

Hmotná odpovědnost za způsobenou škodu v nových socialistických kodifikacích pracovního práva

KAREL WITZ

I. PŘEHLED NOVÝCH SOCIALISTICKÝCH KODIFIKACÍ PRACOVNÍHO PRÁVA

V posledním desetiletí, přesněji řečeno v období 1961—1972, byly v řadě evropských socialistických států vydány nové zákoníky práce, popř. komplexní zákony o pracovním poměru. Sledováno historicky jsou to:

a) zákoník práce Německé demokratické republiky z 12. dubna 1961 (GBI. I S. 27);¹⁾

b) základní zákon o pracovních poměrech SFR Jugoslávie ze 4. dubna 1965 (Sl. 1. br. 17);²⁾

c) zákoník práce ČSSR z 16. června 1965 č. 65 Sb.;³⁾

d) zákon č. II/1967 Maďarské lidové republiky o zákoníku práce;

e) Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci schválené zákonem SSSR z 15. července 1970 (Vedomosti Verchovnogo Soveta SSSR 1970 No 29 st. 265).

U zákona pod. písm. e) jde o rámcový zákon, který je proveden zejména kodexy zákonů o práci jednotlivých svazových republik. Příkladem je Kodex zákonů o práci RSFSR schválený zákonem RSFSR dne 9. prosince 1971.

Právě uvedené zákoníky práce dílem nahradily kodexy práce vydané dříve, dílem jsou prvními pracovní právními kodifikacemi dotčených socialistických států, které shrnuly dosavadní roztržité pracovní zákonodár-

¹⁾ Byl novelizován zákonem o změně a doplnění zákoníku práce ze 17. dubna 1963 (GBI. I S. 63), druhým zákonem o změně a doplnění zákoníku práce z 23. listopadu 1966 (GBI. I S. 111), zákonem o změnách zákonných ustanovení z 26. května 1967 (GBI. I S. 89), uvozovacím zákonem k trestnímu zákoníku a k trestnímu řádu NDR z 12. ledna 1968 (GBI. I S. 97) a zákonem o společenských soudech NDR z 11. června 1968 (GBI. I S. 229).

²⁾ Byl opraven pod č. 21/1965 Sl. 1. a pozměněn pod č. 28/1966 Sl. 1. Upravený text byl uveřejněn pod č. 43/1966 Sl. 1.

³⁾ Byl změněn zákonem č. 88/1968 Sb. o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění a zákonem č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Úplné znění bylo vyhlášeno předsednictvem Federálního shromáždění pod č. 42/1970 Sb.

ství. V obou případech jsou však tyto zákoníky *výsledkem zkušeností při výstavbě socialismu, popř. komunismu* v příslušných zemích i *zkušeností s předchozími zákonnými úpravami pracovních vztahů*.

Jedním ze *sporných problémů* kodifikace pracovního práva je *zařazení úpravy hmotné odpovědnosti za škodu způsobenou druhému účastníku pracovního vztahu* v souvislosti s tímto vztahem *do zákoníku práce*. Zákoníky práce buržoazních států nechávají otázku hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu neupravenou.⁴⁾ V důsledku toho vztahovala se na případy způsobení škody mezi účastníky pracovních vztahů ustanovení občanských zákoníků, popř. zákonů o občanskoprávních závazcích.

Na rozdíl od toho socialistické kodexy práce od samého počátku zahrnovaly do svého obsahu též úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních povinností.⁵⁾ Bude nepochybně zajímavé zjistit, jak se pracovní zákonodárství socialistických států Evropy vyvíjelo v dalším období při řešení odpovědnosti účastníků pracovních vztahů za způsobenou škodu.

II. OBSAH ÚPRAVY HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU V SOUVISLOSTI S PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHEM

1. První závažnou otázkou obsahu úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu v nových socialistických pracovních kodifikacích je, zda pokračují v dosavadní tendenci omezit tuto úpravu na hmotnou odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou zaměstnávajícímu podniku nebo organizaci anebo zda přešly k širší úpravě hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu. Jde tedy o *rozsah úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu*. V tomto směru nejsou nové zákoníky práce jednotné.

Pracovníprávní úpravu omezuje na úpravu odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou zaměstnávající organizaci základní zákon o pracovních poměrech SFR Jugoslávie.⁶⁾ V důsledku toho se na odpovědnost pracovní organizace vzniklou v souvislosti s pracovním poměrem vztahují patrně ustanovení občanského práva, pokud by tu nebyla úprava ve zvláštním předpise.

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci obsahují sice rovněž výslovnou úpravu jen hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku, úřadu nebo organizaci, a to v čl. 49. Toto usta-

⁴⁾ Srov. např. francouzský Code du travail vydaný v letech 1910–1927 nebo mexický Nueva ley federal del trabajo, platný od 1. května 1970.

⁵⁾ To platí o Kodexu zákonu o práci RSFSR z roku 1918, kodexech zákonu o práci svazových republik sdružených ve SSSR z roku 1922, zákonících práce Albánské lidové republiky z roku 1947 a 1956, zákoníku práce Bulharské lidové republiky z r. 1951, zákoníku práce Maďarské lidové republiky z r. 1951 a zákoníku práce Rumunské lidové republiky z r. 1950.

⁶⁾ Čl. 94 a násl. zmíněného zákona ve znění upraveném Legislativněprávní komisí Svazové skupštiny dne 12. října 1966 a uveřejněném v Sl. I. br. 43 (podle brožury „Osnovni zakon o radnim odnosima“ [prečišćeni tekst] br. 59 Zbirka saveznih propisa, Izdaniye Služebnog lista SFRJ Beograd 1966).

novení je pak rozvedeno v kodexech zákonů o práci jednotlivých svazových republik, např. v čl. 118–123 Kodexu zákonů o práci RSFSR. Avšak Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci obsahují ještě čl. 67, ve kterém se stanoví, že „podniky, úřady, organizace odpovídají v souladu se zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik za škodu způsobenou dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví, spojeným s plněním jejich pracovních povinností“. Zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik, na které zmíněné ustanovení odkazuje, jsou podle sovětské literatury výnos presidia Nejvyššího sovětu SSSR z 2. října 1961 „O postupu řešení sporů o náhradu škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví, spojeným s jejich prací podniky, úřady, organizacemi“ (Vedomosti Verchovnogo Soveta SSSR 1961 No 41, st. 420) a „Pravidla o náhradě škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví spojeným s jejich prací podniky, úřady, organizacemi“ schválená Státním výborem Rady ministrů SSSR pro otázky práce a mzdy a předsednictvem Vsesvazové ústřední rady odborů 22. prosince 1961 se změnami a doplňky z 3. září 1963 a 28. srpna 1968 Bjuleteň Gosudarstvennogo komitěta Sověta Ministrov SSSR po vo-prosam truda i zarabotnoj platy 1962 No 1; 1963 No 10; 1968 No 11.⁷⁾

Z uvedeného plyne, že sovětská základní pracovněprávní úprava vedle úpravy odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku nebo jiné organizaci předvídá jako součást pracovního zákonodárství též úpravu odpovědnosti podniku nebo jiné organizace za škodu způsobenou pracovníkovi poškozením zdraví při plnění jeho pracovních povinností.

Zákoník práce NDR, zákoník práce ČSSR a zákoník práce MLR upravují hmotnou odpovědnost za škodu způsobenou v souvislosti s pracovněprávním vztahem ještě komplexněji. Upravují jednak odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou podniku nebo jiné organizaci, jednak odpovědnost podniku nebo jiné organizace za škodu vzniklou pracovníkovi, aniž by úpravu hmotné odpovědnosti organizace omezily na odpovědnost za škodu způsobenou poškozením zdraví.

V systematickém uspořádání se však zmíněné zákoníky liší. V zákoníku práce NDR je úprava odpovědnosti podniku nebo jiné organizace za škodu způsobenou pracovníku pracovním úrazem a nemocí z povolání zařazena

⁷⁾ Tak „Sovětskoje trudovoje pravo“ napsané za redakce doktora právních věd prof. V. S. Andrejeva, vydání II. opravené a doplněné, Vydavatelství „Vysoká škola“, Moskva 1971, str. 220–221. Tato učebnice se sice výslovně nezmiňuje o Pravidlech, ale z citace stránky knihy „Sbornik zakonodatel'nych aktov o trudě“, vyd. Juridičeskaja literatūra, Moskva 1970, to lze dovodit. Také starší učebnice „Trudovoje pravo“, napsané za redakce doktora právních věd prof. N. G. Alexandrova, Vydavatelství Juridičeskaja literatūra, Moskva 1966, str. 352, se při probírání odpovědnosti podniků (úřadů) za porušení zákonodárství o ochraně práce na uvedená Pravidla odvolávají. Legislativně je věc řešena tak, že výnos presidia Nejvyššího sovětu SSSR z 2. října 1961 v bodě 4 schválil Pravidla o náhradě škody, způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví spojeným s jejich prací, podniky, úřady, organizacemi stanovená Radou ministrů SSSR. Místo těchto Pravidel nastoupila pak Pravidla z 22. prosince 1961.

do kapitoly pojednávající o ochraně zdraví, bezpečnosti práce a sociálním pojištění. Úprava odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podnikem nebo jiné organizací je zařazena do kapitoly upravující socialistickou pracovní kázeň. Do téže kapitoly je — podle mého názoru poněkud neorganicky — vložena též úprava obecné odpovědnosti podniku nebo jiné organizace za škodu, kterou utrpí pracovník zaviněným porušením povinnosti ze strany podniku nebo organizace.⁸⁾

Zákoník práce ČSSR a zákoník práce MLR zařadily hmotnou odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou organizací i hmotnou odpovědnost organizace za škodu způsobenou pracovníkovi do jedné hlavy, popř. jedné partie pod společným nadpisem. Přitom ovšem obě tyto skupiny hmotné odpovědnosti jsou upraveny zcela odděleně. Československá úprava každé skupině hmotné odpovědnosti věnuje zvláštní oddíl a předřazuje jim jen ustanovení upravující předcházení škodám. Tento systém úpravy pracovní právní hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je věcně odůvodněn tím, že každá z obou skupin odpovědnosti plní odlišné funkce a vychází proto z rozličných zásad.⁹⁾ Působila tu samozřejmě i tradice — úprava hmotné odpovědnosti pracovníka a úprava hmotné odpovědnosti organizace vznikaly odděleně a někdy se vyskytovala snaha zákonodárce přebírat ustanovení předchozí úpravy za tím účelem, aby se zabránilo názoru, že se na dosavadní úpravě něco mění.

Přehlédne-li se úprava hmotné odpovědnosti podniku nebo jiné organizace za škodu způsobenou pracovníkovi v nových socialistických zákonících práce, pak je možno konstatovat, že tato úprava je — s výjimkou odpovědnosti za škodu způsobenou pracovníku úrazem a nemocí z povolání — velmi kusá, někdy je stažena do jednoho paragrafu, z čehož vznikají interpretační problémy. Je to důsledkem toho, že úprava hmotné odpovědnosti podniku nebo jiné organizace je i v socialistickém pracovním právu na počátku svého vývoje.

Tuto otázku lze tedy uzavřít tak, že v nových socialistických kodifikacích pracovního práva se projevuje *tendence* neomezovat pracovní právní úpravu jen na úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu, kterou způsobil organizací, ale *provést komplexní úpravu hmotné odpovědnosti obou účastníků pracovní právních vztahů za škodu, kterou způsobili druhému účastníku tohoto vztahu v souvislosti s realizací tohoto vztahu.*

⁸⁾ Viz § 98, 112–115 a 116 zákoníku práce NDR.

⁹⁾ Odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou organizací plní v první řadě funkci výchovy k šetrnému vztahu k majetku v socialistickém vlastnictví a k pracovní kázi a teprve v druhé řadě funkci odčinění újmy na majetku v socialistickém vlastnictví. Z toho plyne, že tato odpovědnost je koncipována jako odpovědnost za zavinění. S výjimkou některých druhů škod se stanoví náhrada škody v rozsahu omezeném délem měsíčního výdělku pracovníka. Hmotná odpovědnost organizace za škodu způsobenou pracovníkovi naproti tomu směřuje především k odčinění újmy na majetku pracovníka a teprve v druhé řadě k výchově vedení organizace a kolektivu organizace k dodržování dobrých pracovních podmínek, zejména po stránce ochrany zdraví. Z toho plyne, že tato odpovědnost je koncipována buď obecně, nebo aspoň v případech škody způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání jako odpovědnost objektivní. Nahrazuje se vždy škoda v plném rozsahu.

