



PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE 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*

Pracovněprávní odpovědnost za škodu představuje jednu z klíčových oblastí pracovního práva. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), vymezuje, v jakých situacích a v jakém rozsahu nesou zaměstnanec či zaměstnavatel odpovědnost za způsobenou škodu. Ve vymezení pracovněprávní odpovědnosti se zásadně projevuje ochranná funkce pracovního práva a s ní související zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která náleží mezi základní zásady pracovněprávních vztahů¹⁾.

Uvedená problematika je přitom značně rozsáhlá a v praxi může mít konsekvence také např. v rámci správního či trestního práva; právní úprava promlčení je pak převážně upravena v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Nelze rovněž pominout, že způsobení škody často vede k zásadnímu narušení mezilidských vztahů, ať už mezi zaměstnavatelem, resp. vedením zaměstnavatele, a zaměstnancem, či v rámci širšího pracovního kolektivu.

V následujícím textu se zaměříme výhradně na základní prvky pracovněprávní odpovědnosti, přičemž se podíváme na základní pojmy a východiska týkající se této problematiky a na téma pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem. V následujícím dvojčísle Praktické personalistiky se pak v obdobném duchu podíváme na problematiku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

ZÁKLADNÍ POJMY A VÝCHODISKA

Úvodem si pojdme představit základní pojmy a východiska související s tématem pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

Pojem „**odpovědnost za škodu**“ byl v souvislosti s rekodifikací občanského práva před více než 10 lety v řadě právních předpisů nahrazen pojmem „povinnost k náhradě újmy“. Vzhledem k tomu, že ne ve všech právních předpisech či v jejich rámci je tento pojem používán důsledně, budeme i v tomto článku užívat pojem „odpovědnost za škodu“, jež nadále převládá také v praxi.

Pojem „**škoda**“ spadá pod širší pojem „**újma**“, přičemž škoda představuje újmu majetkovou a zahrnuje pojmy „**skutečná škoda**“ a „**ušlý zisk**“. Újma pak kromě škody jako majetkové újmy zahrnuje též újmu nemajetkovou.

¹⁾ Srov. § 1a odst. 1 písm. a) ZP.

PŘÍKLAD 1

Skutečnou škodou jsou např. účelně vynaložené náklady na opravu poškozeného obráběcího stroje náležejícího zaměstnavateli.

Ušlý zisk pak představuje např. částku, o kterou mohl být majetek zaměstnavatele vyšší, kdyby nedošlo k výpadku výroby z důvodu poškození obráběcího stroje.

Pod nemajetkovou újmu spadá např. ztížení společenského uplatnění způsobené zaměstnanci pracovním úrazem, které je nahrazováno v rámci pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, již se budeme zabývat v následujícím dvojčísle Praktické personalistiky.

V rámci pracovněprávní odpovědnosti je zaměstnanec povinen zpravidla pouze k náhradě škody, a to škody skutečné, byť, jak bude uvedeno dále, ve výjimečných případech může být povinen i k náhradě ušlého zisku. Obecně lze říci, že pokud není škoda odčiněna uvedením v předešlý stav, nahrazuje se v penězích, což však v praxi převažuje. Jde-li o určení výše škody na věci, vychází se podle § 272 ZP z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

V rámci odpovědnostních vztahů je velmi důležitým pojmem také „**příčinná souvislost**“, která zjednodušeně znamená, že bez určité příčiny (např. z důvodu zaviněného porušení povinností ze strany zaměstnance při plnění pracovních úkolů) by škoda nevznikla tak, jak vznikla. V soudním řízení pak musí být příčinná souvislost prokázána²⁾.

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu představuje z právního hlediska tzv. **subjektivní odpovědnost** – zaměstnanec je k náhradě škody povinen pouze v případě jejího **zavinění**. Zavinění jednatel (zde zaměstnance) má následující formy³⁾:

- **úmysl přímý**, kdy zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, a chtěl ji způsobit,
- **úmysl nepřímý**, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn – tedy zaměstnanec při svém protiprávním jednání nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla vzniku škody zabránit, nebo jestliže by spoléhal jen na okolnosti, které nebyly reálně způsobitelné takovému následku jeho jednání zamezit⁴⁾, včetně „šťastné náhody“⁵⁾,
- **nedbalost vědomá**, kdy zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že ji nezpůsobí, a
- **nedbalost nevědomá**, pokud zaměstnanec nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

Rozdíly mezi výše uvedenými formami zavinění si můžeme ilustrovat na následujícím příkladu⁶⁾.

PŘÍKLAD 2

Pan Čoudil pracoval jako noční hlídač v areálu zaměstnavatele, v němž se nachází také sklad s hořlavinami, v jehož blízkosti je zakázáno manipulovat s otevřeným ohněm (včetně přísného zákazu kouření). S tímto zákazem byli všichni zaměstnanci zaměstnavatele (včetně pana Čoudila) při nástupu do zaměstnání podrobně seznámeni a je také součástí následných pravidelných školení.

²⁾ Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2009, sp. zn. 25 Cdo 231/2007. Zkratka „Nejvyšší soud“ použitá v tomto článku zahrnuje Nejvyšší soud ČSSR a Nejvyšší soud ČR.

³⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. července 2022, sp. zn. 21 Cdo 849/2022.

⁴⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013.

⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4956/2015.

