



PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,

*vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s. r. o., v Praze
a odborná asistentka na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze*

V minulém dvojčísle Praktické personalistiky jsme v článku *Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu* otevřeli téma pracovněprávní odpovědnosti, přičemž jsme se zaměřili na základní pojmy a východiska týkající se této problematiky a na téma pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

V tomto článku se v obdobném duchu podíváme na problematiku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

ZÁKLADNÍ POJMY A VÝCHODISKA

Jak bylo uvedeno výše, základní pojmy a východiska ohledně problematiky pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou již obsaženy v článku *Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu*.

Sluší se však připomenout, že pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za škodu je tzv. **objektivní odpovědnost** – zaměstnavatel je tedy k náhradě škody povinen, i když její vznik nezavinil. Jedná se tedy o velmi přísnou formu odpovědnosti. Pokud však zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho povinnost k náhradě škody se v souladu s § 275 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), **poměrně omezí**. Jak bude uvedeno níže, v případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání se v zákonem stanovených situacích zaměstnavatel může své povinnosti k náhradě škody **zprostit** (tzv. liberovat).

Vhodné je také zopakovat, že z hlediska vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu **není rozhodné**, zda zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává práci v pracovním poměru (na základě pracovní smlouvy), nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).

V úvodu je také vhodné zmínit, že jde-li o **prevenční povinnost**, která má v odpovědnostních vztazích zásadní význam, pak je v § 248 odst. 1 ZP zaměstnavateli uložena povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Zákoník práce upravuje tzv. **obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu** a dále tři druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu:

- **odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví,**
- **odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech a**
- **odpovědnost zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.**

Pokud nejsou naplněny předpoklady výše uvedených zvláštních druhů odpovědnosti, může zaměstnavatel odpovídat za škodu při splnění podmínek obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která má tedy určitou podpůrnou povahu.

Jednotlivé druhy odpovědnosti vznikají při naplnění všech předpokladů specifikovaných zákoníkem práce, přičemž je to zaměstnanec, kdo je povinen tvrdit a prokázat naplnění všech uvedených předpokladů.

OBEČNÁ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Ustanovení § 265 ZP obsahuje **dva druhy** obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Jednak jde o odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mrávům. Dále je zaměstnavatel odpovědný zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele jiní zaměstnanci jednající jménem zaměstnavatele.

V obou případech je v souladu s § 268 ZP zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit **skutečnou škodu**, a to bez omezení. V případě **úmyslného způsobení škody** je zaměstnavatel kromě náhrady skutečné škody povinen zaměstnanci uhradit také náhradu **ušlého zisku**.

Zaměstnavatel nicméně podle § 265 odst. 3 ZP není odpovědný za škodu vzniklou na dopravním prostředku zaměstnance, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním **bez souhlasu zaměstnavatele**, ani za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.

PŘÍKLAD 1

Paní Zapomnětlivá byla vyslána na služební cestu z Olomouce do Brna, kde se měla zúčastnit obchodní schůzky s klientem zaměstnavatele. Při obchodních schůzkách si podle pokynu zaměstnavatele měla činit zápisky do služebního tabletu, který jí zaměstnavatel za tímto účelem přidal. Večer před odjezdem na služební cestu paní Zapomnětlivá zjistila, že svůj služební tablet ponechala v kanceláři. Tam se jí již vracet nechťelo, a tak si bez souhlasu zaměstnavatele vzala na služební cestu svůj osobní tablet. Když paní Zapomnětlivá v souladu s pokynem zaměstnavatele oznámila, byť se vši opatrnosti, cholerickému klientovi navýšení cen poskytovaných služeb, shodil rozzuřený klient paní Zapomnětlivé tablet ze stolu na zem, přičemž došlo k jeho nenávratnému poškození.

Vzhledem k tomu, že paní Zapomnětlivá použila svůj tablet bez souhlasu zaměstnavatele, zaměstnavatel za vzniklou škodu neodpovídal.

Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Uvedená odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniká, pokud jsou splněny následující **předpoklady** uvedené v § 265 odst. 1 ZP:

- porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům ze strany kohokoli,
- vznik škody na straně zaměstnance **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**,
- existence **příčinné souvislosti** mezi prvními dvěma výše uvedenými předpoklady.