2. Jinou otázkou obsahu pracovněprávní úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je *zařazení ustanovení směřujících k předcházení škodám*. Je možno konstatovat, že ustanovení zaměřená k prevenci vzniku škod zejména ze strany pracovníka mají v pracovním zákonodárství dlouhou tradici.¹⁰⁾ Ve všech nových socialistických zákonících nacházíme více či méně výrazně stanovené povinnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu, které sledují zabránění vzniku škod. Pracovní právo SSSR ukládá pracovníkům v rámci pracovních povinností mimo jiné: dodržovat technologickou kázeň, požadavky na úseku ochrany práce, bezpečnosti a výrobní hygieny, chránit a upevňovat socialistické vlastnictví. Organizacím, popř. jejich vedení je uloženo mimo jiné zajišťovat pracovní a výrobní kázeň, neústupně zachovávat pracovní zákonodárství a pravidla ochrany práce a zlepšovat pracovní a životní podmínky pracovníků. Tyto povinnosti organizace jsou ještě rozvedeny v hlavě o ochraně práce uložení povinnosti zavádět nejmodernější prostředky bezpečnostní techniky, zabraňující pracovní úrazovosti, a zajišťovat zdravotně-hygienické podmínky předcházející vzniku nemocí z povolání.¹¹⁾

Zákoník práce NDR v rámci výkladu obsahu pracovní kázně stanoví mimo jiné tyto povinnosti pracovníků: rozmnožovat socialistické vlastnictví a chránit je před poškozením a ztrátou. Na straně organizace jsou k předcházení škodám zaměřeny toliko povinnosti na úseku ochrany zdraví a práce. Jde zejména o povinnost projektovat, konstruovat, vyrábět, zřizovat, udržovat a znovuzřizovat pracoviště, prostory podniku, zařízení podniku a pracovní prostředky tak, aby zajišťovaly vysokou bezpečnost a dalekosáhle omezovat tělesně těžké a zdraví ohrožující práce. Vedoucímu organizace ukládá zákoník povinnost dbát dodržování pracovní kázně a činí ho odpovědným za výchovu pracovníků k dodržování ustanovení o ochraně zdraví a práce. Organizaci se ukládají ještě další zvláštní povinnosti, aby se předešlo zmenšení pracovní schopnosti pracovníka.¹²⁾

Zákoník práce ČSSR věnuje povinnostem pracovníka a organizace k zabránění vzniku škody v pracovním procesu velký počet ustanovení. Jsou to jednak ustanovení o základních povinnostech pracovníka, kde je zařazena povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými organizací a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Dále jsou tu ustanovení k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde jsou stanoveny jak povinnosti organizace, tak povinnosti pracovníka. K předcházení škodám obecně se vrací zákoník práce ČSSR ještě v souvislosti s úpravou odpovědnosti za způsobenou škodu, kde se stanoví zejména povinnost organizace zajišťovat pracovníkům takové podmínky, aby mohli plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku, jakož i soustavně kontrolovat, zda pracovníci plní své pracovní

¹⁰⁾ Srov. K. Witz, Předcházení škodám v pracovním právu, Právní obzor 1971, č. 6, str. 601 a násl.

¹¹⁾ Čl. 51, 53 a 57 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci.

¹²⁾ § 9, 91, 92, 95 a 106 zákoníku práce NDR.

úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Pracovníkovi se pak obecně ukládá počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a na majetku.¹³⁾

Podstatně kusejší je v tomto směru zákoník práce MLR i prováděcí předpisy k němu. Pokud jde o povinnosti organizace, omezuje se zákoník na stanovení povinnosti zajistit podmínky pro náležitý hygienický a bezpečný výkon práce a dát potřebné směrnice týkající se výkonu práce. Pokud jde o pracovníka, je mu stanovena povinnost vykonávat práci spadající do jeho náplně s plným vynaložením svých schopností, se znalostmi a pečlivostí, které lze od něho očekávat. Podrobnější povinnosti k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoví předpisy úrazové zábrany a na ochranu zdraví, jakož i podnikový řád ochrany práce.¹⁴⁾

Nejméně pozornosti věnuje předcházení škodám Základní zákon o pracovních poměrech SFR Jugoslávie, který v čl. 88 přesunul stanovení povinnosti pracovníka do statutů jednotlivých podniků. Povinnost bránit vzniku škod při plnění pracovních úkolů pracovníkem nebo při řízení pracovního procesu organizací se v teorii pracovního práva označuje jako obecná prevenční povinnost.¹⁵⁾

Zákoník práce ČSSR se však nespokojuje stanovením této obecné prevenční povinnosti. Vedle ní ukládá pracovníkovi zvlášť povinnost bránit škodě, která hrozí zaměstnávající organizaci bez ohledu na to, kdo hrozbu škody vyvolal. Jelikož povinnosti bránit škodě, jejíž hrozbu vyvolal samotný pracovník, je obsažena v obecné prevenční povinnosti, vztahuje se tato zvláštní povinnost především na škodu, jejíž hrozbu vyvolal jiný pracovník nebo třetí osoba (jiná organizace nebo občan), popř. událost. Obsahem této povinnosti je oznámit hrozící škodu některému vedoucímu pracovníkovi organizace¹⁶⁾ a je-li k odvrácení škody hrozící organizaci neodkladně třeba zákroku, zakročit v tomto směru¹⁷⁾. Tato poslední povinnost není bezvýjimečná. Jsou stanoveny okolnosti, za kterých je pracovník této povinnosti zproštěn, např. kdyby svým zákrokem vystavil vážnému ohrožení sebe, své spolupracovníky, popř. osoby sobě blízké. Tato povinnost pracovníka zakročit proti hrozbě škody vyvolané spolupracovníkem, třetí osobou nebo událostí se v teorii označuje jako zvláštní prevenční povinnost.¹⁸⁾

Rozbor můžeme uzavřít tím, že obecná prevenční povinnost, tj. povinnost pracovníka dbát při plnění svých pracovních úkolů ochrany majetku organizace a povinnost organizace řídit výkon práce tak, aby pracovník neutrpěl škodu, zejména tím, že došlo k poškození zdraví nebo smrti pracovníka, je stanovena *ve většině nových socialistických kodifikací*, i když to není

¹³⁾ § 73, 133, 135, 170 a 171 zákoníku práce ČSSR.

¹⁴⁾ § 8, 9, 33 a 34 zákoníku práce MLR.

¹⁵⁾ Srov. K. Witz, tamtéž str. 605.

¹⁶⁾ Pod pojem „vedoucí pracovník“ zahrnuje zákoník práce ČSSR (§ 9 odst. 3) statutární orgán organizace a další pracovníky, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení organizace, jsou uprávněni stanovit a ukládat podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

¹⁷⁾ Srov. § 135 odst. 2 písm. d) a § 171 odst. 1 věta 2. a odst. 2 zákoníku práce ČSSR.

¹⁸⁾ Srov. K. Witz, tamtéž str. 606.

vždy formulováno dosti výrazně. Naproti tomu stanovení *zvláštní preventivní povinnosti* je zatím omezeno jen na pracovní právo ČSSR. Ovšem domnívám se, že uložit pracovníkovi povinnost, aby zakročil proti hrozbě škody vyvolané třetí osobou nebo událostí, je v socialistickém pracovním právu zcela na místě. Tato povinnost plyne vlastně z obecné preventivní povinnosti a lze ji vyvodit ze základní povinnosti občana, která je stanovena v ústavách socialistických států — chránit a upevňovat socialistické vlastnictví.¹⁹⁾ Plným právem lze v socialistické společnosti žádat na pracovníkovi státního socialistického podniku nebo organizace, aby chránil majetek v socialistickém vlastnictví svěřený tomuto podniku nebo organizaci proti zásahům spolupracovníků, třetích osob nebo vlivu událostí. O čem lze mít pochybnosti je systematické umístění zvláštní preventivní povinnosti do hlavy upravující hmotnou odpovědnost za způsobenou škodu. Podle mého názoru by bylo logičtější vložit tato ustanovení do hlavy upravující povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů.

3. Třetí zásadní otázkou obsahu pracovněprávní úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je *povaha souvislosti vzniku škody s pracovněprávním vztahem*. V teorii i zákonodárství pracovního práva se vyskytují různá stanoviska k souvislosti způsobení, popř. vzniku škody s pracovněprávním vztahem. Předně je tu stanovisko zastávající pojetí, že pracovněprávní odpovědnost se má vztahovat jen na škody způsobené či vzniklé v nejtěsnější souvislosti s pracovněprávním vztahem, tedy na škody způsobené pracovníkem organizaci při plnění pracovních povinností, na škody způsobené zaměstnávající organizací pracovníkovi při plnění povinností pracovněprávního vztahu (často se mluví nikoli zcela přesně o povinnostech z pracovněprávního vztahu). Dále je tu pojetí, že pracovněprávní hmotná odpovědnost za způsobenou škodu by se měla vztahovat na případy škod, které byly způsobeny, popř. vznikly v jakékoli souvislosti s pracovněprávním vztahem, tedy i v souvislosti velmi volné. Konečně se vyskytuje stanovisko střední, podle kterého pracovněprávní odpovědnost za způsobenou škodu by se měla vztahovat, kromě škody způsobené při plnění pracovních povinností, popř. povinností pracovněprávního vztahu, též na škodu způsobenou v přímé (těsné) souvislosti s ním, např. při nezbytné přípravě na práci apod.²⁰⁾

V této otázce nejsou rozebírané zákoníky práce jednotné. Tak zákoník práce NDR uplatňuje pojetí nejtěsnější souvislosti způsobené škody s pracovněprávním vztahem. Plyne to z formulace předpokladu odpovědnosti pracovníka, že škodu způsobil „porušením svých pracovních povinností“ a formulace odpovědnosti podniku, že škodu způsobil „nesplněním povinností podniku z pracovněprávního vztahu“.²¹⁾ Z tohoto pojetí činí výjimku

¹⁹⁾ Viz např. čl. 35 Ústavy ČSSR z r. 1960; čl. 131 Ústavy Svazu SSR z r. 1936 a čl. 10 Ústavy NDR z r. 1968.

²⁰⁾ O tom podrobněji viz K. Witz, Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání, Orbis Praha 1961, str. 24 a násl.; též, Některé otázky hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu v zákoníku práce, Právník 1966, č. 7, str. 612 a násl.

²¹⁾ § 113 a 116 zákoníku práce NDR.

úprava hmotné odpovědnosti organizace za škodu vzniklou pracovním úrazem. Pojem „pracovní úraz“ je totiž vykládán poněkud širě, než úraz vzniklý jen při plnění pracovních povinností, přibližně ve smyslu úrazu, který nastal v přímé souvislosti s plněním pracovních povinností.²²⁾

Ze stanoviska široké souvislosti s pracovněprávním vztahem vychází úprava hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu v SSSR. V čl. 49 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci se sice v odstavci 1 stanoví, že dělníci a úředníci odpovídají za škodu způsobenou podnikem, úřadem nebo organizací při plnění pracovních povinností, a to v rozsahu přímé skutečné škody, nejvýše však jedné třetiny svého měsíčního tarifu (platu). Je tu však druhý odstavec téhož ustanovení, který prohlašuje, že hmotná odpovědnost vyšší než jedna třetina měsíčního mzdového tarifu (platu), maximálně však do plné výše způsobené škody vzniká v případech stanovených v zákonodárství Svazu SSR. Právním předpisem Svazu SSR, který upravuje tuto otázku, je nařízení Ústředního výkonného výboru a Rady lidových komisařů SSSR z 12. června 1929 (SZ SSSR 1929 No 42, st. 367). Podle čl. 2 tohoto nařízení pracovníci odpovídají hmotně zaměstnavateli za způsobenou škodu v rozmezí plného rozsahu škody – mimo jiné – byla-li škoda způsobena nikoli při plnění služebních povinností.²³⁾ Z toho je nutno vyvodit, že tedy pracovní právo Svazu SSR a svazových republik neomezuje úpravu hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu jen na škodu způsobenou pracovníkem organizací při plnění pracovních povinností, ale vztahuje ji na všechny škody, které pracovník způsobí organizaci, pokud je tu dána nějaká souvislost s pracovněprávním vztahem (nespadá sem např. škoda, kterou pracovník způsobí v bytě, který mu byl dán do osobního užívání zaměstnávající organizací).²⁴⁾

²²⁾ Při aplikaci pracovního práva NDR se přijímá vymezení pracovního úrazu obsažené v § 1 nařízení z 27. července 1969 (GBI. II S. 430), kde se stanoví, že pracovní úraz je náhlá, z vnějška působící, poškozující událost, která je v příčinné souvislosti s činností podniku a měla za následek poškození těla nebo smrt pracovníka. V praxi se mezi takové události zahrnují též události nastalé během zákonem stanovených přestávek, během převlékání, při stravování v závodní jídelně, během vedoucím povolené přítomnosti v podniku před nebo po směně apod. (podle *J. Michas a kolektiv*, *Arbeitsrecht der DDR*, II. vyd., Staatsverlag der DDR Berlin 1970, str. 451 a násl.).

²³⁾ To, že uvedené nařízení je dosud platným všesvazovým zákonem upravujícím hmotnou odpovědnost pracovníků za škodu způsobenou organizací potvrzuje znění čl. 121 Kodexu zákonů o práci RSFSR z r. 1971, který reprodukuje čl. 2 nařízení s drobnými formulačními změnami s poukazem na to, že jde o hmotnou odpovědnost v rozsahu plné škody v souladu se zákonodárstvím Svazu SSR. V sovětské odborné literatuře se i tato odpovědnost za škodu způsobenou pracovníkem nikoli při plnění pracovních povinností, při čemž se ovšem předpokládá určitá souvislost s pracovněprávním vztahem, považuje za pracovněprávní hmotnou odpovědnost za způsobenou škodu. Srov. *Sovětskoje trudovoje pravo*, za redakce *V. S. Andrejeva*, str. 253 a násl.; *S. S. Karinskij*, *Materialnaja otvěstvennosť rabočich i služuščich po sovětskomu trudovomu pravu*, Gosjurizdatélstvo Moskva 1955, str. 141 a násl.