⁶⁾ Obdobně DEMOVÁ, Kateřina. § 250 [Obecná povinnost nahradit škodu]. 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. 671–672.

Pan Čoudil si jednoho dne při obchůzce areálu zapálil cigaretu a nedopalek odhodil u skladu s hořlavinami, přičemž následkem tohoto jednání došlo k požáru skladu, a tím i ke vzniku škody na straně zaměstnavatele.

*Pokud pan Čoudil nedopalek odhodil s cílem sklad zapálit a způsobit zaměstnavateli škodu, jednalo se o zaviněné jednání ve formě **přímého úmyslu**.*

*Jestliže pan Čoudil nedopalek odhodil s tím, že sice škodu způsobit nechtěl, ale s případným vznikem škody byl srozuměn, neboť z důvodu jeho neutěšené osobní situace „už mu bylo všechno jedno“, jedná se o zaviněné jednání ve formě **nepřímého úmyslu** (v tomto případě zaměstnanec nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla vzniku škody zabránit).*

*Oproti tomu, pokud by silně pršelo, bylo by velmi mokro a pan Čoudil by sice věděl, že odhozením nedopalku může způsobit škodu, ale spoléhal by na to, že nedopalek po odhození z důvodu deště a mokrého povrchu země ihned zhasne (jako tomu bylo podle jeho zkušeností v takové situaci vždy) a škodu nezpůsobí, jednalo by se o zaviněné jednání ve formě **vědomé nedbalosti** (v tomto případě zaměstnanec spoléhal na to, že silně prší, je mokro a nedopalek ihned uhasne – tedy na důvody, které sice v posuzovaném případě nezabránily škodlivému následku, ale v jiné situaci a za jiných podmínek by k tomu mohly být reálně způsobilé).*

*Kdyby si pan Čoudil při odhazování nedopalku neuvědomil, že se nachází u skladu s hořlavinami, ale vědět to měl a mohl, neboť sklad označovala dobře viditelná cedule (obsahující též piktogram zákazu kouření a otevřené manipulace s ohněm) a pan Čoudil byl o umístění skladu a o zákazu kouření pravidelně školen, jedná se o zaviněné jednání ve formě **nevědomé nedbalosti**.*

Jak bude uvedeno dále, forma zavinění (tedy úmysl či nedbalost) v zásadě patří mezi faktory, které ovlivňují výši náhrady škody, již je zaměstnanec povinen nahradit. Zaměstnavatel je zpravidla povinen zavinění zaměstnance prokázat. V některých případech se však zavinění zaměstnance předpokládá, a zaměstnanec musí naopak prokázat, že škodu nezavinil, aby se zprostil své povinnosti škodu nahradit.

V souvislosti se zaviněním je třeba zmínit také **delikttní způsobilost zaměstnance**, tedy zjednodušeně schopnost zaměstnance nést odpovědnost za zaviněné protiprávní jednání, jež vzniká zpravidla dosažením zletilosti, u nezletilých a osob s duševní poruchou se posuzuje individuálně podle schopnosti ovládnout své jednání a rozpoznat jeho následky, přičemž odpovědnost za škodu vzniká i tehdy, pokud se zaměstnanec do stavu nezpůsobilosti uvede vlastní vinou (např. požitím alkoholu)⁷⁾.

Oproti subjektivní pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu je pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za škodu tzv. **objektivní odpovědností** – zaměstnavatel je tedy k náhradě škody povinen, i když její vznik nezavinil. Jak si ukážeme v následujícím dvojčísle Praktické personalistiky, zaměstnavatel tak např. může být povinen škodu nahradit, i když byly objektivně dodrženy všechny právní předpisy, nebo dokonce též v případě, kdy byla újma způsobena jednáním třetí osoby.

V rámci tématu pracovněprávní odpovědnosti hrají velmi důležitou roli také pojmy „**plnění pracovních úkolů**“ a „**přímá souvislost s plněním pracovních úkolů**“. **Plnění pracovních úkolů** zákoník práce definuje v § 273 jako výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele, činnost, která je předmětem pracovní cesty, činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.

⁷⁾ Viz § 261 odst. 1 a 2 ZP.

PŘÍKLAD 3

Plněním pracovních úkolů je tak např. obchůzková činnost pana Čoudila z příkladu 2.

V **přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů** jsou podle § 274 ZP úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Mezi tyto úkony však nepatří cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je také školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

PŘÍKLAD 4

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je např. vykonání malé potřeby včetně potřebné cesty na místo jejího vykonání a zpět⁸⁾.

Podle judikatury⁹⁾ je v mezích plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů, a ve své podstatě jde o posouzení, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů. To má význam zejména z hlediska posouzení jednání zaměstnance jako **excesu**. Exces zaměstnance může vést např. k posouzení nároku na náhradu škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli jako občanskoprávního nároku (a zjednodušeně tedy ke ztrátě privilegovaného postavení zaměstnance vyplývajícího z ochranné funkce pracovního práva¹⁰⁾) v případě **majetkové trestné činnosti zaměstnance** spáchané na úkor zaměstnavatele, kdy zaměstnanec sleduje jen vlastní prospěch, a proto tu chybí věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů¹¹⁾. Exces zaměstnance ale může vést také např. k vyloučení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancem¹²⁾.

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).