Pokud jde o porušení povinností, těmi mohou být např. povinnosti stanovené zákoníkem práce či právními předpisy upravujícími bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Osoba, která zaměstnanci škodu způsobí (škůdce), nemusí mít k zaměstnavateli žádný vztah, zaměstnavatel tak může být za škodu odpovědný, i když ji zaměstnanci při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním způsobí třetí osoba (např. zákazník či obchodní partner zaměstnavatele). K vysvětlení pojmů „dobré mravy“, „plnění pracovních úkolů“ a „přímá souvislost s plněním pracovních úkolů“ odkazujeme na výše zmíněný článek uveřejněný v předchozím dvojčísle Praktické personalistiky.

PŘÍKLAD 2

Paní Bolavá pracovala jako operátorka výroby u společnosti Autodíly, s. r. o., která se zabývala výrobou komponentů do osobních automobilů. Po čase začala trpět bolestmi pravé ruky a následně bylo zjištěno, že trpí syndromem kubitálního tunelu (lehkým útlakem loketního nervu v oblasti loketního žlábků), přičemž toto onemocnění bylo uznáno jako ohrožení nemocí z povolání¹⁾. Zároveň bylo zjištěno, že uvedené onemocnění utrpěla z důvodu, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění

¹⁾ Ohrožením nemocí z povolání se podle § 347 odst. 1 ZP rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

bezpečnosti a ochrany zdraví, neboť docházelo k překračování hygienických limitů při dlouhodobém provádění některých pracovních operací.

Paní Bolavá se na zaměstnavateli domáhala náhrady ztráty na výděлку po dobu pracovní neschopnosti, kterou jí byl zaměstnavatel povinen uhradit na základě výše uvedeného § 265 odst. 1 ZP²⁾ ve spojení s § 271n odst. 2 ZP, podle něž se u jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pro způsob a rozsah její náhrady použijí ustanovení o pracovních úrazech³⁾.

Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnanci porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem vzniká v případě splnění následujících předpokladů uvedených v § 265 odst. 2 ZP:

- **porušení právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících jménem zaměstnavatele,**
- **vznik škody** na straně zaměstnance,
- existence **příčinné souvislosti** mezi prvními dvěma výše uvedenými předpoklady.

V tomto případě je zaměstnavatel za škodu odpovědný, jestliže byla škoda zaměstnanci způsobena porušením právních povinností ze strany zaměstnanců jednajících jménem zaměstnavatele, kterého se dopustili v rámci plnění pracovních úkolů. Osobou, která škodu způsobí, tedy **škůdcem**, je v tomto případě zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele (např. zaměstnanec personálního oddělení). Může jím být i přímo sám zaměstnavatel – fyzická osoba⁴⁾.

Poškozený zaměstnanec přitom škodu nemusí utpět při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo následkem porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele jeho zaměstnanci, kteří jednájí jeho jménem, může ke škodě dojít i po skončení pracovněprávního vztahu poškozeného zaměstnance.

K odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem existuje velmi bohatá judikatura. Vybrané případy si ilustrujeme na příkladech níže.

PŘÍKLAD 3

Pan Šikovný pracoval u společnosti Cenné papíry, a. s., jako ředitel IT oddělení. Po personálních změnách začal být pan Šikovný z důvodů své vysoké proaktivity v oblasti prevence praní špinavých peněz novému vedení velmi nepohodlný, a tak mu byla předána výpověď z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Pan Šikovný s výpovědí nesouhlasil, napadl ji u soudu a svému zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.

Soudní spor skončil po dvou letech, a to ve prospěch pana Šikovného. Pan Šikovný neměl nárok pouze na náhradu mzdy a dovolenou podle § 69 ZP, ale úspěšně se podle § 265 odst. 2 ZP domohl i náhrady škody za jiná plnění, která by mu náležela za dobu, po níž by pro zaměstnavatele konal práci v případě, že by s ním nebyl neplatně rozvázán pracovní poměr (např. stravenky a příspěvek na doplňkové penzijní spoření⁵⁾).

²⁾ Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1597/2012.

³⁾ Tento nárok však nebyl kryt zákonným pojištěním zaměstnavatele za škodu (újmu) způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání – viz níže.

⁴⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2005, sp. zn. 21 Cdo 2023/2004.

⁵⁾ Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.