²⁴⁾ Přitom je zajímavé, že zákonodárství Svazu SSR omezuje hmotnou odpovědnost organizace za škodu způsobenou pracovníkovi úrazem nebo jiným poškozením zdraví na případy, kdy k tomuto poškození došlo při plnění pracovních povinností pracovníkem.

Stanovisko, podle kterého do úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu podle pracovního práva náleží jen případy škod, které byly způsobeny v těsné souvislosti s pracovněprávním vztahem, se uplatňuje v zákoníku práce ČSSR, zákoníku práce MLR a Základním zákoně o pracovních poměrech SFR Jugoslávie. Zákoník práce ČSSR to formuluje tak, že musí jít o škodu způsobené „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“, popř. škody způsobené „v rámci plnění úkolů organizace“. Zákoník práce MLR stanoví u hmotné odpovědnosti pracovníka, že musí jít o škodu způsobenou „porušením povinností plynoucích z pracovního poměru“ a u hmotné odpovědnosti organizace, že musí jít o škodu způsobenou „v rámci pracovního poměru“. Jugoslávský zákon hovoří o hmotné škodě způsobené „při práci, popř. v souvislosti s prací“.²⁵

Mně se zdá být nejvhodnějším řešením pojetí střední souvislosti s pracovněprávním vztahem. V systému pracovního práva, který vychází z pojetí nejtěsnější souvislosti s pracovněprávním vztahem se při aplikaci v praxi projevuje silná tendence vztahovat pojem „plnění pracovních povinností“ nebo „plnění povinností pracovněprávního vztahu“ též na případy, kde nejde o škodu způsobenou bezprostředně při realizaci pracovního procesu. Tato tendence se projevuje zvláště zřetelně při výkladu pojmu „pracovní úraz“.²⁶

Při uplatnění stanoviska široké souvislosti s pracovněprávním vztahem vztahuje se pracovněprávní hmotná odpovědnost za způsobenou škodu na různé případy vybočení z realizace pracovněprávního vztahu, např. na pracovní činnost pro soukromou potřebu pracovníka během pracovní doby, zneužití pracovněprávního vztahu pro rozkrádání majetku organizace apod. Toto řešení nutí k četným odchylkám od základní úpravy a činí pracovněprávní úpravu hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu dosti složitou a nepřehlednou.

III. SKUTKOVÁ PODSTATA PRACOVNĚPRÁVNÍ HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI ZA ZPŮSOBENOU ŠKODU

Jelikož zákoníky práce, které řeší jak hmotnou odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou organizací, tak hmotnou odpovědnost organizace za škodu způsobenou pracovníkovi, upravují tyto skupiny odpovědnosti odděleně, budou se skutkovými podstatami obou skupin pracovněprávní odpovědnosti za způsobenou škodu zabývat postupně.

1. *Hmotná odpovědnost pracovníka*

Zákoník práce Německé demokratické republiky, zákoník práce Československé socialistické republiky a zákoník práce Maďarské lidové republiky

²⁵) § 172 a 187 zákoníku práce ČSSR, § 57 a 62 zákoníku práce MLR a čl. 94 Základního zákona o pracovních poměrech SFR Jugoslávie.

²⁶) Viz pozn. 22. Stejná tendence se projevovala při aplikaci československého zákona č. 71/1958 Sb. o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru.

stanoví tyto předpoklady vzniku hmotné odpovědnosti pracovníka: a) škoda na straně zaměstnávající organizace, popř. na socialistickém vlastnictví; b) příčinná souvislost mezi chováním pracovníka a vznikem škody; c) chování pracovníka, které způsobilo škodu, je porušením povinnosti; d) chování pracovníka je zaviněné (úmyslné nebo nedbalé).²⁷⁾ Základní zákon o pracovních poměrech Socialistické federativní republiky Jugoslávie a Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci uvádějí ve skutkové podstatě obdobné předpoklady s tím rozdílem, že neuvádí výslovně předpoklad porušení povinnosti.^{27a)} Jelikož však podle obecného názoru právní teorie a praxe je zavinění subjektivním psychickým stavem pachatele, sestávajícím ze složky rozumové, případně též složky volní, k jeho chování a následkům chování, které jsou protiprávní,^{27b)} je předpoklad porušení právní povinnosti obsažen v předpokladu zavinění. Sovětská teoretická literatura také uvádí protiprávnost jako jednu ze tří podmínek hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu (existenci skutečné hmotné škody považuje nikoli za předpoklad, ale za základ této odpovědnosti). Nevysvětluje se však blíže, z čeho tuto podmínku vyvozuje.^{27c)}

Skutkové podstaty hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobení škody, které uvádějí výslovně předpoklad porušení povinnosti pracovníkem, spojují vesměs zavinění s protiprávností ve formulaci „škoda byla způsobena zaviněným porušením (pracovní) povinnosti“. Tyto zákoníky v jiných ustanoveních, kde jde o stanovení rozsahu odpovědnosti (rozsahu náhrady škody), spojují zavinění, popř. jeho formu se způsobením škody.^{27d)} Ostatní zákoníky práce spojují zavinění se způsobením škody. Domnívám se, že formulace, která vztahuje zavinění jen na porušení povinnosti, není správná, neboť nevystihuje plně teoretický smysl zavinění u způsobení škody, jak byl uveden výše. Rozumová, popř. volní stránka musí postihovat nejen protiprávnost chování, ale též protiprávnost škodních následků. Pracovníka nelze činit hmotně odpovědným za způsobenou škodu, když si nebyl nebo nemusel být vědom možnosti vzniku škody. Předpoklad zavinění spojují se způsobením škody skutkové podstaty hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu uváděné v občanských zákonících socialistických i buržoazních států.

Základní zákon o pracovních poměrech SFR Jugoslávie obsahuje určitou modifikaci předpokladů hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu v tom směru, že místo obecného pojmu „zavinění“ uvádí pojmy „úmysl a krajní nedbalost“ (čl. 94). Pojem „krajní nedbalost“ je v zákono-

²⁷⁾ § 112 zákoníku práce NDR, § 172 zákoníku práce ČSSR a § 57 zákoníku práce Maďarské lidové republiky.

^{27a)} Čl. 94 Základního zákona o pracovních poměrech SFR Jugoslávie a čl. 49 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci.

^{27b)} Srov. Š. Luby, *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve*, sv. I, Nakl. SAV Bratislava 1958, str. 474 a násl.; K. Witz, *Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání*, Nakl. Orbis, Praha 1961, str. 142 a násl.

^{27c)} Sovětského трудовое право за редакцией В. С. Андреева, str. 250–251.

^{27d)} § 113 a 114 zákoníku práce NDR, § 179 zákoníku práce ČSSR a § 57 odst. 2 a 3 zákoníku práce MLR.

dárství i právní teorii dosti neobvyklý. Má pravděpodobně obdobný smysl jako obvyklejší pojmy „hrubá nedbalost“ (culpa lata) nebo „vědomá nedbalost“. Předpoklad subjektivní stránky chování pracovníka, který způsobil škodu, je tedy v jugoslávské úpravě částečně pozměněn v tom směru, že nezahrnuje lehkou (nevědomou) nedbalost (culpa levis).

Československý zákoník práce stanoví pak alternativu předpokladů vzniku hmotné odpovědnosti pracovníka, podle které porušení právní povinnosti se klade na roveň porušení pravidla socialistického soužití, pokud škoda byla způsobena úmyslně.²⁸⁾ Pod pravidlem socialistického soužití se rozumí norma socialistické morálky, která nebyla stanovena jako právní povinnost.

Podle formulace skutkových podstat ve všech rozebíraných kodifikacích musí poškozená organizace prokázat existenci všech stanovených předpokladů vzniku hmotné odpovědnosti. Zákoník práce ČSSR to výslovně stanoví pokud jde o zavinění pracovníka.

Některé socialistické kodifikace obsahují vedle základní skutkové podstaty hmotné odpovědnosti pracovníka, která bývá označována jako obecná odpovědnost ještě další skutkové podstaty, označované jako *zvláštní odpovědnost pracovníka*. Nejčlenitější úpravu v tomto směru má československý zákoník práce, který rozeznává tyto druhy zvláštní hmotné odpovědnosti pracovníka:

a) Odpovědnost za schodek hodnot svěřených k vyúčtování. Předpoklady pro vznik odpovědnosti jsou: aa) škoda na straně organizace ve formě schodku hodnot svěřených k vyúčtování; bb) sjednání písemné dohody o hmotné odpovědnosti za uvedené hodnoty. Pracovník se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že schodek vznikl zcela bez jeho zavinění.

b) Odpovědnost za ztrátu svěřených nástrojů, ochranných pracovních prostředků a obdobných předmětů. Předpoklady pro vznik odpovědnosti jsou: aa) škoda na straně organizace ve formě ztráty svěřeného předmětu; bb) svření předmětu na písemné potvrzení. Pracovník se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že ztrátu nezavinil.

c) Odpovědnost za nesplnění povinnosti zabránit hrozící škodě. Předpoklady pro vznik odpovědnosti: aa) škoda na straně organizace; bb) porušení zvláštní prevenční povinnosti pracovníkem (srov. kapitolu II odd. 2 tohoto pojednání); cc) příčinná souvislost mezi porušením zvláštní prevenční povinnosti pracovníkem a vznikem škody na straně organizace; dd) vědomé porušení zvláštní prevenční povinnosti.²⁹⁾

Maďarský zákoník práce stanoví vedle předpokladů obecné odpovědnosti odlišné předpoklady odpovědnosti pracovníka za schodek věcí, jež převzal se závazkem vrátit je nebo vyúčtovat, a které má v stálé úschově, vyhradně používá nebo spravuje. Předpoklady odpovědnosti jsou: aa) škoda na straně organizace ve formě schodku; bb) dohoda o převzetí závazku věci

²⁸⁾ § 173 odst. 3 zákoníku práce ČSSR.

²⁹⁾ Viz § 176, 178 a 175 zákoníku práce ČSSR. Předpoklad „vědomého porušení zvláštní prevenční povinnosti“ zahrnuje úmysl a vědomou nedbalost (srov. § 4 a 5 trestního zákona ČSSR).

vrátit nebo vyúčtovat; cc) převzetí věci podle seznamu nebo na potvrzení. Pracovník se zproští odpovědnosti, byl-li schodek způsoben neodvratnou vnější příčinou.³⁰⁾

Nařízení maďarské Revoluční dělnicko-rolnické vlády č. 34/1967 o provedení Zákoníku práce v § 96 odst. 3 odkazuje, pokud jde o odpovědnost pracovníků ve skladech a obchodních jednotkách za schodek při inventuře, na zvláštní předpis. S jeho obsahem jsem se nemohl seznámit.

Sovětské pracovní právo nestanoví z hlediska skutkové podstaty hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu zvláštní druhy odpovědnosti. Avšak podle sovětské literatury u pracovníků, kteří podle zvláštních předpisů nebo na základě dohody o převzetí hmotné odpovědnosti za schodek cenností, jež jim byly svěřeny k ochraně nebo jinému účelu, a kteří mají odpovídat za škodu v plném rozsahu, soudní praxe uplatňuje stanovisko, že se vina pracovníka za vznik schodku presumuje, pokud pracovník neprokáže svoji nevinu.³¹⁾ Tak se vlastně i sovětská úprava přiřazuje k socialistickým úpravám hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu, které mají vedle obecné skutkové podstaty ještě skutkovou podstatu zvláštní.

Rozbor skutkových podstat hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu v nových socialistických zákonících práce můžeme tedy uzavřít konstatováním, že tyto zákoníky uplatňují *zásadu odpovědnosti za zavinění*, přičemž *důkazní břemeno* o všech předpokladech odpovědnosti je *na straně poškozené organizace*. Tato zásada je částečně modifikována v některých zákonících práce výslovně, popř. v soudní praxi u některých zvláštních druhů hmotné odpovědnosti v tom směru, že se zavinění a tím i příčinná souvislost a protiprávnost *presumuje*, pokud pracovník neprokáže, že u něho schází některý z těchto předpokladů.

2. Hmotná odpovědnost organizace

Pokud zákoníky práce obsahují komplexní úpravu hmotné odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkovi (NDR, ČSSR a MLR), pak mají *různé řešení předpokladů vzniku obecné odpovědnosti* organizace za způsobenou škodu a vzniku *odpovědnosti organizace ve zvláštních případech škody*. Přitom jsou mezi zákoníky též rozdíly v tom, které případy spadají pod obecnou odpovědnost organizace a které případy spadají pod zvláštní odpovědnost organizace. Zatímco zákoník práce NDR a zákoník práce ČSSR zařazuje do zvláštní odpovědnosti organizace odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání a zákoník práce ČSSR kromě toho ještě odpovědnost za škodu na věcech odložených v organizaci na místě k tomu určeném nebo místě, kde se obvykle odkládají, a za škodu způsobenou při odvracení škody hrozící organizaci,³²⁾ zákoník práce

³⁰⁾ § 58 Zákoníku práce MLR.

³¹⁾ Srov. Sovětskoje trudovoje pravo, za redakce V. S. Andrejeva, str. 251; S. S. Karinskij, cit. dílo, str. 85 a násl.

³²⁾ § 98 zákoníku práce NDR a § 190, 204 a 205 zákoníku práce ČSSR.