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Zákoník práce upravuje tzv. **obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu** a dále tři druhy zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu – **odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou v souvislosti s prevenční povinností, odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí**. Jednotlivé druhy odpovědnosti vznikají při naplnění všech předpokladů specifikovaných zákoníkem práce. Pokud nejsou naplněny předpoklady výše uvedených zvláštních druhů odpovědnosti, může zaměstnanec

⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 2886/2013.

⁹⁾ Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

¹⁰⁾ Pokud bude nárok posouzen jako občanskoprávní, neuplatní se např. zákaz postoupení pohledávky či zákaz solidární odpovědnosti více zaměstnanců (viz § 346d ZP).

¹¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2593, 2612/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. prosince 2023, sp. zn. 21 Cdo 148/2023, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2017, sp. zn. 4 Tdo 1773/2016.

¹²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. září 2024, sp. zn. 21 Cdo 2940/2023.

odpovídat za škodu při splnění podmínek obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, která má tedy určitou podpornou povahu.

S jistými výjimkami je to zaměstnavatel, kdo je povinen tvrdit a prokázat naplnění všech uvedených předpokladů.

OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena zejména v § 250 a § 257 ZP a vzniká, pokud jsou splněny následující **předpoklady**:

- porušení povinností ze strany zaměstnance při **plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním** nebo jednání zaměstnance proti dobrým mravům¹³⁾,
- **vznik škody**,
- existence **příčinné souvislosti** mezi prvními dvěma výše uvedenými předpoklady,
- **zavinění zaměstnance** (v případě jednání zaměstnance proti dobrým mravům ve formě úmyslu).

Pokud zaměstnanec vznik škody zavinil z důvodu své **nedbalosti**, je povinen zaměstnavateli nahradit skutečnou škodu, přičemž rozsah náhrady škody je nadto **limitován 4,5násobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance**. V případě způsobení škody **v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek** ze strany zaměstnance není rozsah náhrady škody limitován, a zaměstnanec je tak povinen nahradit zaměstnavateli škodu **v plné výši**. Omezení maximální výše náhrady škody se neuplatní také v případě **úmyslného způsobení škody** ze strany zaměstnance, přičemž v takovém případě může zaměstnavatel kromě náhrady skutečné škody požadovat po zaměstnanci také **náhradu ušlého zisku**.

PŘÍKLAD 5

Pan Snílek pracuje ve skladu potravin jako skladník. Jednoho dne se při provádění skladovací činnosti, tedy při plnění pracovních úkolů, zasní při představě klidných ranních hodin u vody, které ho jako vášnivého rybáře čekají na blížící se dovolené, a omylem najede vysokozdvížným vozíkem do vyskládaných palet se zbožím, které tak poškodí.

Pan Snílek bude povinen nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou na zboží do výše 4,5násobku svého průměrného měsíčního výdělku, neboť ji způsobil z nedbalosti.

PŘÍKLAD 6

Ve stejném skladu jako pan Snílek pracuje jako skladník také pan Zuřivý, který se při nástupu na ranní směnu ošklivě nepohodl se svým nadřízeným. Příčinou jejich rozkolu bylo špatné hodnocení pracovního výkonu pana Zuřivého, které pan Zuřivý považuje za nespravedlivé. Skladovací činnost, tedy své pracovní úkoly, vykonává proto pan Zuřivý velmi agresivně a palety se zbožím skládá tak, že skladované zboží schválně poškozují, aby svému zaměstnavateli způsobil škodu.

Pan Zuřivý bude odpovídat za způsobenou škodu bez omezení v plném rozsahu, neboť ji způsobil úmyslně.

¹³⁾ Odpovědnost za škodu způsobenou ze strany zaměstnance **úmyslným jednáním proti dobrým mravům** je upravena v § 261 odst. 3 ZP. K tomuto jednání přitom ze strany zaměstnance nemusí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dobré mravy jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti (viz usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. února 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97). Dobré mravy jsou tedy určitým měřítkem etického hodnocení konkrétních situací a souladu těchto situací s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání; rozpor jednání s dobrými mravy je proto třeba posuzovat v každém konkrétním případě individuálně, s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem jednání účastníků v příslušném období a k jejich tehdejšímu postavení (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. května 2012, sp. zn. 31 Cdo 717/2010).

PŘÍKLAD 7

Paní Rázná byla po svém dlouholetém úsilí jmenována ředitelkou jedné státní instituce a rozhodla se, že na svém pracovišti konečně zjedná pořádek. Jelikož byla ze své pozice oprávněna rozhodnout o organizační změně a propustit své podřízené z důvodu nadbytečnosti, rozhodla se tohoto oprávnění využít a několik podřízených, o kterých neměla valné mínění, propustit s tím, že jejich místa v rámci jednoho rozhodnutí o organizační změně zrušila. Vzhledem k tomu, že paní Rázná obratem přijala na tato zrušená místa nové zaměstnance, obrátili se propuštění zaměstnanci na soud, který uzavřel, že organizační změna byla fiktivní, a výpovědi tak byly neplatné.