PŘÍKLAD 4

U společnosti Ještě to jede, a. s., která se zabývala výkupem a prodejem ojetých vozů, pracoval pan Dobrý, a to jako asistent výkupčího. Jednoho dne pan Dobrý vykoupil od zákazníka automobil, u něhož však bylo následně zjištěno, že byl odcizen v Itálii. Nadřízení zaměstnanci pak s panem Dobrým provedli pohovor ohledně výkupu uvedeného vozidla, v jehož průběhu mu dávali k podpisu dohodu o narovnání, v níž měl pan Dobrý uznat svou odpovědnost za škodu vzniklou výkupem vozidla a zavázat se k její náhradě. Pan Dobrý ale uzavření dohody odmítl, načež po něm jeho nadřízení následně požadovali, aby zametal areál bazaru, a vyvíjeli na něj nátlak, aby ukončil pracovní poměr. Nadto mu poté byla ještě změněna pracovní doba tak, že nástup do práce byl v 9:00, poté od 12:00 následovala 2- až 4hodinová přestávka a poté pracovní doba pokračovala do 20:00.

Panu Dobrému byla následně diagnostikována posttraumatická stresová porucha, jejíž příčinou byla výše uvedená šikana ze strany jeho nadřízených, přičemž újma na zdraví mu následně byla kompenzována ze strany jeho zaměstnavatele na základě § 265 odst. 2 ZP⁶⁾ ve spojení s § 271n odst. 2 ZP, podle kterého se u jiné škody nebo nemožnosti újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pro způsob a rozsah její náhrady použijí ustanovení o pracovních úrazech⁷⁾.

PŘÍKLAD 5

Paní Zdatná pracovala jako zdravotní sestra v psychiatrické léčebně. Jednoho dne utrpěla z důvodu napadení ze strany jedné z hospitalizovaných klientek „fortelného vzrůstu“ úraz, který byl uznán jako pracovní. Paní Zdatná proto uplatnila u svého zaměstnavatele nároky z pracovního úrazu, konkrétně nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu trvání pracovní neschopnosti a nárok na náhradu výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Když jí po uplynutí několika měsíců nebyly výše uvedené náhrady vyplaceny, obrátila se na advokáta, pana Mgr. Spravedlivého, aby ji při uplatňování uvedených nároků zastupoval. Pan Spravedlivý vyzval zaměstnavatele paní Zdatné k úhradě výše uvedených plnění. Až na základě této výzvy pak zaměstnavatel paní Zdatné uplatněné nároky vyplatil.

Odměnu advokáta, kterou paní Zdatná panu Spravedlivému uhradila, byl zaměstnavatel paní Zdatné povinen také nahradit, nikoli však z titulu odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem (viz níže), ale z titulu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle § 265 odst. 2 ZP⁸⁾.

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU VZNIKLOU ZAMĚSTNANCI PŘI ODVRACENÍ ŠKODY HROZÍCÍ ZAMĚSTNAVATELI NEBO PŘI ODVRACENÍ NEBEZPEČÍ HROZÍCÍHO ŽIVOTU ČI ZDRAVÍ

V návaznosti na prevenční povinnost stanovenou zaměstnanci v § 249 ZP, již jsme si popsali ve výše zmíněném článku uveřejněném v předchozím dvojčísle Praktické personalistiky, stanoví zákoník práce v § 266 odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví, a to při splnění následujících předpokladů:

- **odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo odvracení nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví** ze strany zaměstnance **způsobem přiměřeným okolnostem,**
- **vznik škody** na straně zaměstnance,

⁶⁾ Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014.

⁷⁾ Tyto nároky však nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatele za škodu (újmu) způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání – viz níže.

⁸⁾ Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. února 2017, sp. zn. 21 Cdo 630/2016.

- existence **příčinné souvislosti** mezi prvními dvěma výše uvedenými předpoklady,
- škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance – resp. **stav hrozící škody nebo stav nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví zaměstnanec úmyslně nevyvolal**⁹⁾.

Zaměstnavatel je škodu povinen nahradit, jestliže si zaměstnanec při výše uvedeném jednání počínal **způsobem přiměřeným okolnostem**, a zároveň, pokud škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance. Tomu je třeba podle názoru autorky rozumět tak, že zaměstnavatel není povinen k náhradě škody, jestliže zaměstnanec úmyslným zaviněním vyvolal stav hrozící škody nebo stav nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nahradit **skutečnou škodu** spočívající ve věcné škodě a účelně vynaložených nákladech. Jestliže zaměstnanec utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví **pracovní úraz** a zaměstnanec stav škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví úmyslně nevyvolal, nemůže se zaměstnavatel v souladu s § 271 ZP zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem zcela ani zčásti (viz níže).