MLR, popř. prováděcí předpisy k němu zvláštní skutkovou podstatu stanoví pro odpovědnost organizace za škodu způsobenou nemocí z povolání, za škodu na věcech, které nebyly uloženy v šatně, úschovně nebo jiném místě určeném k tomuto účelu, a za škodu na věcech, která nevznikla v souvislosti s úrazem, jež organizace je povinna odškodnit.³³⁾

Pokud jde o *obecnou odpovědnost organizace*, stanoví zákoník práce NDR tyto předpoklady: škoda na straně pracovníka, porušení povinnosti organizace z pracovního poměru, příčinná souvislost mezi protiprávním chováním organizace a vznikem škody a zavinění organizace. Zákoník práce ČSSR stanoví obdobné předpoklady s tou odlišností, že vynechává předpoklad zavinění.³⁴⁾

Zákoník práce MLR pak stanoví tyto předpoklady obecné odpovědnosti organizace: škoda na straně pracovníka, škoda byla způsobena v rámci pracovního poměru, a to jakýmkoliv způsobem (příčinná souvislost mezi volným chováním organizace, chováním třetí osoby nebo událostí a vznikem škody). Organizace se může zprostit odpovědnosti, byla-li škoda způsobena neodvratnou událostí mimo okruh její působnosti nebo výlučně nezabranitelným chováním pracovníka.³⁵⁾ Obecnou odpovědnost organizace podle pracovního práva NDR lze charakterizovat jako odpovědnost za zavinění, podle pracovního práva ČSSR jako odpovědnost za protiprávní úkon a podle pracovního práva MLR jako odpovědnost za výsledek. Řešení zákoníku práce MLR bylo zřejmě ovlivněno tím, že podle jeho ustanovení spadají do obecné odpovědnosti organizace případy škod způsobených pracovním úrazem, které autoři návrhu tohoto zákoníka zřejmě považovali za nejtypičtější případ škod, které pracovníku mohou vzniknout v souvislosti s pracovním vztahem.

Pokud jde o *zvláštní odpovědnost organizace*, pak zákoník práce NDR, kde se tato odpovědnost týká škod způsobených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, vynechává proti obecné odpovědnosti organizace předpoklad zavinění a přechází tak na zásadu odpovědnosti za protiprávní úkon. Zákoník práce ČSSR u zvláštní odpovědnosti organizace oproti obecné odpovědnosti vynechává předpoklad porušení povinnosti a přechází na pojetí odpovědnosti za výsledek. Zákoník práce MLR, popř. prováděcí vládní nařízení k němu naopak oproti obecné odpovědnosti organizace doplňuje skutkovou podstatu zvláštní odpovědnosti organizace o předpoklad zavinění³⁶⁾ a přechází tím na zásadu odpovědnosti za zavinění. Jelikož podle

³³⁾ § 62 odst. 3 zákoníku práce MLR a § 99 odst. 1 a § 100 odst. 2 nařízení vlády MLR k provedení zákoníku práce.

³⁴⁾ § 116 zákoníku práce NDR a § 187 zákoníku práce ČSSR. Přitom zákoník práce ČSSR obsahuje dvě alternativy skutkové podstaty obecné odpovědnosti organizace vyjádřené v odst. 1 a 2 zmíněného paragrafu.

³⁵⁾ § 62 odst. 1 a 2 zákoníku práce MLR.

³⁶⁾ § 98 zákoníku práce NDR, § 195, 204 a 205 zákoníku práce ČSSR a § 62 zákoníku práce MLR, § 99 odst. 1 a § 100 odst. 2 nařízení vlády MLR č. 34/1967 o provádění zákoníku práce.

převážné části marxistické právní vědy psychický vztah škůdce ke vzniku škody, který kvalifikujeme jako zavinění, nutně předpokládá, že chování škůdce je protiprávní,³⁷⁾ přistupuje tu též předpoklad protiprávnosti.

Pro úplnost uvedu předpoklady, které stanoví zákonodárství Svazu SSR pro vznik odpovědnosti organizace za škodu vzniklou pracovním úrazem a jiným poškozením zdraví, spojeným s plněním pracovních povinností. Vedle škody na straně pracovníka, popř. jeho pozůstalých, způsobené pracovním úrazem nebo jiným poškozením zdraví za uvedených okolností se požaduje vina na straně organizace. Pod pojmem viny organizace rozumí předpis nezabezpečení bezpečných a zdravých pracovních podmínek, které vedlo k úrazu nebo jinému poškození zdraví, ze strany podniku, úřadu nebo organizace, tedy vlastně porušení povinnosti organizace.³⁸⁾

Lze uzavřít, že pokud nové socialistické kodifikace přikročily ke komplexní úpravě hmotné odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkovi, projevuje se v nich *značná nejednotnost* v konstrukci skutkové podstaty. Obecná tendence, kterou lze zjistit, je tu taková, že zákoníky práce *omezují* v menším či větším rozsahu *předpoklady, za kterých vznikne hmotná odpovědnost organizace* ve srovnání s předpoklady hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu podle občanského práva. Nejdále jde v tomto směru zákoník práce MLR, který obecně upouští od předpokladů zavinění i předpokladu protiprávnosti. Nejméně modifikuje předpoklady odpovědnosti organizace za škodu zákoník práce NDR, který toliko u odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání vynechává předpoklad zavinění. Zákoník práce ČSSR zaujímá v této otázce střední postavení.

IV. ROZSAH ODPOVĚDNOSTI

1. Pro rozsah hmotné odpovědnosti je především důležité, *jakou škodu ukládá zákon nahradit*. V tomto směru se v rozbíraných zákonících práce projevuje rozdílnost mezi hmotnou odpovědností pracovníka a hmotnou odpovědností organizace. Pokud jde o *hmotnou odpovědnost pracovníka*, zdůrazňují nové socialistické kodifikace ve své většině, že pracovník nahrazuje jen škodu *skutečnou*.³⁹⁾ Skutečnou škodou, označovanou též jako *damnum emergens*, se rozumí v penězích vyjádřitelná majetková újma, která spočívá v zmenšení majetkového stavu poškozeného, vzniklá v důsledku chování, které způsobilo škodu.⁴⁰⁾ Zákoník práce NDR používá místo

³⁷⁾ Srov. Š. Luby, cit. dílo, sv. I, str. 474 a násl.

³⁸⁾ Viz čl. 1 a 2 „Pravidel o náhradě škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví spojeným s jejich prací podniky, úřady nebo organizacemi“, uvedených v kapitole II, odd. 1; též Sovětskoje trudovoje pravo za redakce V. S. Andrejeva, str. 220.

³⁹⁾ § 179 zákoníku práce ČSSR, § 97 nař. vlády MLR k provedení zákoníku práce a čl. 49 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci.

⁴⁰⁾ Viz Š. Luby, cit. dílo, sv. I, str. 283.

pojmu „skutečná škoda“ pojem „přímá škoda“; ovšem tomuto pojmu je v teorii i v soudní praxi NDR dáván smysl skutečné škody.⁴¹⁾

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci v čl. 49 oba pojmy uvádí vedle sebe: „pracovník odpovídá za přímou skutečnou škodu“. Smysl požadavku přímosti škody v tomto spojení není zcela jasný a nebyl dosud v sovětské literatuře nebo judikatuře jednotně vyložen. Domnívám se shodně s Š. Lubym a O. S. Ioffem, že se tím má vyjádřit nezbytnost příčinné souvislosti mezi chováním pracovníka a vznikem škody.⁴²⁾

Jedině jugoslávský Základní zákon o pracovních poměrech takto neomezuje škodu, kterou je pracovník povinen organizaci nahradit. Stanoví totiž jeho povinnost takto: „nahradit škodu způsobenou pracovní organizací“ (čl. 94). Pojem „škoda“ je samozřejmě širší než pojem „skutečná škoda“ a zahrnuje též ušlý zisk (lucrum cessans).

Zákoníky práce, které obecně ukládají pracovníku povinnost nahradit jen skutečnou škodu, stanoví zpravidla z této zásady výjimku pro škody, které pracovník způsobil organizaci úmyslně. V těchto případech se ukládá pracovníkovi nahradit „veškerou škodu“ nebo „též jinou škodu“.⁴³⁾ Tyto zákoníky se tímto způsobem vyrovnávají se skutečností, že tu zpravidla jde o vybočení z plnění pracovních úkolů a úmyslný trestný čin a že by nebylo vhodné v těchto případech zvýhodňovat pracovníka oproti jiným občanům, kteří se dopustí podobného činu.

U *odpovědnosti organizace* stanoví dva kodexy práce ze tří kodexů, které upravují hmotnou odpovědnost za škodu způsobenou v souvislosti s pracovní právním vztahem komplexně, že organizace nahrazuje škodu vzniklou pracovníkovi.⁴⁴⁾ Svrchu bylo již uvedeno, že pojem „škoda“ je širší než pojem „skutečná škoda“. Na straně pracovníka může pojem „škoda“ — kromě zmenšení existujícího majetku — zahrnovat ušlý výdělek, neposkytnutý volný čas, např. dovolenou na zotavenou, pokud tím pracovníkovi vznikla majetková újma, a vyšší náklady nezbytné k účasti na společenském životě vyvolané poškozením zdraví (obdoba náhrady za ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání podle § 195 zákoníku práce ČSSR).⁴⁵⁾

Pouze zákoník práce ČSSR stanoví, že organizace je povinna pracovníkovi nahradit skutečnou škodu (§ 189 odst. 1). Toto ustanovení souvisí se zásadou, vyslovenou v občanském zákoníku ČSSR z r. 1964, že se nahrazuje jen skutečná škoda s výjimkou škod způsobených úmyslně při splnění

⁴¹⁾ § 113 zákoníku práce NDR. Jako skutečnou škodu vykládá pojem „přímá škoda“ J. Michas a kolektiv, Arbeitsrecht der DDR, str. 525 a násl., při čemž se odvolává též na stanovisko Nejvyššího soudu.

⁴²⁾ Tak Š. Luby, cit. dílo, sv. I, str. 226–227 a O. S. Ioffe, *Otvěstvennost po sovětskomu graždanskomu pravu*, Leningrad 1955, str. 217.

⁴³⁾ § 114 zákoníku práce NDR a § 179 zákoníku práce ČSSR. Posléze uvedený zákoník váže uložení tzv. jiné škody na předpoklad, že by její neuložení bylo v rozporu s pravidly socialistického soužití.

⁴⁴⁾ § 116 zákoníku práce NDR a § 62 zákoníku práce MLR.

⁴⁵⁾ Shodně J. Michas a kolektiv, Arbeitsrecht der DDR, str. 555.

ještě dalšího předpokladu.⁴⁶⁾ Mně ovšem připadá toto omezení rozsahu odpovědnosti organizace jako neodůvodněné. Vždyť u odpovědnosti organizace jde v první řadě o odškodnění pracovníka v celém rozsahu. Škoda způsobená organizací pracovníkovi velmi často spočívá právě v ušlém výdělku. Podřazení ušlého výdělku pracovníka pod pojem „skutečná škoda“ znamená více než extenzivní výklad tohoto pojmu a narušuje jistotu používání pojmů v zákonech. Přesto se v praxi přiznává při aplikaci ustanovení zákoníku práce o hmotné odpovědnosti organizace za způsobenou škodu v rámci náhrady škody za skutečnou škodu též náhrada ušlého výdělku.

Sociálně nejvýznamnějšími škodami na straně pracovníka, které vzniknou v souvislosti s pracovněprávním vztahem, jsou škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zákoníky práce, jež jsou předmětem tohoto rozboru, řeší stanovení škody, která se v těchto případech nahrazuje, zvláštním způsobem, lišícím se od způsobu stanovení škody, která se nahrazuje u obecné odpovědnosti organizace. Neuspokojují se s obecným ustanovením o poskytnutí náhrady vzniklé škody, ale stanoví taxativně jednotlivé druhy škody, které se nahrazují. Tak zákoník práce NDR v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání přiznává poškozenému pracovníkovi ušlý výdělek, náhradu nezbytných nákladů navíc potřebných k další účasti na společenském životě a náhradu věcné škody, pozůstalým pak náhradu odpadlého výživného ve formě renty a nákladů pohřbu. Sovětská úprava stanoví pracovníkovi, který utrpěl pracovní úraz nebo jiné poškození zdraví, spojené s plněním pracovních povinností náhradu ztráty na výdělku, která nastala v důsledku pracovní neschopnosti způsobené uvedenými okolnostmi, částek skutečných výdajů na cestu za postiženým, za doplňující stravování, za protézy, sanatorní a lázeňské léčení a za jiné potřeby, pokud je postižený neobdržel zdarma.⁴⁷⁾ Stejným způsobem při stanovení náhrady způsobené škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání postupuje zákoník práce ČSSR v § 193 a 197. Tato metoda stanovení náhrady byla zvolena nepochybně proto, aby pracovníci, popř. jejich pozůstalí byli už v zákoně upozorněni na jednotlivé složky škody, na jejichž náhradu mají nárok.

V praxi se ukazuje, že touto formulací nejsou zachyceny všechny škody, které se mohou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyskytnout a které zaslouží být nahrazeny za stejných předpokladů, např.