Paní Ráznou tedy její počínání vyšlo draho, neboť byla povinna uhradit náhradu platu, kterou zaměstnavatel musel neoprávněně propuštěným zaměstnancům vyplatit, a to do výše 4,5násobku svého průměrného měsíčního výdělku. Nejvyšší soud v rámci posuzování obdobného případu¹⁴⁾ uvedl, že limit 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku je třeba uplatňovat ve vztahu k celkové částce, která byla na náhradu platu zaplacená zaměstnavatelem zaměstnancům neoprávněně propuštěným na základě jednoho rozhodnutí o organizační změně, nikoli ve vztahu k částce vyplacené každému z těchto zaměstnanců zvlášť.

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU VZNIKLOU V SOUVISLOSTI S PREVENČNÍ POVINNOSTÍ

Prevence hraje v odpovědnostních vztazích zásadní roli. Proto § 249 ZP stanoví, že každý zaměstnanec je povinen **jednat** tak, aby nedocházelo ke škodě, nemajetkové újme či k bezdůvodnému obohacení, a pokud škoda nebo nemajetková újma hrozí, je zaměstnanec povinen na ni **upozornit** nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, musí tuto skutečnost **oznámit** nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Pokud je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen **zakročit**, a to s **výjimkou** případu, kdy by mu v tom bránila **jiná důležitá okolnost nebo pokud by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou osobu** (např. jiného zaměstnance).

PŘÍKLAD 8

Paní Malinká pracuje ve výrobním závodě jako kontrolorka. Při průchodu výrobní halou si všimla, že se uvolnila součást u jednoho z výrobních strojů a hrozí jeho vážné poškození. Stroj je však možné bezpečně zastavit pouze pomocí složitějšího ovládacího systému, jehož obsluhu smí provádět jen speciálně vyškolený zaměstnanec, a paní Malinká je nadto velmi subtilní povavy a nemá potřebnou fyzickou sílu k manipulaci s těžkým ochranným krytem stroje.

Paní Malinká proto nebyla povinna zakročit k odvrácení škody, neboť podle judikatury může být jinou důležitou okolností bránící zaměstnanci v zakročovací povinnosti např. právě nedostatek odborných znalostí a dovedností k obsluze stroje, které je třeba k odvrácení hrozící škody použít, nebo nedostatek fyzické schopnosti potřebné k zakročení¹⁵⁾. Paní Malinká však byla povinna hrozící škodu oznámit, neboť oznamovací povinnost se týká jakékoli hrozící škody.

Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou v souvislosti s prevenční povinností upravuje § 251 a § 258 ZP. **Předpoklady vzniku odpovědnosti** zaměstnance za škodu vzniklou z důvodu nesplnění prevenční povinnosti ze strany zaměstnance jsou následující:

- **porušení prevenční povinnosti** spočívající v tom, že zaměstnanec vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoli by tak bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,
- **vznik škody,**

¹⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. července 2022, sp. zn. 21 Cdo 849/2022.

¹⁵⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

- existence **příčinné souvislosti** mezi prvními dvěma výše uvedenými předpoklady,
- **zavinění zaměstnance** (alespoň ve formě vědomé nedbalosti),
- **škodu není možné uhradit jinak**.

Pokud jde o **rozsah náhrady škody**, pak v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu vzniklou z důvodu nesplnění prevenční povinnosti ze strany zaměstnance je zaměstnanec povinen pouze **podílet** se na náhradě škody. Je tomu tak z důvodu, že zaměstnanec stav hrozící škody nevyvolal. Podíl na náhradě škody přitom musí být přiměřený okolnostem případu, přičemž se přihlíží zejména k okolnostem, které zaměstnanci bránily ve splnění prevenční povinnosti a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše podílu na náhradě škody je nadto limitována **3násobkem průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance.

Důležité je rovněž zdůraznit, že odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou z důvodu nesplnění prevenční povinnosti **nastupuje podpůrně** až v případě, že škodu není možné nahradit jinak.

PŘÍKLAD 9

Pan Záložník je velký fanoušek fotbalu a celou svou páteční směnu se těší na derby známých fotbalových klubů, které se bude hrát večer. Při odchodu ze zaměstnání si všimne utikajícího žháře, který běží od doutnající administrativní budovy zaměstnavatele. Do atraktivního zápasu však zbývá právě tolik času, kolik pan Záložník potřebuje do příjezdu domů, kde bude zápas sledovat spolu se svou rodinou. Rozhodne se proto upřednostnit fotbalový zážitek a „po anglicku“ zmizet, neboť pokud by chtěl splnit svou prevenční povinnost, přímý přenos zápasu by nestihl.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zjistil porušení prevenční povinnosti pana Záložníka a žhář nebyl dopaden, musel se pan Záložník podílet na náhradě škody vzniklé útokem žháře, a to do výše 3násobku svého průměrného výdělku.

Uvedená odpovědnost a s ní související limitace náhrady škody, resp. výše podílu na náhradě škody se však uplatní pouze v případě, kdy škoda vznikla v důsledku nesplnění prevenční povinnosti zaměstnance. Jsou-li **splněny předpoklady výše uvedené obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu**, je třeba případné omezení výše náhrady škody posuzovat podle tam uvedených kritérií. Tento závěr si můžeme ilustrovat na příkladu 10, jehož obdobou se zabýval Nejvyšší soud¹⁶⁾.