PŘÍKLAD 6

Paní Všímová pracuje jako mzdová účetní u společnosti Zpracování mezd, s. r. o., kde sdílí kancelář s paní Nedbalou. Jednoho dne paní Nedbalá zapomněla před svým odchodem z kanceláře sfouknout vonnou svíčku, kterou si pro zpříjemnění pracovní atmosféry ten den zapálila. V důsledku velkého průvanu se svíčka nešťastnou náhodou převrhla na papírovou složku na stole paní Nedbalé, přičemž složka začala ihned hořet. Paní Všímová zareagovala bleskurychle. Vzhledem k tomu, že v dosahu nebyl žádný hasicí přístroj ani voda, uhasila okamžitě oheň svým sakem, jež si však propálila.

Škodu na saku byl zaměstnavatel povinen paní Všímové nahradit podle § 266 ZP.

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU NA ODLOŽENÝCH VĚCECH

Podle § 226 ZP jsou zaměstnavatelé povinni zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. V návaznosti na toto ustanovení a na výše zmíněný § 248 odst. 1 ZP týkající se prevenční povinnosti zaměstnavatele pak zákoník práce stanovuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech.

Současná právní úprava vyvolává výkladové problémy spočívající v zakotvení výše uvedené odpovědnosti do § 267 ZP uvozeného názvem „Odložené věci“ a do § 268 ZP uvozeného názvem „Rozsah a způsob náhrady škody“¹⁰⁾. Výkladové nejasnosti jsou do jisté míry překlenovány judikaturou¹¹⁾ následovně.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech se v zásadě vztahuje **na všechny věci, které zaměstnanec vnese do zaměstnání**. Pokud však dojde ke škodě na věcech, které zaměstnanci **obvykle do práce nenosí** (např. cenných špercích, větších částkách peněz, ale může se jednat i o dopravní prostředky – viz níže), je tato okolnost významná z hlediska rozsahu náhrady škody, neboť za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel **jen do částky 10 000 Kč**. Za odložené věci, které se **obvykle do práce nosí** (vedle oděvu může jít o peněženky, tašky, aktovky, kabelky, přiměřené peněžní částky, hodinky, běžné šperky – prsteny, nikoli však např. cennou brilantovou brož, ale může jít též o mobilní telefony), včetně těch, které se obvykle do práce

⁹⁾ K tomu viz DEMOVÁ, Kateřina. § 266 [Odvracení škody]. In: KOŠNAR, Michael, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po tzv. flexinovele k 1. 6. 2025*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2025, s. 706.

¹⁰⁾ Podrobněji viz DEMOVÁ, Kateřina. § 267 [Odložené věci]. In: KOŠNAR, Michael, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po tzv. flexinovele k 1. 6. 2025*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2025, s. 709.

¹¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.

nenosí, ale které zaměstnavatel **převzal do zvláštní úschovy** nebo **na nich škodu způsobil jiný zaměstnanec**, odpovídá zaměstnavatel **bez omezení. Určení místa**, kam má zaměstnanec věci odkládat, je věcí zaměstnavatele, přičemž toto místo může být určeno pracovním řádem, pokynem vedoucího zaměstnance nebo faktickým předáním přidělené šatní skříňky či uzamykatelné skříň. Pokud je takto určeno zcela konkrétní místo pro odkládání věcí, neponese již zaměstnavatel odpovědnost za škodu na věcech odložených jinde, i kdyby se jednalo o místo účelnější, z hlediska sledovaného účelu výhodnější nebo praktičtější. V případě, že zaměstnavatel naopak místo neurčí, bude dána jeho odpovědnost, dojde-li ke škodě na věci odložené na místě, kam se věci podle zaběhnutých zvyklostí obvykle odkládají. **Předmětem této odpovědnosti nemohou být věci, které si zaměstnanec v práci uložil bez souvislosti s výkonem práce.**

Z výše uvedeného by tak bylo možné dovodit, že předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech jsou:

- **odložení věcí, které se obvykle ne/nosí do práce, zaměstnancem na místě k tomu určeném nebo obvyklém při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,**
- **vznik škody** na straně zaměstnance.

Jak však bylo uvedeno výše, právní úprava uvedené odpovědnosti je nejasná, a jistě by bylo dobré ji vhodným legislativním zásahem upravit.