⁴⁶⁾ Po novelizaci zákoníku práce zákonem č. 153/1969 Sb., kterou bylo zrušeno ustanovení § 187 odst. 3 vylučující odpovědnost organizace v případech škod způsobených úmyslnou trestnou činností, tu vznikl nesoulad mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Tento zákoník totiž dovoluje soudu přiznat náhradu též jiné škody v případě škody způsobené úmyslně, pokud by její nepřiznání bylo v rozporu s pravidly socialistického soužití. Zákoník práce ČSSR podobné ustanovení však neobsahuje. Pro toto pojetí nelze nalézt rozumný důvod.

⁴⁷⁾ § 98 zákoníku práce NDR a bod 3 a 4 Pravidel o náhradě škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s jejich prací, podniky, úřady a organizacemi, uvedených v kapitole II odd. 1.

ztráta na starobním důchodu ze sociálního zabezpečení, který byl v důsledku nutné změny zaměstnání vyměřen z nižšího průměrného výdělku, poškození vlastního dopravního prostředku v případě smrti pracovníka. Tyto náhrady by musel poškozený pracovník uplatňovat v rámci obecné odpovědnosti organizace, tedy za ztížených podmínek. Proto se jeví vhodnějším v těchto případech uložit obecně nahrazení veškeré škody.

Můžeme uzavřít, že nové socialistické kodifikace pracovního práva u obecné odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkovi většinou vycházejí ze *zásady náhrady veškeré škody*, tedy nejen škody skutečné. U hmotné odpovědnosti organizace za škodu způsobenou *pracovním úrazem nebo nemocí z povolání* se zpravidla uplatňuje *zásada náhrady jednotlivých složek škody, které zákon vyčerpávajícím způsobem stanoví*.

2. Charakteristickým rysem úpravy hmotné odpovědnosti za škodu způsobenou v souvislosti s pracovněprávním vztahem bylo v socialistických státech od samého počátku *omezení odpovědnosti pracovníka* v obvyklých případech způsobení škody pracovníkem z nedbalosti, jako např. vadnou prací, zanedbáním předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předpisů protipožárních apod. *určitým dílem měsíčního výdělku pracovníka*. To souvisí s tím, že v socialistické společnosti hmotná odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou organizací plní především funkci výchovy pracovníků k dodržování pracovních povinností a šetrnému poměru k majetku v socialistickém vlastnictví a že socialistické pracovní právo nemůže dovolit, aby zaměstnávající organizace postupovala vůči svému pracovníkovi tak tvrdě, že by to ohrožovalo dobrý vztah mezi nimi a dlouhodobě potlačovalo stimulační působení mzdy. Rozebírané zákoníky práce ve své většině *setrvávají na této zásadě*. Jedině Základní zákon o pracovních poměrech SFR Jugoslávie nepřijal tuto zásadu a místo toho stanoví, že v případě škody způsobené pracovníkem může pracovní organizace pracovníka v odůvodněných případech osvobodit zcela nebo zčásti od placení náhrady, pokud škoda nebyla způsobena úmyslně.⁴⁸⁾

Jednotlivé zákoníky se však *liší ve způsobu, jakým je toto omezení stanoveno*. Tak zákoník práce NDR stanoví pro všechny případy škod způsobených z nedbalosti jednotný limit náhrady škody částkou jednoměsíční tarifní mzdy.⁴⁹⁾

Zákoník práce MLR a pracovní právo SSSR stanoví několik limitů náhrady škody podle druhů škody a okolností, za kterých byla škoda způsobena.⁵⁰⁾ Tak podle pracovního práva SSSR je základní limit náhrady škody způsobené z nedbalosti jedna třetina měsíční tarifní sazby (platu).

⁴⁸⁾ Čl. 99 Základního zákona o pracovních poměrech SFR Jugoslávie.

⁴⁹⁾ § 113 zákoníku práce NDR. Ze znění tohoto ustanovení plyne, že při výpočtu maximální částky náhrady škody se nepřihlíží k prémie a k prémie částem mzdy. Měsíční tarifní mzda se v NDR vypočítává podle mzdových a platových tabulek obsažených v rámcových kolektivních smlouvách.

⁵⁰⁾ § 57 zákoníku práce MLR a § 95 nař. vlády MLR k provedení zákoníku práce; čl. 49 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci a čl. 118–120 a 215 Kodexu zákonů o práci RSFSR.

Při ztrátě materiálu, polotovarů, nebo výrobků z nedbalosti lze určit náhradu škody do výše dvou třetin průměrného měsíčního výdělku. Pracovníci techničtí a hospodářští odpovídají za nesprávnou evidenci a ochranu materiálu, polotovarů, výrobků a předmětů vydaných do používání dělníkům (speciální oděv, nářadí, měřicí přístroje apod.), jakož i za nepodniknutí nezbytných opatření v boji s rozkrádáním, ničením a ztrátou tohoto majetku do výše svého průměrného měsíčního výdělku. Odpovědný pracovník, který zavinil nezákonné propuštění pracovníka, nebo převedení pracovníka na jinou práci, pokud tato opatření byla provedena se zřejmým porušením zákona, anebo pokud vedení zdrželo splnění rozhodnutí soudu o ponechání v práci, je povinen nahradit organizaci škodu do částky tří měsíčních platů.⁵¹⁾

Třetí typ stanovení limitu pro určení částky náhrady škody obsahuje zákoník práce ČSSR. Tento zákoník sice stanoví obecně limit částkou trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a u škod způsobených vyrobáním zmetku částkou rovnající se polovině průměrného měsíčního výdělku. Zároveň však stanoví, že náhrada škody může být se zřetelem k pracovníkovu poměru k práci a k socialistickému vlastnictví, k společenskému významu škody a k osobním a hospodářským poměrům pracovníka snížena pod částku skutečné škody a, pokud tato škoda přesahuje trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pod tento trojnásobek, nesmí však být stanovena nižší částkou než je jedna třetina skutečné škody, popř. měsíční průměrný výdělek odpovědného pracovníka; u škod způsobených zmetkovou výrobou může být náhrada snížena pod polovinu měsíčního průměrného výdělku, vznikl-li zmetek omluvitelnou chybou pracovníka, který je jinak v práci svědomitý, musí však činit nejméně jednu šestinu průměrného výdělku.⁵²⁾ Touto formou je vlastně stanoven limit náhrady škody v rozpětí mezi jednoměsíčním a tříměsíčním průměrným výdělkem pracovníka, popř. jednou šestinou a jednou polovinou průměrného měsíčního výdělku pracovníka. V rámci tohoto rozpětí se stanoví limit s přihlédnutím k dosavadnímu chování pracovníka v práci, povaze škody a hospodářským poměrům pracovníka, tedy se zřetelem k okolnostem konkrétního případu.

Ze zásady omezené odpovědnosti pracovníka u škod způsobených z nedbalosti určitým dílem, či násobkem měsíčního výdělku, popř. měsíční tarifní sazby je v zákonících práce stanovena *odchylka u některých druhů škod*, kde se stanoví odpovědnost *v rozsahu celé škody*. Ve všech zákonících práce, které stanoví jako zásadu pro rozsah hmotné odpovědnosti pracovníka maximalizaci náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíčního mzdového tarifu nebo výdělku, je mezi případy škod, kdy se ukládá náhrada v celém rozsahu způsobené skutečné škody, zařazen schodek (manko) peněz, cenin, zboží a jiných hodnot, které pracovník převzal na základě dohody o zvláštní odpovědnosti s povinností tyto hodnoty vyúčtovat, dále ztráta předmětů svěřených pracovníkovi do opatrování na základě potvrzení a ko-

⁵¹⁾ Čl. 120 a 215 Kodexu zákonů o práci RSFSR.

⁵²⁾ § 183 a 184 zákoníku práce ČSSR.

nečně škoda způsobená úmyslně.⁵³⁾ Kromě toho se v jednotlivých zákonících práce stanoví ještě další případy, kdy pracovník, který za škodu odpovídá, musí platit náhradu celé škody. Tak Kodex zákonu o práci RSFSR mezi případy plné hmotné odpovědnosti zařazuje též škody způsobené jednáním pracovníka, které má znaky činu postihovaného trestněprávně (jde o trestné činy spáchané jak úmyslně tak z nedbalosti) a dále případy, kdy je stanovena zvláštními zákony a předpisy hmotná odpovědnost pracovníka v celém rozsahu.⁵⁴⁾ Zákoník práce ČSSR stanoví náhradu škody v celém rozsahu u škod způsobených v opilosti. Zákoník práce NDR pak u škod, které vznikly trestnými činy spáchanými pod vlivem alkoholu.⁵⁵⁾

Ojedinele se v nových kodifikacích setkáme s ustanoveními o náhradě škody, která přesahuje částku škody. Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci v čl. 106 ponechávají zákonům Svazu SSR a nařízením Rady ministrů SSSR, aby stanovily hranice hmotné odpovědnosti dělníků a úředníků za škodu způsobenou organizací v těch případech, když fakticky rozsah škody převyšuje její nominální rozsah. V přítomné době je dosud v platnosti tento předpis o zvýšené hmotné odpovědnosti: Nařízení Ústředního výkonného výboru a Rady lidových komisářů SSSR z 27. května 1932 a na jeho základě vydaná instrukce Lidového komisariátu práce SSSR z 1. června 1932.⁵⁶⁾ Vztahuje se na krádež, úmyslné zničení nebo ztrátu nástrojů, zvláštního oděvu a jiných předmětů svěřených pracovníkovi organizací k používání a na ztrátu a zkázu těchto předmětů z nedbalosti. U úmyslných škod tohoto druhu je stanovena náhrada škody ve výši pětinasobku způsobené škody a u škod tohoto druhu z nedbalosti se určí náhrada v rozmezí do pětinasobku způsobené škody v závislosti na okolnostech případu.⁵⁷⁾ U této zvýšené náhrady jde v podstatě o peněžitou sankci, která má působit k zabránění vzniku škod u zvlášť významných předmětů pro národní hospodářství, jejichž ztráta má dalekosáhlejší následky než činí částka nominální škody.

Závažnou otázkou rozsahu náhrady škody můžeme tedy uzavřít tak, že u obvyklých druhů škod, které může způsobit pracovník zaměstnávající organizaci se ve většině nových socialistických zákoníků práce uplatňuje *záhada maximalizace částky náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíčního výdělku, popř. měsíční tarifní sazby odpovědného pracovníka*. V některých zákonících práce je stanoven jednotný limit náhrady škody, v jiných zákonících několik limitů diferencovaných podle druhů škody, podle okolností konkrétního případu. Tato maximalizace *neplatí u některých škod*, zejména

⁵³⁾ § 113 odst. 2 a 114 zákoníku práce NDR, § 176, 178 a 179 zákoníku práce ČSSR, § 57 odst. 3 a 58 zákoníku práce MLR a čl. 121 Kodexu zákonů o práci RSFSR (naposled uvedené ustanovení má obecnější formulaci).

⁵⁴⁾ Čl. 121 Kodexu zákonů o práci RSFSR. Zvláštním předpisem, na který se kodex odvolává, je „Předpis o vedení pokladních operací podniky, úřady a organizacemi“ schválený Radou ministrů SSSR 15. ledna 1949 a nařízení Lidového komisariátu práce SSSR ze 6. listopadu 1930 „o pracovnících, kteří pečují o peněžní a zbožní cennosti“.

⁵⁵⁾ § 179 odst. 2 zákoníku práce ČSSR a § 113 odst. 2 písm. c) zákoníku práce NDR.

⁵⁶⁾ Podle Sovětskoje trudovoje pravo za redakce V. S. Andrejeva, str. 257.

⁵⁷⁾ Podle Sbornik zakonodatělnych aktov o trudě, Moskva 1970, str. 621–622.

u škod způsobených úmyslně, schodku hodnot svěřených k vyúčtování na základě zvláštní dohody a ztráty předmětů, které byly svěřeny pracovníkovi k opatrování.

3. Rozbor problému rozsahu hmotné odpovědnosti je vhodné doplnit zjištěním vztahu nových socialistických zákoníků práce k odčinění vzniklé škody uvedením v předešlý stav (naturální restituci). Občanské zákoníky a teorie občanského práva dávají přednost naturální restituci před peněžní náhradou, což je odůvodňováno povahou hmotné odpovědnosti za škodu a z požadavku plné náhrady a nepřímou ze zásady reálného plnění. Náhradu v penězích dovolují jen tehdy, jestliže uvedení v předešlý stav není dobře možné nebo vhodné.⁵⁸⁾

Některé z nových socialistických zákoníků práce se o odčinění formou naturální restituce zmiňují, přičemž ovšem vycházejí ze zcela odlišné zásady než občanské kodexy. Stavějí na prvé místo peněžní náhradu a naturální restituci připouštějí jen tehdy, jestliže se škůdce pro ni rozhodne. Tak zákoník práce NDR stanoví, že náhrada škody se zásadně poskytuje v penězích, pokud pracovník nemůže škodu jím způsobenou odčinit a je to v zájmu společnosti. V tomto případě musí podnik s pracovníkem sjednat písemně, jakým způsobem se to má stát. U hmotné odpovědnosti podniku obdobné ustanovení schází. Zákoník práce ČSSR jak v úpravě hmotné odpovědnosti pracovníka, tak v úpravě hmotné odpovědnosti organizace vyslovuje zásadu, že pracovník (organizace) způsobenou škodu nahradí v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.⁵⁹⁾ Ostatní rozebírané zákoníky práce se o odčinění škody naturální restitucí nezmiňují a zřejmě počítají zásadně s náhradou v penězích. Uvedení v předešlý stav nevylučují, předvídají je však jako formu odčinění újmy jen v případě, že se k ní škůdce rozhodne se souhlasem poškozeného.

