpovědnosti žalované ve smyslu ustanovení § 422 odst. 2 obč. zák.**



## **Příklady ze soudní judikatury - „váza“!!!**

Okresní soud v Semilech uložil žalované škole povinnost zaplatit žalujícímu městu (dále jen žalobce) 256 667 Kč, žalobu co do částky 724 000 Kč zamítl a rozhodl o náhradě nákladů řízení. Vyšel ze zjištění, že **dne 14. 2. 2001 během exkurze v Muzeu skla v Harrachově pořádané v průběhu lyžařského výcviku žalovanou školou, tehdy třináctiletý žák V. P. rozbil vázu vystavenou na deseticentimetrovém podstavci. Váza byla chráněna ze tří stran stěnou skleněné vitríny a zdmi objektu a návštěvníci muzea kolem ní mohli procházet v bezprostřední blízkosti.** Jejím vlastníkem byl žalobce, který na základě smlouvy o výpůjčce ji přenechal do užívání organizátorovi výstavy Sklárně Novosad a syn Bohemia Harrachov Czech Republic, s. r. o. V době, kdy došlo ke škodné události, bylo ve dvou až třech místnostech muzea **přítomno 15 až 20 žáků pod vedením jediného učitele, který byl v daný okamžik v jiné místnosti.** Soud prvního stupně dospěl k závěru, že **nezl. V. P., který již předtím měl kázeňské problémy ve škole a byla mu opakovaně udělena třídní důtka, byl vzhledem ke svému věku schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky a žalovaná, která v té době byla povinna vykonávat nad ním dohled a neprokázala, že by náležitý dohled nezanedbala, odpovídají za škodu podle § 422 obč. zák. společně a nerozdílně z jedné poloviny, a za druhou polovinu škody nese odpovědnost organizátor výstavy, který neučinil žádná opatření k tomu, aby návštěvníkům zabránil dotýkat se vystaveného předmětu.** Tržní cena vázy ke dni poškození činila 1 600 000 Kč, zůstatková hodnota nepoškozených částí vázy 60 000 Kč, žalované již bylo pravomocně uloženo zaplatit na náhradě škody 513 333 Kč, proto jí soud prvního stupně uložil zaplatit žalobci dalších 256 667 Kč.

K odvolání obou účastníků Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 9. 1. 2008, č. j. 24 Co 140/2007-323, rozsudek soudu prvního stupně v napadeném vyhovujícím výroku potvrdil a v zamítavém výroku jej změnil tak, že žalované uložil povinnost zaplatit žalobci dalších 724 000 Kč, a rozhodl o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud vyšel ze skutkového stavu zjištěného soudem prvního stupně a řízení doplnil provedením důkazu odbornými vyjádřeními některých muzeí, z nichž zjistil, že z hlediska zabezpečení před poškozením byla váza vystavována obvyklým způsobem a organizátor výstavy tím neporušil právní předpisy ani doporučení muzejních asociací. Odvolací soud **shodně se soudem prvního stupně dovodil, že nezletilý odpovídá za vzniklou škodu podle § 422 obč. zák. společně a nerozdílně se žalovanou školou, jež byla povinna vykonávat nad ním dohled po dobu lyžařského výcviku, a která se odpovědnosti nezprostila, a s ohledem na výsledky doplněného řízení dospěl k závěru, že organizátor výstavy a vypůjčitel vázy za způsobenou škodu neodpovídá, neboť při její instalaci a v průběhu organizace výstavy neporušil povinnost chránit vypůjčenou věc před poškozením, ztrátou či zničením (§ 661 odst. 1 obč. zák.). Žalovaná proto jako subjekt solidárně zavázaný s přímým škůdcem (tehdy nezletilým V. P.) má povinnost nahradit poškozenému žalobci škodu v plné výši.**

# Pracovněprávní odpovědnost

## Náhrada škody – část jedenáctá ZP

### Povinnosti zaměstnavatele:

§ 248 – (1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

### Povinnosti zaměstnance:

#### § 249 –

- (1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.
- (2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.
- (3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

## Obecná odpovědnost:

### § 250

- (1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- (2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.
- (3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 („schodek“) a 255 („svěřené věci“).

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

### § 252

- (1) Byla-li se zaměstnancem uzavřena **dohoda o odpovědnosti** k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen "dohoda o odpovědnosti"), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obrátu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.
- (2) Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena **nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.**
- (3) Byla-li **svéprávnost** zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.
- (4) Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena **písemně.**
- (5) Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, **jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění**, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

### § 253

- (1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, **může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách,** které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně.
- (2) Dohoda o odpovědnosti **zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení** od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

## Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

### § 255

- (1) Zaměstnanec **odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.**
- (2) Věc podle odstavce 1, jejíž **cena přesahuje 50 000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.**
- (3) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.**
- (4) Byla-li **svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.**
- (5) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být uzavřena **písemně.**
- (6) Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

### § 256

- (1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní **odstoupit**, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně.
- (2) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení** od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

## Rozsah náhrady škody

### § 257

- (1) Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle § 250 je **povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.**
- (2) Výše požadované náhrady škody způsobené **z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku** před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení **neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.**
- (3) Jde-li o škodu způsobenou **úmyslně, může zaměstnavatel požadovat, kromě částky uvedené v odstavci 2, i náhradu ušlého zisku.**
- (4) Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.
- (5) Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

### § 258

- Při určení výše náhrady škody podle § 251 se přihledne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

### § 259

- **Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí v plné výši.**

## Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

### § 261

- (1) Zaměstnanec, který je **stižen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.**
- (2) Zaměstnanec, který se **uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.**
- (3) Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji **způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.**

### § 262

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

### § 263

- (1) Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen **projednat a písemně mu ji oznámit** zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.
- (2) Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec **uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.**
- (3) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.



## Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

### Obecná odpovědnost

- § 265
- (1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, **kteřá mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.**
- (2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele **zaměstnanci jednající jeho jménem.**
- (3) Zaměstnavatel **neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.** Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na **nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.**

## Odpovědnost při odvracení škody

- § 266
- (1) Zaměstnavatel odpovídá za **věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem**. Ustanovení věty první se vztahuje i na účelně vynaložené náklady.
- (2) Právo na náhradu škody podle odstavce 1 má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

## Odpovědnost na odložených věcech

- § 267
- (1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za **škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém**.
- (2) Právo na náhradu škody **zanikne**, jestliže její vznik **neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl**.

## Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech

### § 268

- (1) Zaměstnavatel je **povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu**. Jde-li o škodu způsobenou **úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody**.
- (2) **Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč**. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši.
- (3) Právo na náhradu škody podle odstavce 2 zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



Pedagogická fakulta  
Univerzity Karlovy

# Prostor pro dotazy a diskuzi



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



Pedagogická fakulta  
Univerzity Karlovy

Děkuji Vám za pozornost