Zaměstnanec je povinen škodu vzniklou na odložených věcech **ohlásit zaměstnavateli** bez zbytečného odkladu, a to **nejpozději do 15 dnů** ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl. Není tedy rozhodné, kdy ke ztrátě nebo k poškození věci došlo, ale kdy tyto skutečnosti zaměstnanec zjistil – datum zjištění nicméně vždy prokazuje zaměstnanec. Pokud zaměstnanec škodu na věci ve výše uvedené lhůtě nenahlásí, právo na náhradu škody se promlčí.

PŘÍKLAD 7

Při příchodu do zaměstnání si paní Zimomřivá pověsila svůj zimní kabát na věšák, který byl umístěn v její kanceláři. Kabát se však ztratil. Paní Zimomřivá ztrátu ihned nahlásila svému zaměstnavateli. Ten však náhradu škody způsobenou ztrátou kabátu odmítl s tím, že v pracovním řádu je výslovně uvedeno, že za odložené věci se neručí, a toto prohlášení je navíc uvedeno rovněž na mnohých cedulích rozmístěných po budově zaměstnavatele.

Odpovědnosti za škodu na odložených věcech se však zaměstnavatel nemůže zprostit jednostranným prohlášením, že za odložené věci neodpovídá, a proto jsou obecná oznámení na pracovišti typu, že „za odložené věci se neručí“, bez právního významu¹²⁾.

PŘÍKLAD 8

Pan Úspěšný parkoval každý pracovní den svůj osobní automobil sportovního typu na nehlídaném parkovišti v areálu zaměstnavatele. Z opatrnosti také vždy využíval možnosti uložit klíče od svého osobního automobilu do trezoru, který zaměstnavatel zaměstnancům určil pro ukládání cenných věcí a předmětů (tedy věcí, které se obvykle do práce nenosí). Jednoho dne neznámý pachatel z trezoru odcizil klíče od osobního automobilu pana Úspěšného a bohužel též osobní automobil zaparkovaný na nehlídaném parkovišti.

V dané věci bylo uzavřeno¹³⁾, že uložením klíčů od dopravního prostředku do trezoru zaměstnavatel nepřebíral do zvláštní úschovy i samotný automobil. Za zvláštní úschovu osobního automobilu by bylo možné považovat jeho zaparkování na hlídaném parkovišti, které k tomu účelu zaměstnavatel zřídil, nikoli však jeho zaparkování na nehlídaném parkovišti v areálu zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak odpovídal za škodu na osobním automobilu pouze do částky 10 000 Kč.

¹²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.

¹³⁾ Viz obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU PRACOVNÍM ÚRAZEM NEBO NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu (zde by bylo lepší používat obecný pojem „újma“, který zahrnuje jak škodu jako majetkovou újmu, tak újmu nemajetkovou – k těmto pojmům viz výše zmíněný článek uveřejněný v předchozím dvojčísle Praktické personalistiky) způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání je upravena zejména v § 269 až § 271u ZP a vzniká **při splnění následujících tří předpokladů**:

- vznik **pracovního úrazu**¹⁴⁾ či **nemoci z povolání**¹⁵⁾,
- vznik **újm**y na straně zaměstnance, případně jiných oprávněných osob (např. vznik nemajetkové újmy na straně manžela zaměstnance při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance),
- existence **příčinné souvislosti** mezi prvními dvěma výše uvedenými předpoklady.

Za podmínek uvedených v § 269 odst. 1 a 2 ZP **zaměstnavatel odpovídá za veškerou újmu vzniklou** pracovním úrazem či nemocí z povolání. **Výjimkou** jsou situace, kdy je tato odpovědnost výslovně vyloučena (např. jestliže zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů vlastní dopravní prostředek bez souhlasu zaměstnavatele a na dopravním prostředku vznikla škoda¹⁶⁾), nebo kdy je stanoveno, co se za škodu nepovažuje (škodou podle zákoníku práce tak např. není případná ztráta na důchodu¹⁷⁾).

Zákoník práce výslovně upravuje pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **následující druhy náhrad**:

- náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,
- náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity,
- náhradu za bolest,
- náhradu ztížení společenského uplatnění,
- jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru (tato náhrada náleží též v případě ohrožení nemocí z povolání¹⁸⁾),
- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhradu věcné škody a
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zákoník práce upravuje následující druhy náhrad:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých a
- náhradu věcné škody.