Z uvedeného plyne, že pokud jde o *způsob odčinění škody*, všechny nové socialistické pracovněprávní kodifikace uplatňují *zásadu náhrady v penězích*, a to nejen u hmotné odpovědnosti pracovníka, ale i u hmotné odpovědnosti organizace. Toto pojetí se jeví nepochybně správným, pokud jde o hmotnou odpovědnost pracovníka, neboť tu souvisí se zásadou omezení náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíčního výdělku pracovníka, která se uplatňuje u většiny škod, za které pracovník odpovídá. Uplatnění téže zásady u hmotné odpovědnosti organizace však vzbuzuje pochybnost, neboť se zřetelem na funkci této hmotné odpovědnosti byla by tu na místě spíše obdobná zásada jako zásada uplatňující se v občanských zákonících.

V. DALŠÍ OTÁZKY HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI ZA ZPŮSOBENOU ŠKODU

1. Závažnou otázkou úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je řešení *předpokladů a rozsahu spoluodpovědnosti poškozeného účastníka*,

⁵⁸⁾ Viz Š. Luby, cit. dílo, sv. II, str. 357 a násl.

⁵⁹⁾ § 112 odst. 3 a 115 odst. 3 zákoníku práce NDR; § 179 odst. 1 a 189 odst. 1 zákoníku práce ČSSR.

který se podílel na způsobení škody. Tato otázka není ve všech rozbíraných zákonících práce řešena jednotně. V některých zákonících nejen schází výslovné ustanovení o této otázce, ale není tu ani obecnější ustanovení, které by se na tento problém mohlo aplikovat. To se týká zákoníku práce NDR a Základního zákona o pracovních poměrech SFR Jugoslávie.

Výslovné ustanovení o této otázce obsahují zákoník práce ČSSR a zákoník práce MLR. Zákoník práce ČSSR v případech hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou organizací stanoví spoluodpovědnost organizace, jestliže spoluzpůsobila škodu svým protiprávním chováním. V takovém případě nese poškozená organizace poměrně škodu ze svého.⁶⁰⁾ V případech hmotné odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkem rozlišuje československý zákoník práce v úpravě spoluodpovědnosti poškozeného pracovníka obecnou odpovědnost organizace, odpovědnost organizace při pracovním úrazu a nemoci z povolání a odpovědnost organizace za škodu na odložených věcech a za věcnou škodu při odvracení škody hrozící organizaci. U prvního druhu odpovědnosti se stanoví spoluodpovědnost pracovníka za předpokladu jeho zaviněného spoluzpůsobení škody. U druhého druhu odpovědnosti se stanoví ve formě částečného zproštění odpovědnosti organizace a jako podmínka této spoluodpovědnosti pracovníka je stanoveno kvalifikované zavinění pracovníka. U obou těchto druhů odpovědnosti organizace se tedy rozsah spoluodpovědnosti určuje podle míry zavinění pracovníka. U třetího druhu odpovědnosti organizace není spoluodpovědnost pracovníka upravena a soudní praxe dospěla k závěru, že tu spoluodpovědnost pracovníka nelze připustit.⁶¹⁾ Zákoník práce MLR stanoví u hmotné odpovědnosti pracovníka jako podmínku spoluodpovědnosti organizace za vznik škody spolupůsobení organizace na vzniku škody. Tato konstrukce předpokladu spoluodpovědnosti organizace za škodu, za kterou nese hmotnou odpovědnost pracovník, souvisí s konstrukcí předpokladů odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkem. Stačí tedy skutečnost spolupůsobení organizace při vzniku škody, které nemusí být ani protiprávní, ani zaviněné. U hmotné odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkem stanoví zákoník práce MLR jako předpoklad spoluodpovědnosti pracovníka zaviněné spoluzpůsobení vzniku škody. Pokud jde o stanovení podílu škody, který nese v případě spoluodpovědnosti poškozený ze svého, spokojuje se zákoník MLR obecnou formulací o „části škody, kterou poškozený způsobil a nese tudíž ze svého“.⁶²⁾ V případě, že nebude možno škodu rozdělit na část, za kterou odpovídá odpovědný účastník a na část, za kterou odpovídá poškozený, bude asi třeba škodu dělit podle poměru, ve kterém se oba účastníci pracovního vztahu podílí na vzniku škody.

⁶⁰⁾ § 172 zákoníku práce ČSSR. Ustanovení § 179 téhož zákoníku nikoliv zcela logicky stanoví poměr, ve kterém poškozená organizace nese škodu ze svého v závislosti na míře zavinění pracovníka, tedy jen jednoho účastníka.

⁶¹⁾ § 188, 191, 204 a 205 zákoníku práce ČSSR. Viz též rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR č. 70/1970 Sb. rozh. a stan. čs. soudů obč. práv.

⁶²⁾ § 60 a 62 odst. 2 zákoníku práce MLR.

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci ani Kodex zákonů o práci RSFSR neobsahují o této otázce výslovné ustanovení. Kodex zákonů o práci RSFSR však obsahuje v úpravě hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou organizací obecné ustanovení, které umožňuje k okolnosti spoluzpůsobení škody poškozenou organizací přihlédnout. Jde o čl. 123, který stanoví, že při určení rozsahu škody, kterou je třeba nahradit, přihlédne soud ke konkrétním okolnostem, za kterých byla škoda způsobena. Zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci, pokud jde o škodu způsobenou pracovníkovi úrazem nebo jiným poškozením zdraví (čl. 67), obsahuje výslovné ustanovení tohoto znění: „V těch případech, kdy úraz nebo jiné poškození zdraví pracovníka není výsledkem jen nezajištění bezpečných pracovních podmínek vedením podniku, úřadu nebo organizace, ale i hrubé neopatrnosti samotného pracovníka (např. hrubé porušení pravidel bezpečnostní techniky pracovníkem, ač s nimi byl seznámen), používá se tzv. smíšená odpovědnost. Při smíšené odpovědnosti určuje se rozsah odškodnění s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem věci v závislosti od stupně zavinění vedení a poškozeného.“⁶³⁾

Rozbor úpravy této otázky můžeme tedy uzavřít tak, že pokud některé nové kodifikace socialistického pracovního práva obsahují o věci výslovné ustanovení, je spoluodpovědnost poškozeného účastníka činěna závislou *na obdobných předpokladech, které jsou stanoveny v zákoníku pro hmotnou odpovědnost tohoto účastníka za škodu* (u organizace je to zpravidla porušení povinnosti, popř. spoluzpůsobení škody, u pracovníka je to jeho zavinění, popř. kvalifikované zavinění). Poměr, ve kterém poškozený nese škodu ze svého, se stanoví jeho *podílem na způsobení škody, popř. poměrem míry zavinění*. Pro řešení spoluodpovědnosti poškozeného za způsobenou škodu může sloužit též obecné ustanovení o nutnosti přihlédnout k okolnostem, za kterých škoda vznikla, jako je obsaženo v sovětské úpravě. Podle mého názoru jde však u řešení důsledků spoluzpůsobení škody poškozeným účastníkem pracovněprávního vztahu o závažnou otázku hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu, která by měla být řešena buď výslovným ustanovením nebo obecným ustanovením, které se na tento problém vztahuje.

2. Jinou závažnou otázkou pracovněprávní hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je *způsob určení rozsahu škody*, za kterou odpovídá pracovník, byla-li škoda způsobena *několika pracovníky a nelze-li podíl jednotlivých pracovníků na vzniku škody určit*. O této otázce obsahují téměř všechny rozebírané zákoníky práce výslovné ustanovení. Zákoník práce NDR, Základní zákon o pracovních poměrech SFR Jugoslávie a zákoník práce MLR rozlišují na jedné straně případy škod způsobených z nedbalosti, popř. z prostého úmyslu, na druhé straně případy škod způsobených z kvalifikovaného úmyslu (ojediněle též z prostého úmyslu). U odpověd-

⁶³⁾ Bod 5 „Pravidel náhrady způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví spojeným s jejich prací podniky, úřady, organizacemi“, uvedených v kapitole II odd. 1.

nosti v případech první skupiny škod uplatňují zákoníky zásadu dělené odpovědnosti. To znamená, že každý pracovník odpovídá za díl škody, který je úměrný jeho podílu na způsobení škody. U odpovědnosti v případech druhé skupiny škod pak zákoníky uplatňují zásadu solidární odpovědnosti. Maďarský zákoník práce stanoví solidární odpovědnost též v případě schodku na věcech, které více pracovníků převzalo do úschovy, výhradního používání nebo správy, kdyby jinak byla náhrada schodku ohrožena nebo spojena s neúměrným průtahem.⁶⁴⁾

Zákoník práce ČSSR vyslovuje v § 179 odst. 5 zásadu dělené odpovědnosti, aniž by z uplatnění této zásady vyjímал škody způsobené úmyslně. Ale v soudní praxi i teoretické literatuře se projevuje tendence nestavět na stejnou úroveň odpovědnost nedbalostních škůdců a úmyslných škůdců.⁶⁵⁾

Pokud jde o způsob, kterým se určují podíly jednotlivých pracovníků-spolutvůrců, u kterých se uplatňuje dělená odpovědnost, obecně se používá hledisko míry zavinění a zákoník práce NDR připojuje jako možné hledisko druh a rozsah účasti na způsobení škody. Pro případ nemožnosti zjistit podíly jednotlivých pracovníků na způsobení škody stanoví některé kodexy, že pracovníci odpovídají stejným dílem. Některé zákoníky přihlížejí k okolnosti, že u některých druhů hmotné odpovědnosti, zejména když platí presumpce zavinění, nebude hledisko míry zavinění použitelné. U těchto druhů hmotné odpovědnosti stanoví dělení odpovědnosti podle výše výdělku, popř. mzdy.⁶⁶⁾

Pracovní právo SSSR a svazových republik neobsahuje sice o této otázce výslovné ustanovení. Je však nutno poukázat na obecnou zásadu obsaženou v čl. 123 Kodexu zákonů o práci RSFSR, která byla doslova uvedena výše v oddíle 1 této kapitoly. Spoluzpůsobení škody dalšími pracovníky lze nepochybně považovat za „konkrétní okolnosti, za kterých byla škoda způsobena“. A soud při určení rozsahu škody, která má být nahrazena, musí k nim přihlídnout. Podle sovětské vědecké literatury se v pracovním právu SSSR při společném způsobení škody zpravidla používá dělená hmotná odpovědnost. Rozsah škody, kterou jednotlivý pracovník nahrazuje, se musí podle teorie určit s přihlédnutím ke všem okolnostem v závislosti na stupni viny pracovníka a jiným podmínkám, předvídaným v předpisech o příslušném druhu hmotné odpovědnosti. Solidární odpovědnost se v oblasti sovětského pracovního práva vyskytuje jako výjimka a je namístě jen při způsobení škody v případě společných trestných činů dvou nebo více pracovníků a když odpovědnost nemůže být rozdělena mezi viníky.⁶⁷⁾ Podobně

⁶⁴⁾ § 113 odst. 3 a 114 odst. 2 zákoníku práce NDR, čl. 95 Základního zákona o pracovních poměrech SFR Jugoslávie a § 59 zákoníku práce MLR.

⁶⁵⁾ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR Sb. soud. rozh. a stan. 1971 č. 40 obč. práv. a K. Witz, Některé další otázky odpovědnosti za škodu podle zákoníku práce, Právník 1967, str. 334 a násl.

⁶⁶⁾ § 182 zákoníku práce ČSSR; § 59 odst. 1 zákoníku práce MLR.

⁶⁷⁾ Tak Sovětskoje trudovoje pravo za redakce V. S. Andrejeva, str. 257–258.

bylo vykládáno obdobné ustanovení čl. 83⁶ Kodexu zákonů o práci RSFSR vyd. 1922.⁶⁸)

Je možno tedy tuto otázku uzavřít, že v nových socialistických zákonících se projevuje *jasná tendence upravit případy, kdy škoda je způsobena společně několika pracovníky*. Přitom se při řešení vychází ze zásady, že — až na výjimky — se uplatňuje *dělená hmotná odpovědnost*. *Nejobvyklejší hledisko pro stanovení podílů jednotlivých pracovníků-spolupachatelů je míra (stupeň) jejich zavinění*.

3. Některé z rozbíraných zákoníků práce výslovně stanoví, že pracovníku *nelze uložit hmotnou odpovědnost za škodu, která vyplývá z normálního hospodářského rizika*. Tak zákoník práce ČSSR obsahuje takové ustanovení v § 174 odst. 2, kde se hovoří o „hospodářském riziku“. Kodex zákonů o práci RSFSR stanoví, že „je nepřípustné uložit dělníku nebo úředníku odpovědnost za takovou škodu, kterou lze zařadit do kategorie normálního výrobněhospodářského rizika.“⁶⁹) Tato ustanovení mají na mysli případy, kdy sice jsou dány všechny předpoklady odpovědnosti, ale přesto by uložení odpovědnosti znamenalo přesouvání rizika podnikání na pracovníka. Nejaktuálnější se stává tato klauzule u těch druhů hmotné odpovědnosti, kdy se presumuje zavinění, jako tomu je u odpovědnosti za schodek hodnot svěřených k vyúčtování. Tu vyvstává zejména problém ztrát způsobených přirozenými vlastnostmi věcí, jako je vysýchání, rozprášení, rozbití apod., kde je účelné stanovit tzv. normy mank. Naproti tomu v případech hmotné odpovědnosti pracovníka, kdy organizace musí dokázat zavinění pracovníka, nebude u škody, která spadá do normálního hospodářského rizika, splnění předpoklad zavinění. Pracovník nebude vůbec odpověden za vzniklou škodu.