PŘÍKLAD 10

Pan Šofér pracoval jako řidič dálkové osobní dopravy. Jednoho dne, kdy převážel prázdný autobus na jiné pracoviště zaměstnavatele, zjistil, že se v zadní části autobusu tvoří dým, a tak zavolal na dispečink. Po dohodě s dispečerem autobus odstavil na nejbližším parkovišti, kam se měli dostavit jiní zaměstnanci zaměstnavatele, aby zjistili příčinu poruchy. Leč pan Šofér se následně rozhodl pokračovat v jízdě do cílové stanice a autobus začal hořet. Následně bylo zjištěno, že pokud by pan Šofér nepokračoval v jízdě, k požáru autobusu by nedošlo.

Škoda tedy v tomto případě nevznikla v důsledku toho, že by pan Šofér porušil svou povinnost upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu, neboť tuto povinnost splnil oznámením poruchy dispečerovi. Škoda nevznikla ani z důvodu, že by pan Šofér porušil svou povinnost proti ní zakročit, neboť tuto povinnost splnil zastavením autobusu na nejbližším parkovišti. Škoda v tomto případě vznikla z důvodu, že pan Šofér v rozporu s dohodou s dispečerem, že autobus odstaví na parkovišti u čerpací stanice, pokračoval v jízdě do cílové stanice. Pan Šofér tak odpovídal za vzniklou škodu z důvodu obecné odpovědnosti zaměstnance.

¹⁶⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

Pokud zaměstnanec stav škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví sám úmyslně nevyvolal a počínal si při plnění uvedené prevenční povinnosti způsobem přiměřeným okolnostem, **není** podle § 251 odst. 2 ZP **povinen zaměstnavateli nahradit škodu**, kterou mu způsobil.

Pro úplnost je vhodné zmínit, že v situaci, kdy **zaměstnanec utrpí** při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví věcnou škodu, je povinen mu ji zaměstnavatel při splnění podmínek uvedených v § 266 ZP nahradit. Nadto je třeba uvést, že zaměstnavatel se podle § 271 ZP nemůže zprostit odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je v praxi známá také jako „**hmotná odpovědnost**“, který budeme používat i v tomto článku. V zákoníku práce je upravena v § 252 až § 254 a v § 259 a § 260. Předpoklady vzniku hmotné odpovědnosti jsou následující:

- uzavření **písemné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování** (dále jen „dohoda o hmotné odpovědnosti“) nejdříve v den dosažení 18 let zaměstnance,
- **vznik škody – schodku na svěřených hodnotách**,
- **zavinění** zaměstnance, které se předpokládá.

Specifikem hmotné odpovědnosti je, že při požadování náhrady škody (schodku) po zaměstnanci musí zaměstnavatel prokázat pouze naplnění prvních dvou předpokladů, neboť **zavinění zaměstnance se předpokládá**, a zaměstnavatel je proto prokazovat nemusí. Zaměstnanec se nicméně může hmotné odpovědnosti **zcela nebo zčásti zprostit**, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Jestliže však zaměstnanec vznik celého schodku umožnil neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím (porušení povinností bylo takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku schodku vůbec nemohlo dojít), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti¹⁷⁾.

Schodek, označovaný také jako „**manko**“, je rozdílem mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevýmaje ani schodky na finančních prostředcích¹⁸⁾. Hmotná odpovědnost je založena na skutečnosti, že hodnoty, které se zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí, a že není objektivně možné zjistit, kdy, jakým způsobem, popřípadě na jakých hodnotách schodek na svěřených hodnotách vznikl – jestliže by totiž zaměstnavatel byl schopen identifikovat, na kterých konkrétních hodnotách manko vzniklo, byla by za splnění podmínek upravených § 250 ZP dána obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním¹⁹⁾. Vyúčtování hodnot se zpravidla děje na základě **inventarizace**²⁰⁾, případně využitím jiné metody nebo postupu²¹⁾. V případech

¹⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2019, sp. zn. 21 Cdo 4711/2017.

¹⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 4443/2011.

¹⁹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2910/2015, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 492/2019.

²⁰⁾ Viz zejména § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013.

specifikovaných v § 254 ZP je pak zaměstnavatel povinen inventuru provést (např. při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti).

Svěřenými hodnotami se rozumí hodnoty, které jsou určené pro oběh anebo obrát a se kterými může zaměstnanec disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, např. hotovost, ceniny, zboží nebo zásoby materiálu. Pokud jde o vydávání cenin a přijímání peněz za tyto ceniny, může se týkat zvýšená odpovědnost např. zaměstnanců ve spojkách, prodavačů losů nebo vstupenek do divadel, kin či na jiné kulturní akce, zaměstnanců, jimž jsou za účelem plnění pracovních povinností poskytovány poukázky na pohonné hmoty, nebo také zaměstnanců, kterým je svěřena tzv. čipová (tankovací) karta, avšak čerpání pohonných hmot zaměstnancem za užití zaměstnavatelem mu svěřené čipové (tankovací) karty v množství, které převyšuje normovanou spotřebu zaměstnancem užívaného vozidla, není schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat²²⁾. Mezi tyto svěřené hodnoty však nepatří např. služební vozidlo.

Hmotná odpovědnost může být sjednána jako **individuální**, tj. hodnoty jsou svěřeny k vyúčtování jednomu zaměstnanci, nebo jako **společná**, tj. hodnoty jsou svěřeny k vyúčtování kolektivu zaměstnanců. Společná odpovědnost vykazuje vůči té individuální odlišnosti v případech důvodů k odstoupení zaměstnance od dohody o hmotné odpovědnosti, provedení inventury a ohledně rozsahu a způsobu náhrady škody. V praxi je běžné, že zaměstnavatelé se zaměstnanci uzavírají dohodu o individuální odpovědnosti, jejíž součástí je doložka, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídají s nimi za schodek společně.