V případech stanovených v § 270 ZP se zaměstnavatel může odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání také částečně nebo plně **zprostit** (tzv. liberovat), a to ze tří důvodů – zjednodušeně se jedná o zaviněné porušení bezpečnostních pravidel ze strany zaměstnance, zneužití návykových látek ze strany zaměstnance a lehkomyšlnost zaměstnance. Podle § 271 ZP je však

¹⁴⁾ Pracovní úrazem je podle § 271k odst. 1 až 3 ZP poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem pak není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

¹⁵⁾ Nemocí z povolání je nemoc uvedená v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Může jí být např. syndrom karpálního tunelu.

¹⁶⁾ Srov. § 271e či § 271j ZP ve spojení s § 265 odst. 3 ZP.

¹⁷⁾ Srov. § 269 odst. 5 ZP.

¹⁸⁾ K pojmu ohrožení nemocí z povolání viz poznámka pod čarou č. 1.

zproštění odpovědnosti zaměstnavatele **vyloučeno** v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví (kohokoli), pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal (viz výše zmíněný článek uveřejněný v předchozím dvojčísle Praktické personalistiky).

Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání **ze zákona pojištěni** u jednoho ze dvou komerčních subjektů, kterými jsou Generali Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group¹⁹⁾. V této souvislosti je vhodné zmínit, že pojišťovna má vůči zaměstnavateli právo na náhradu až do výše poskytnutého pojistného plnění, např. pokud k pracovnímu úrazu zaměstnance došlo z důvodu zvláště závažného porušení právních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnavatele a pokud toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem újmy. Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu.

PŘÍKLAD 9

Pan Přesvědčivý byl jako prémiový prodejce vyslán svým zaměstnavatelem, společností Luxusní automobily, a. s., na pracovní cestu do italských Alp, přičemž jedním z cílů pracovní cesty bylo upevnění a posílení vzájemných obchodních vztahů s klienty zaměstnavatele. Hlavní náplní této akce bylo lyžování. Pan Přesvědčivý se měl podle pokynu svého zaměstnavatele věnovat zákazníkům a postarat se o ně tak, aby byli spokojeni, přičemž bylo očekáváno, že se pan Přesvědčivý bude klientům věnovat také na sjezdovce. Za tímto účelem zaměstnavatel panu Přesvědčivému hradil veškeré výdaje s touto cestou spojené – tedy dopravu, ubytování, stravu i skipas platný pro celou dobu pobytu. Pan Přesvědčivý si však bohužel způsobil poranění levého kolene, když sjížděl svah na lyžích na sjezdovce, kam doprovázel klienty zaměstnavatele, o něž se staral.

V daném případě bylo poranění pana Přesvědčivého posouzeno jako pracovní úraz, neboť k němu došlo při konání činnosti ve prospěch zaměstnavatele, tedy při plnění pracovních úkolů²⁰⁾.

PŘÍKLAD 10

Paní Chytrá byla svým zaměstnavatelem, společností Farmaka, a. s., vyslána na pracovní cestu do Paříže, kde se jako odbornice měla aktivně účastnit konference týkající se nových trendů v oblasti výroby léků. V Paříži měla ze strany zaměstnavatele zajištěné ubytování v hotelu nedaleko konferenčního centra. Konferenční příspěvek se paní Chytré povedl, což paní Chytrou velmi potěšilo, a nemohla se dočkat, až si na Avenue des Champs-Élysées dopřeje výbornou večeři. Její radost však netrvala dlouho. Po skončení konference ji totiž při cestě zpátky na hotel přepadl neznámý útočník, který jí při pokusu ukrást kabelku zlomil palec.

Přestože paní Chytrá byla na pracovní cestě, nebyla zlomenina palce posouzena jako pracovní úraz, neboť paní Chytrá utrpěla tento úraz cestou na hotel, právně tedy „cestou ze zaměstnání“, která není ani plněním pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním²¹⁾.

ZÁVĚR

Pracovněprávní odpovědnost za škodu je téma s řadou konsekvencí. Nezřídka se stává, že např. v případech pracovních úrazů dochází k ukládání pokut ze strany inspektorátů práce

¹⁹⁾ Viz § 365 ZP. Podrobnosti současné právní úpravy zákonného pojištění jsou řešeny zejména ve vyhlášce č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁾ Viz obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. května 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016.

²¹⁾ Viz § 273, § 274, § 274a ZP a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.