Zatím *nelze konstatovat, že by tu byl zřetelný trend k zařazení ustanovení o zproštění pracovníka odpovědnosti za škodu, spadající do tzv. normálního hospodářského rizika do socialistických pracovněprávních úprav*. V případech hmotné odpovědnosti, kdy poškozená organizace musí dokázat zavinění pracovníka na vzniku škody se nebude pociťovat nedostatek takového ustanovení příliš citelně, neboť škody spadající do kategorie škod vyplývajících z normálního hospodářského rizika budou zpravidla nezaviněnými škodami. Ale toto ustanovení se *jeví účelným* především u těch druhů odpovědnosti, *kde je zavinění presumováno*.

4. Ve většině nových socialistických zákoníků práce je též obsaženo ustanovení o *uplatňování hmotné odpovědnosti pracovníka ze strany poškozené organizace*. To souvisí s tím, že tyto zákoníky zpravidla značně omezují právo organizace provádět srážky ze mzdy k uspokojení svých peněžitých pohledávek. Tak zákoník práce NDR, zákoník práce ČSSR, zákoník práce MLR a Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci

⁶⁸) N. G. Alexandrov, E. I. Astrachan, S. S. Karinskij, A. J. Stavceva, *Zakonomdatel'stvo o trude. Kommentarij*. Gosudarstvennoje izdatel'stvo juridičeskoj literatury, Moskva 1954, str. 181.

⁶⁹) Čl. 118 odst. 3 Kodexu zákonů o práci RSFSR.

stanoví, že za určitých podmínek může organizace provést úhradu stanovené náhrady škody *srážkami ze mzdy*. V určení zmíněných podmínek se však jednotlivé kodifikace liší. Podle pracovního práva MLR stačí řádně vydané rozhodnutí organizace o uložení náhrady škody, které nebylo napadeno stížností k rozhodčí komisi ve věcech pracovních. Zákoník práce NDR dovoluje tento způsob uplatnění náhrady u „menších škod“ a vyžaduje písemné prohlášení pracovníka o závazku k náhradě (podle literatury musí být toto prohlášení doplněno dohodou o srážkách ze mzdy). Zákoník práce ČSSR a pracovní právo SSSR požaduje výslovně písemný souhlas pracovníka se srážkami. Podle sovětského pracovního práva může nadto být rozhodnutí vedení o srážce vydáno nejdéle do 2 týdnů od zjištění škody způsobené pracovníkem.⁷⁰⁾ Formulace zákoníku práce NDR o omezení mimožalobního uplatnění náhrady škody na „menší škody“ je neurčitě.

Mimo zmíněné případy může podle rozbiraných zákoníků práce organizace nárok na náhradu škody uplatnit jen pracovním sporem, pokud pracovník dobrovolně požadovanou náhradu nezaplatí.

Některé zákoníky práce stanoví pro uplatnění hmotné odpovědnosti pracovníka organizací cestou pracovního sporu *zvláštní promlčecí lhůtu*, zpravidla kratší než je obecná promlčecí lhůta. Tak zákoník práce NDR stanoví, že hmotnou odpovědnost pracovníka je třeba uplatnit, pokud není zdůvodněna zaviněným porušením povinnosti, které je zároveň trestným činem, u konfliktní komise, popř. u komory pro pracovněprávní věci okresního soudu do 3 měsíců ode dne, kdy byla známa škoda a pachatel. Obecná promlčecí lhůta pro nároky z pracovních poměrů je 2 roky od vzniku nároku.⁷¹⁾

Podle čl. 89 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci rozhoduje o žalobách vedení o náhradu škody způsobené podnikem, úřadu, organizaci dělníky a úředníky přímo okresní (městský) soud, aniž by bylo nutno nejprve se obrátit na komisi pro pracovní spory, popř. závodní (místní) výbor odborového svazu. Pro podání takové žaloby vedením u soudu jsou stanoveny tyto lhůty:

a) v případech škod, pro které platí omezení náhrady škody do maximální výše jedné třetiny měsíční tarifní sazby (platu), jeden měsíc ode dne zjištění škody způsobené pracovníkem;

b) v případech škod, pro které platí hmotná odpovědnost ve větším rozsahu než do jedné třetiny měsíční tarifní sazby (platu), ale nejvýše v rozsahu částky celé způsobené škody, jeden rok ode dne zjištění škody způsobené pracovníkem.⁷²⁾

⁷⁰⁾ § 61 zákoníku práce MLR a § 70 prováděcího vlád. nař. k němu, § 59 a 115 zákoníku práce NDR, jakož i výklad v *J. Michas a kolektiv*, Arbeitsrecht der DDR, str. 544, § 185 zákoníku práce ČSSR a čl. 49 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci.

⁷¹⁾ § 60 a 115 zákoníku práce NDR.

⁷²⁾ Čl. 89 a 90 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci. Pro uplatnění nároku na náhradu škody ve větším rozsahu než je skutečná škoda ve smyslu čl. 106 odst. 2 zmíněných Základů tedy tyto lhůty neplatí.

Pro uplatnění jiných nároků organizace z pracovněprávních vztahů — vyjma nároku z protiprávního propuštění — není stanovena žádná lhůta promlčecí nebo prekluzivní, stejně jako na převážnou většinu nároků pracovníka z pracovněprávních vztahů.

Podle zákoníku práce ČSSR není sice stanovena žádná zvláštní lhůta pro promlčení nároku organizace na náhradu škody a platí tedy obecná promlčecí lhůta (zásadně jeden rok). Je však stanovena lhůta, ve které má organizace zpravidla oznámit pracovníkovi výši náhrady škody, kterou na něm požaduje. Tato lhůta je jeden měsíc ode dne, kdy organizace zjistila vznik škody a že za škodu dotčený pracovník odpovídá. Jde tu však o lhůtu pořádkovou a z jejího nedodržení neplynou žádné právní důsledky.⁷³⁾

Stanovení zvláštní lhůty pro uplatnění náhrady škody způsobené pracovníkem nelze tedy považovat za obecný trend v úpravě hmotné odpovědnosti za škodu způsobenou mezi účastníky pracovněprávních vztahů.

4. V některých socialistických zákonících se vyskytují výslovně ustanovení, podle kterých organizace může za určitých podmínek *prominout* během placení náhrady škody pracovníkem *část náhrady*. Tak zákoník práce NDR stanoví, že zaplatil-li pracovník přiměřený díl částky určené náhrady škody podle dohody a ze vzorné pracovní morálky a pracovní kázně lze očekávat, že pracovník si bude vážit socialistického vlastnictví, může se organizace vzdát nároku na zbytek náhrady. Obdobné ustanovení obsahuje zákoník práce ČSSR s tou odlišností, že pracovník musí uhradit alespoň dvě třetiny určené náhrady škody a další podmínkou je, že pracovník prokázal mimořádné pracovní výsledky a prominutí musí být provedeno se souhlasem nebo na základě návrhu závodního výboru ROH. Z tohoto dodatečného snížení náhrady škody jsou vyňaty náhrady škod, u kterých neplatí omezení výše náhrady škody v poměru k měsíčnímu výdělku pracovníka (viz kapitolu IV odd. 2).⁷⁴⁾

Jugoslávský základní zákon o pracovních poměrech obsahuje všeobecné ustanovení o právu organizace osvobodit pracovníka částečně nebo úplně v odůvodněných případech od placení náhrady škody, mimo případ, kdy škoda byla způsobena úmyslně. Také zákoník práce MLR obsahuje podobné obecné ustanovení o právu organizace od uložení náhrady škody ustoupit, je-li to odůvodněno všemi okolnostmi případu.⁷⁵⁾ Ustanovení obou těchto zákonů podle mého názoru umožňují nejen upustit od uložení náhrady škody hned po jejím zjištění, ale též upustit od vymáhání části náhrady škody po jejím uložení a během jejího uplatňování.

Z uvedeného přehledu úpravy této otázky plyne, že většina nových socialistických kodifikací pracovního práva obsahuje buď *zvláštní ustanovení* nebo *obecné ustanovení*, které umožňuje *dodatečně prominout část náhrady škody* za podmínky, že uložení náhrady škody splnilo z větší části svoji výchovnou úlohu.

⁷³⁾ § 185 zákoníku práce ČSSR.

⁷⁴⁾ § 115 odst. 4 zákoníku práce NDR a § 186 zákoníku práce ČSSR.

⁷⁵⁾ Cl. 99 Základního zákona o pracovních poměrech SFR Jugoslávie a § 61 zákoníku práce MLR.

Die materielle Verantwortlichkeit für verursachten Schaden in den neuen sozialistischen Kodifikationen des Arbeitsrechts

RESUME

I. Die Studie untersucht das Arbeitsgesetzbuch der DDR (1961), das Grundgesetz über Arbeitsverhältnisse der SFR Jugoslawien (1965), das Arbeitsgesetzbuch der ČSSR (1965), das Arbeitsgesetzbuch der VR Ungarn (1967), die Grundlagen des Gesetzgebung der UdSSR und der Unionsrepubliken über die Arbeit (1970) und den Kodex der Arbeitsgesetze der RSFSR (1971).

II. *Der Inhalt der Regelung der Verantwortlichkeit für den im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verursachten Schaden.* In den untersuchten Arbeitsgesetzbüchern zeigt sich die Tendenz, die arbeitsrechtliche Regelung nicht auf die materielle Verantwortlichkeit des Arbeitenden für den Schaden, der der Organisation zugefügt wurde, zu beschränken, sondern die komplexe Regelung der materiellen Verantwortlichkeit der Teilnehmer der arbeitsrechtlichen Beziehungen für den Schaden, den sie dem anderen Teilnehmer dieser Beziehungen verursacht haben, zu verwirklichen.

In der Mehrzahl der neuen Arbeitsgesetzbücher werden für die beiden Beteiligten die Pflichten, die auf die Verhütung von Schäden bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus der arbeitsrechtlichen Beziehung hinzielen, festgesetzt, wenn sie auch nicht immer deutlich genug formuliert sind. Eine spezielle Pflicht, Schaden zu verhüten, der der Organisation infolge der Handlungsweise eines anderen Arbeitenden oder einer dritten Person oder durch ein Ereignis droht, ist nur im Arbeitsgesetzbuch der ČSSR statuiert.

Die neuen sozialistischen arbeitsrechtlichen Kodifikationen unterscheiden sich in der Frage, welchen Charakter der Zusammenhang zwischen der Entstehung des Schadens und der arbeitsrechtlichen Beziehung hat. Laut Arbeitsgesetzbuch der DDR ist erforderlich, dass der Schaden bei Erfüllung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten verursacht wurde, einige Arbeitsgesetzbücher begnügen sich mit einem breit gefassten Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Beziehung. Am häufigsten ist jedoch die Auffassung, wonach die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit sich auf Schäden bezieht, die bei Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis und im engen Zusammenhang damit verursacht wurden.

III. *Der Tatbestand der materiellen Verantwortlichkeit für verursachten Schaden.* Auch die Gesetzbücher, die die materielle Verantwortlichkeit der Teilnehmer am Arbeitsverhältnis komplex regeln, statuieren gesondert den Tatbestand für die materielle Verantwortlichkeit des Arbeitenden und gesondert den Tatbestand für die materielle Verantwortlichkeit der Organisation. Bezüglich der materiellen Verantwortlichkeit des Arbeitenden setzen alle neuen sozialistischen Arbeitsgesetzbücher folgende Voraussetzungen der Verantwortlichkeit fest: Schaden auf seiten der Organisation, kausaler Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Arbeitenden und der Entstehung des Schadens und Verschulden des Arbeitenden. Einige Arbeitsgesetzbücher führen ausserdem noch ausdrückliche Pflichtverletzung durch den Arbeitenden an. Diese Voraussetzung ist jedoch schon in der Voraussetzung des Verschuldens enthalten. Unrichtig ist es, das Verschulden ausschliesslich mit einer Pflichtverletzung in Verbindung zu bringen, wie es in einigen Arbeitsgesetzbüchern geschieht. Das Verschulden muss sich auch auf die Verursachung des Schadens beziehen. Die angeführten Voraussetzungen, besonders auch das Verschulden des Arbeitenden, müssen von der Organisation bewiesen werden. Dieser Grundsatz wird zum Teil in einigen Gesetzbüchern ausdrücklich, bzw. durch die Gerichtspraxis bei einigen besonderen Arten der Verantwortlichkeit derart modifiziert, dass man von der Präsomption des Verschuldens ausgeht. Der Arbeitende kann jedoch nachweisen, dass er den Schaden nicht verschuldet hat. In den Gesetzbüchern, die auch die materielle Verantwortlichkeit der Organisation regeln, ergibt sich Uneinheitlichkeit in der Konstruktion des Tat-

bestandes. Es besteht jedoch mehr oder weniger die allgemeine Tendenz, die Zahl der Voraussetzungen, unter denen die materielle Verantwortlichkeit der Organisation gegeben ist, zu verringern, im Vergleich zu den Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit nach dem bürgerlichen Recht.

IV. *Der Umfang der Verantwortlichkeit.* Hier handelt es sich hauptsächlich um die Frage, welcher Schaden ersetzt wird. Die sozialistischen Arbeitsgesetzbücher bestimmen, dass der Arbeitende nur den wirklichen Schaden ersetzt, mit Ausnahme von absichtlich verursachten Schäden, wo der Ersatz des gesamten Schadens auferlegt wird. Soweit diese Gesetzbücher auch die Verantwortlichkeit der Organisation regeln, statuieren sie in der Mehrheit die Pflicht, den gesamten Schaden zu ersetzen. Bei der materiellen Verantwortlichkeit der Organisation für den durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursachten Schaden wird in der Regel der Ersatz der einzelnen Komponenten des Schadens, die das Gesetz in erschöpfender Weise umschreibt, festgesetzt.

Bei den üblichen Arten von Schäden, die der Arbeitende der Organisation zufügt, macht sich in der Mehrzahl der neuen Gesetzbücher der Grundsatz geltend, die Schadenersatzsumme mit einem Teil, event. mit einem Vielfachen des Monatsverdienstes, bezw. des Monatstarifsatzes des Arbeitenden zu limitieren. In einem der Gesetzbücher wird ein einheitliches Limit festgesetzt, in den übrigen einige Limite, die nach der Art des Schadens, bezw. nach den Umständen des konkreten Falles differenziert werden. Eine solche Limitierung gilt nicht bei einigen Schäden, besonders bei absichtlich verursachten Schäden, bei Mankos der auf besonderer vertraglicher Grundlage zur Abrechnung anvertrauten Werten und bei Verlust von Gegenständen, die dem Arbeitenden zur Betreuung anvertraut wurden.

Bezüglich der Art der Wiedergutmachung des Schadens bringen alle untersuchten Gesetzbücher den Grundsatz der geldlichen Entschädigung zum Ausdruck, und zwar nicht nur bei der Verantwortlichkeit des Arbeitenden, sondern auch — soweit sie diese regeln — bei der Verantwortlichkeit der Organisation. Diese Auffassung ist zweifellos richtig bei der Verantwortlichkeit des Arbeitenden, denn sie hängt mit dem Grundsatz der Limitierung des Schadenersatzes mit einem Teil des monatlichen Verdienstes zusammen. Bei der Verantwortlichkeit der Organisation erweckt sie jedoch mit Rücksicht auf deren Funktion Zweifel.

V. *Weitere Fragen der materiellen Verantwortlichkeit für verursachten Schaden.* Hier geht es vor allem um die Frage der Voraussetzung und des Umfangs der Mitverantwortlichkeit des geschädigten Teilnehmers, der den Schaden mitverursacht hat. Zwei der untersuchten Gesetzbücher enthalten bezüglich dieser Frage ausdrückliche Bestimmungen. Bei der Mitverantwortlichkeit der Organisation für einen durch den Arbeitenden der Organisation zugefügten Schaden ist Voraussetzung ein rechtswidriges Vorgehen bezw. ein Mitverursachen des Schadens von seiten der Organisation. Die Organisation trägt dann den verhältnismässigen Schaden aus eigenem. Bei der Mitverantwortlichkeit des Arbeitenden an einem durch die Organisation verursachten Schaden ist das verschuldete Mitverursachen des Schadens Voraussetzung. Der Teil der Mitverantwortlichkeit des Arbeitenden wird durch das Mass seines Verschuldens bestimmt. Die sowjetische Regelung enthält allgemeine Bestimmungen, die es erlauben, bei der Verantwortlichkeit des Arbeitenden die Mitverursachung des Schadens durch die Organisation in Betracht zu ziehen. Bei der Verantwortlichkeit der Organisation für den durch Arbeitsunfall verursachten Schaden ist die Möglichkeit der sogen. gemischten Verantwortlichkeit festgelegt. Diese Frage ist von so grosser Bedeutung, dass sie entweder durch eine ausdrückliche oder durch eine allgemeine Bestimmung geregelt werden sollte.

Eine andere wichtige Frage der materiellen Verantwortlichkeit für verursachten Schaden ist die Regelung der Verantwortlichkeit für Schaden, der durch mehrere Arbeitende gemeinsam verursacht wurde. Diese Frage wird zwar nicht in allen analysierten Arbeitsgesetzbüchern geregelt, aber die Tendenz zu einer ausdrücklichen Regelung ist unverkennbar. Dabei wird vom Grundsatz der geteilten Verantwortlich-

keit ausgegangen. Der gebräuchlichste Gesichtspunkt für die Festsetzung der Anteile ist das Mass (der Grad) des Verschuldens der einzelnen Arbeitenden.

Bei der materiellen Verantwortlichkeit des Arbeitenden ergibt sich die Gefahr, dass das normale wirtschaftliche Risiko des Unternehmens auf den Arbeitenden abgewälzt wird. In den Arbeitsgesetzbüchern bezeugt sich jedoch keine klare Tendenz zur Einziehung einer Bestimmung über Entledigung des Arbeitenden der Verantwortlichkeit in solchen Fällen. Eine diesbezügliche Bestimmung ist erforderlich insbesondere bei den besonderen Arten der Verantwortlichkeit, wo von der Präsumption des Verschuldens auf seiten des Arbeitenden ausgegangen wird.

In der Mehrzahl der Arbeitsgesetzbücher gibt es bindende Bestimmungen über die Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit des Arbeitenden. Geregelt werden die Möglichkeit und die Voraussetzungen für die Befriedigung des Anspruchs der Organisation durch Abzug vom Lohn ohne vorhergehende Klage. Dagegen ist keinerlei Tendenz bemerkbar, kürzere Verjährungs-, bzw. Präklusivfristen zur Geltendmachung des Anspruchs der Organisation festzusetzen, wenn auch in zwei Kodifikationen derartige Bestimmungen enthalten sind.

Die Mehrzahl der neuen sozialistischen Gesetzbücher enthält entweder spezielle oder aber allgemeine Bestimmungen, die es der Organisation ermöglichen, im nachhinein — während der Ersatzbetrag abgezahlt wird — unter bestimmten Bedingungen auf den Rest der Schadenersatzsumme zu verzichten.

КАРЕЛ ВИТЦ

Материальная ответственность за причиненный вред в новых социалистических кодификациях трудового права

РЕЗЮМЕ

I. В работе рассматриваются Трудовой кодекс ГДР (1961), Основной закон о трудовых отношениях СФРЮ (1965), Трудовой кодекс ЧССР (1965), Трудовой кодекс ВНР (1967), Основы законодательства Союза ССР и Союзных республик о труде (1970) и Кодекс законов о труде РСФСР (1971).

II. Содержание предписаний о материальной ответственности за вред, причиненный в связи с трудовым отношением. В рассматриваемых трудовых кодексах проявляется тенденция не ограничивать регулирование материальной ответственности в рамках трудового права материальной ответственностью работника за вред, причиненный организации, а осуществить комплексную регламентацию материальной ответственности обеих сторон трудовых правоотношений за причиненный вред.

В большинстве новых трудовых кодексов устанавливается обязанность обеих сторон предотвращать вред при исполнении своих обязанностей по трудовому правоотношению, хотя эти обязанности и не всегда формулированы достаточно точно. Обязанность препятствовать возникновению вреда, угрожающего организации поведением иного работника или третьего лица, или же в результате фактических обстоятельств, устанавливает лишь Трудовой кодекс ЧССР.

Что касается характера связи возникновения вреда с трудовым правоотношением, то в этом отношении новые социалистические кодификации трудового права расходятся. Трудовой кодекс ГДР требует, чтобы вред был причинен при исполнении обязанности на основании трудового правоотношения, некоторые кодексы довольствуются широкой связью с трудовым правоотношением; чаще всего встречается концепция, согласно которой ответственность по трудовому праву распространяется на вред, причиненный при выполнении обязанностей по трудовому отношению и в тесной связи с ним.

III. Фактический состав материальной ответственности за причиненный вред. Кодексы, которые регламентируют материальную ответственность участников трудового правоотношения комплексно, устанавливают особо фактический состав для материальной ответственности (т. е. условия, обосновывающие ее возникновение) работника и особо фактический состав

для материальной ответственности организации. Для материальной ответственности работника все новые социалистические кодексы устанавливают следующие предпосылки возникновения ответственности: наличие у организации ущерба, причинная связь между поведением работника и возникновением ущерба, а также вина работника. Некоторые трудовые кодексы еще особо приводят нарушение работником обязанности. Однако эта предпосылка уже содержится в предпосылке наличия вины. Неправильно связывать вину лишь с нарушением обязанности, как это делают некоторые трудовые кодексы. Вина должна распространяться также на причинение вреда. Приведенные предпосылки, в частности, также вину работника, должна доказать организация. Этот принцип частично модифицирован либо особо в некоторых кодексах, либо судебной практикой, в отношении некоторых особых видов ответственности, где вина предполагается. Работник может доказать, что он не виновен в причинении вреда. В кодексах, в которых содержится также регламентирование материальной ответственности организации, проявляется отсутствие единства в конструкции фактического состава. Однако наблюдается общая тенденция в большей или меньшей степени уменьшить число предпосылок, при наличии которых возникает материальная ответственность организации, по сравнению с предпосылками о материальной ответственности за причиненный вред согласно гражданскому праву.

IV. Объем ответственности. Во-первых, здесь возникает вопрос, какой вред возмещается. Социалистические трудовые кодексы устанавливают, что работник возмещает лишь положительный ущерб, кроме тех случаев, когда вред причинен умышленно и когда возлагается обязанность возместить полный ущерб (т. е. и упущенную выгоду). Поскольку эти кодексы регламентируют также ответственность организации, то они предусматривают обязанность возместить полный ущерб. При материальной ответственности организации за вред, вызванный трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по общему правилу, предусматривается возмещение отдельных компонентов вреда, исчерпывающе установленных законом.

У обычных видов вреда, которые работник может причинить организации, в большинстве новых кодексов применяется принцип максимализации суммы возмещения, исчисляемой в каком-либо соотношении с месячным заработком или же тарифной ставкой данного работника. В одном кодексе установлен единый лимит, в прочих несколько лимитов, дифференцированных в зависимости от вида вреда или же конкретных обстоятельств дела. Такое установление границ не распространяется на некоторые виды вреда, в частности, на вред, причиненный умышленно, за недостачу переданных под отчет ценностей, на основании особого договора и утери предметов, переданных работнику на хранение.

Что касается способа возмещения вреда, то все рассматриваемые кодексы придерживаются принципа денежного возмещения и не только при ответственности работника, но и при ответственности организации, поскольку таковая предусматривается. Такая концепция, несомненно, правильна по отношению к ответственности работника, ибо она связана с принципом установления лимита возмещения вреда в виде части месячного заработка, но в отношении ответственности организации, учитывая ее функцию, возбуждает сомнение.

V. Прочие вопросы материальной ответственности за причиненный вред. На первом месте стоит вопрос условий и объема ответственности потерпевшего при его участии в причинении вреда. Два из рассматриваемых кодексов содержат по этому вопросу особые постановления. У совместной ответственности организации за вред, причиненный работникам организации, эта совместная ответственность обусловливается противоправным действием или же участием организации в причинении вреда. Организация в таком случае сама несет соответствующую долю ответственности и покрывает в этой доле ущерб за собственный счет. При участии работника в причинении вреда организацией, его ответственность обусловлена наличием вины. Доля ответственности работника определяется в соответствии со степенью его вины. Советское законодательство содержит общее постановление, которое дает возможность при определении ответственности работника учитывать причинение вреда организацией. При ответственности организации за вред, возникший вследствие трудового увечья, предусматривается возможность так наз. смешанной ответственности. Этот вопрос настолько важен, что его следовало бы регулировать специальным постановлением или же постановлением общего характера.

Вторым важным вопросом материальной ответственности за причиненный вред является вопрос ответственности за вред, причиненный совместно несколькими работниками. Хотя этот вопрос не урегулирован во всех рассматриваемых трудовых кодексах, но выявляется явная тенденция урегулировать его особо. При этом исходят из принципа делимой ответственности. Наиболее частой установкой для определения долей — степень вины отдельных работников.

При материальной ответственности работника возникает опасность перекладывания нормального хозяйственного риска предпринимательства на работника. Несмотря на это, не замечается явной тенденции по включению особого постановления об освобождении в этих случаях работника от ответственности. Такое постановление может отсутствовать при ответственности, условием которой является вина работника, которую должна доказать организация. Но оно кажется необходимым при особых видах ответственности, когда вина работника предполагается.

В большинстве трудовых кодексов имеется постановление об осуществлении материальной ответственности работника. Регламентируется возможность и условия удовлетворения требования организации в порядке удержаний из заработной платы без предшествующего предъявления иска. В противоположность этому не проявляется тенденция установить более короткие давностные сроки или пресекательные сроки для предъявлений требований организации, хотя в двух рассматриваемых кодификациях такие постановления имеются.

Большинство новых социалистических кодексов содержат либо особые постановления, либо постановления общие, предоставляющие организации возможность дополнительно — в течение уплаты возмещения — при наличии определенных условий отказаться от взыскания оставшейся суммы возмещения.