Jde-li o **rozsah náhrady škody** (schodku), zaměstnanec odpovídá za schodek **v plné výši**, a to i kdyby jej způsobil z nedbalosti; specifická úprava rozsahu společné hmotné odpovědnosti je upravena v § 260 ZP. Jde tedy o velmi přísnou formu odpovědnosti, která je žádoucí při výkonu každého zaměstnání, v rámci něhož je nutné, aby zaměstnancům byly svěřeny určité hodnoty, s nimiž sami disponují a hospodaří jako s vlastními a které jsou povinni ve stanoveném období vyúčtovat²³⁾. Tato přísná forma odpovědnosti však nenastupuje ze zákona, ale zaměstnanec se k ní musí zavázat v rámci výše zmíněné **písemné dohody o hmotné odpovědnosti**, kterou je nadto možné se zaměstnancem, který je plně svéprávný, uzavřít nejdříve v den dosažení 18 let. Dohoda o hmotné odpovědnosti přitom nemusí obsahovat vymezení hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které zaměstnanec převzal odpovědnost, neboť dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoli po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti²⁴⁾. Závazek z dohody o hmotné odpovědnosti zaniká zásadně dnem skončení pracovněprávního vztahu, zákoník práce však umožňuje zaměstnanci od dohody o hmotné odpovědnosti ve specifikovaných případech uvedených v § 253 ZP **písemně odstoupit**. Pokud by zaměstnanci byly svěřeny hodnoty k vyúčtování bez uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, mohl by zaměstnanec za schodek na svěřených hodnotách odpovídat, jestliže by byly naplněny předpoklady výše uvedené obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu²⁵⁾.

PŘÍKLAD 11

Paní Pospíchálová pracovala jako směnárnice u zaměstnavatele Nejlepší kurzy, a. s. Se zaměstnavatelem uzavřela dohodu o hmotné odpovědnosti. Povinností paní Pospíchálové při odchodu z prostor směnární bylo všechny finanční prostředky vyjmout z příruční pokladny a uložit je do trezoru, trezor

²²⁾ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2019, sp. zn. 21 Cdo 2292/2018.

²³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2014, sp. zn. 21 Cdo 585/2013.

²⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98.

²⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 848/2011.

uzamknout, prostory směnárny zabezpečit zadáním bezpečnostního kódu alarmu, uzamknout bezpečnostní dveře do směnárny a stáhnout a uzamknout bezpečnostní roletu. Jednoho dne však paní Pospíchává spěchala na toaletu tak moc, že ponechala hotovost v nezamčené příruční pokladně, nezamkla ani trezor s penězi a nestáhla a nezamkla bezpečnostní roletu, pouze uzamkla dveře do směnárny a zakódovala alarm. Z důvodu těchto pochybení se do směnárny v době nepřítomnosti paní Pospíchávé vloupali dva neznámí pachatelé, kteří odcizili veškerou hotovost z nezamčené pokladny a nezamčeného trezoru. Zaměstnavateli tak vznikla škoda ve výši 3 000 000 Kč.

Z judikatury Nejvyššího soudu²⁶⁾ přitom plyne, že odcizí-li třetí osoba zaměstnanci svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik odpovědnosti zaměstnance za svěřené hodnoty. Zaměstnanec se však za této situace zproští své povinnosti nahradit schodek, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, např. proto, že pachatel vloupání prokazatelně vytvořil takovou situaci, která zaměstnanci bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je. Z hlediska zavinění zaměstnance musí být zvažováno i to, zda porušením svých pracovních povinností neumožnil takové jednání třetích osob (např. tím, že svěřené hodnoty neuložil na bezpečném místě nebo že tam zanechal hodnoty, které měl správně odvést). Paní Pospíchává se však v daném případě nemůže odpovědnosti zprostit, neboť svým jednáním pachatelům zásadním způsobem umožnila, aby se hotovosti zmocnili.

PŘÍKLAD 12

Pan Filmař pracoval jako producent jedné televizní stanice a se svým zaměstnavatelem uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti. Jednoho dne vyzvedl z bankovního účtu zaměstnavatele finanční obnos ve výši 2 000 000 Kč, vybranou hotovost následně uložil do kufříku a spolu s ním nasedl do auta a vydal se na služební cestu, přičemž služební automobil řídil řidič. Při jízdě ovšem došlo k defektu pneumatiky a řidič musel služební vozidlo odstavit a vyměnit poškozenou pneumatiku. Pan Filmař z vozidla vystoupil, aby řidiči s výměnou pneumatiky pomohl, a kufřík s penězi ponechal volně ležet v přední části neuzamčeného vozidla. Po ukončení opravy pan Filmař zjistil, že kufřík s hotovostí se ve vozidle již nenachází. Pachatel krádeže nebyl zjištěn.

Vzhledem k tomu, že pan Filmař odcizení svěřených hodnot zavinil tím, že je přestal střežit, když je zanechal v přední neuzamčené části vozu, odpovídal za vzniklý schodek v plné výši²⁷⁾.

ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí je upravena zejména v § 255 a § 256 a dále v § 259 ZP, přičemž mezi předpoklady jejího vzniku patří:

- **písemné potvrzení** o svěření věci při ceně věci do 50 000 Kč nebo uzavření **písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí** nejdříve v den dosažení 18 let zaměstnanec při ceně věci nad 50 000 Kč,
- **vznik škody – ztráty svěřených věcí,**
- **zavinění** zaměstnance, které se předpokládá.

Stejně jako v případě hmotné odpovědnosti je zaměstnavatel i v tomto případě povinen prokázat pouze naplnění prvních dvou předpokladů, neboť **zavinění zaměstnance se předpokládá**, a zaměstnavatel je proto prokazovat nemusí. Zaměstnanec se však také v tomto případě může své odpovědnosti **zcela nebo zčásti zprostit**, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

„**Svěřenou věcí**“ je vždy konkrétní věc svěřená konkrétnímu zaměstnanci. Jedná se např. o pracovní nástroje, ochranné osobní pracovní prostředky a jiné podobné věci – typicky jde o služební mobilní telefon, služební notebook, služební tablet a jejich příslušenství. Mezi „svěřené věci“ však nepatří dopravní prostředky (tedy např. služební osobní automobil), výrobní stroje,

²⁶⁾ Viz obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1358/2002.

²⁷⁾ Viz obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

předměty, které mají povahu výrobního nebo provozního zařízení, či např. kancelářský nábytek²⁸⁾. Za škodu způsobenou na těchto věcech by zaměstnanec odpovídal při splnění podmínek obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 250 ZP, a to i přes případnou existenci písemného potvrzení či dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí týkající se těchto věcí.

Zaměstnanec odpovídá za škodu (ztrátu) **v plné výši**, a to i kdyby ji způsobil z nedbalosti. Jedná se tedy stejně jako v případě hmotné odpovědnosti o zpřísněnou formu odpovědnosti za škodu, která nenastupuje ze zákona, ale k jejímu vzniku je nutné písemné **potvrzení o svěření věci při hodnotě jednotlivé věci do 50 000 Kč** (včetně) – často se jedná o předávací protokol, který musí zaměstnanec opatřit svým podpisem, jímž potvrdí převzetí v potvrzení jasně identifikovatelné věci či věcí²⁹⁾. **Při ceně jednotlivé věci nad 50 000 Kč** je pro uplatnění režimu této zpřísněné odpovědnosti nutné uzavření **písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**, kterou je možné s plně svéprávným zaměstnancem uzavřít nejdříve v den dosažení 18 let. Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká zásadně dnem skončení pracovněprávního vztahu, nicméně i zde je zaměstnanec oprávněn od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **písemně odstoupit**, a to v případě, kdy mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí. Chybí-li písemné potvrzení nebo písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může zaměstnanec odpovídat za ztrátu svěřených věcí, jestliže by byly splněny předpoklady výše uvedené obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Jestliže by zaměstnanec svěřené věci pouze poškodil, neodpovídal by za škodu podle odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Za takto způsobenou škodu by zaměstnanec odpovídal při splnění podmínek obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 250 ZP.

PŘÍKLAD 13

Pan Roztržitý nastoupil u společnosti Úklid v oblacích, s. r. o., jako myč oken ve výškách. Jeho zaměstnavatel mu oproti podpisu písemného potvrzení předal jako osobní ochranný pracovní prostředek celotělový postroj v hodnotě 5 000 Kč.

Pan Roztržitý však postroj někde zanechal, a musel tak škodu vzniklou jeho ztrátou nahradit zaměstnavateli v plné výši.

PŘÍKLAD 14

Paní Neobratná pracuje u společnosti Bydlení & Styl, a. s., jako bytová designérka. Zaměstnavatel jí na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí předal k výkonu práce velmi výkonný notebook umožňující práci s 3D modely a vizualizací v hodnotě 65 000 Kč. Paní Neobratná jednoho dne při práci omylem zvrhla na otevřený notebook sklenici s vodou, což vedlo k poškození tohoto zařízení.

Paní Neobratná nebude za škodu způsobenou na notebooku odpovídat podle odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (ke ztrátě notebooku nedošlo). Vzhledem k tomu, že notebook poškodila svou nedbalostí při plnění pracovních úkolů, bude odpovídat za způsobenou škodu podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to do maximální výše 4,5násobku svého průměrného výdělku.

DALŠÍ VYBRANÉ SOUVISLOSTI

Výši požadované náhrady škody určuje podle § 262 ZP zaměstnavatel. Jestliže však škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je zároveň statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo zástupce tohoto zaměstnance sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

²⁸⁾ Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. listopadu 1961, sp. zn. Pls 2/61.

²⁹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. února 1965, sp. zn. 2 Cž 135/64.

PŘÍKLAD 15

Pan Řídící pracuje jako ředitel základní školy.

Vzhledem k tomu, že ředitel je statutárním orgánem školské právnické osoby, projednával by škodu způsobenou panem Řídícím zřizovatel školy, který je na místo ředitele jmenoval³⁰⁾.

V souladu s § 263 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen výši požadované škody se zaměstnancem **projednat a písemně mu ji oznámit**, a to zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit.

Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel **dohodu o způsobu náhrady škody**, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svoji povinnost nahradit škodu zaměstnanec uznal (viz § 263 odst. 2 ZP). Pro zaměstnavatele je uzavření této dohody výhodné v zásadě z toho důvodu, že v případě soudního sporu usnadňuje jeho postavení z hlediska dokazování a že prodlužuje trvání promlčecí doby na 10 let³¹⁾. Předpokladem pro její uzavření však je, aby zaměstnavateli škoda v době jejího uzavření již vznikla – nelze ji tedy uzavřít pro případ škody, která vznikne v budoucnu³²⁾. Chce-li zaměstnavatel srazit zaměstnanci vzniklou škodu ze mzdy, může tak učinit pouze na základě uzavřené **dohody o srážkách ze mzdy**, existence písemně uzavřené dohody o způsobu náhrady škody bez dalšího zaměstnavatele k provedení srážek neopravňuje, pohledávku zaměstnavatele na náhradu škody nelze proti pohledávce zaměstnance na mzdu ani jednostranně započíst³³⁾. Je však možné uvedenou dohodu o srážkách ze mzdy učinit součástí dohody o způsobu náhrady škody.

Jestliže výše požadované náhrady škody přesahuje částku 1 000 Kč, je zaměstnavatel podle § 263 odst. 3 ZP povinen **projednat** výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu náhrady škody s **odborovou organizací**, pokud u zaměstnavatele působí.

Důležité je také zmínit tzv. **moderační právo soudu** zakotvené v § 264 ZP, kdy soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody **přiměřeně snížit**. Při soudním řízení je přitom soud vždy (tedy i bez návrhu zaměstnance, po němž je náhrada škody požadována) povinen zkoumat, zda jsou dány důvody hodné zvláštního zřetele spočívající např. v okolnostech vzniku škody, ve formě a míře zavinění škody zaměstnancem, v charakteru škody, osobních a majetkových poměrech zaměstnance, či v tom, jakým způsobem se náhrada škody zaměstnance dotkne nebo jaký význam bude mít neuhrazení škody pro zaměstnavatele, přičemž může jít o skutečnosti, které v řízení vyšly najevo v jiných souvislostech, aniž by je účastníci soudního sporu uváděli³⁴⁾. K moderaci přitom soud přistupuje **až po zjištění výše škody**, za kterou zaměstnanec odpovídá, avšak zároveň **předtím, než přistoupí k omezení** výše požadované náhrady škody podle § 257 odst. 2 ZP (tj. na maximálně 4,5násobek průměrného výdělku při obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou z nedbalosti), a to z důvodu, že případné snižování pod zákonný limit by v některých případech mohlo být v rozporu se zákonným požadavkem, aby snížení výše náhrady škody bylo přiměřené³⁵⁾.

³⁰⁾ Viz zejména § 130 a § 129 odst. 1 písm. d) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

³¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 2018, sp. zn. 21 Cdo 1410/2018, a zejména § 2053 a § 639 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

³²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 2018, sp. zn. 21 Cdo 1410/2018.

³³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 3557/2019.

³⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2511/2010.

³⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. října 2023, sp. zn. 21 Cdo 1525/2023.

PŘÍKLAD 16

Vraťme se k případu paní Pospíchavé z příkladu 11, směnárnice, která z důvodu svého spěchu na toaletu umožnila přístup do směnárny dvěma pachatelům, kteří ukradli hotovost ve výši 3 000 000 Kč, přičemž paní Pospíchavá byla za vznik této škody odpovědná na základě uzavřené dohody o hmotné odpovědnosti.

V daném případě bylo v soudním řízení³⁶⁾ následně zjištěno, že do bezpečnostní rolety pasoval stejný klíč jako do dveří směnárny, přičemž tyto klíče mělo více lidí. Dále bylo zjištěno, že pachatelé si směnárnu odemkli originálním klíčem, což vedlo k nespustění alarmu, kdy tyto podmínky hrály ve prospěch pachatelů krádeže, aniž by se na nich paní Pospíchavá jakkoli podílela či aniž by je vytvořila. Soud dále přihlédl k tomu, že v poměru k žalované částce paní Pospíchavá pracovala za mzdu v rozmezí cca 13 500 až 14 000 Kč hrubého, po dobu 5 let pracovala svědomitě a poctivě (což potvrdil i zaměstnavatel), byla téměř v důchodovém věku a splácela hypotéku na dům, ve kterém žije. Oproti tomu soud zohlednil, že její zaměstnavatel je podnikatelem, který provozuje desítky směnárny, v nichž se denně vyskytuje hotovost v milionových částkách, a přesto nevěnoval dostatečnou pozornost tomu, že pro uzamčení vstupních dveří a bezpečnostní rolety sloužil jeden klíč.

Proto soud přistoupil k moderaci náhrady škody v rozsahu 50 %, a paní Pospíchavá tak byla povinna uhradit zaměstnavateli „pouze“ částku ve výši 1 500 000 Kč.

ZÁVĚR

Závěrem výše uvedeného základního náhledu na téma pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli lze shrnout, že smyslem právní úpravy je zejména vyvážit ochranu majetku zaměstnavatele s ochranou zaměstnance jako slabší smluvní strany. I přes instituty chránící zaměstnance před plnou náhradou škody může být konečná částka, kterou zaměstnanec bude povinen svému zaměstnavateli na náhradě škody uhradit, značně vysoká. V praxi je již proto poměrně obvyklé uzavírání pojistných smluv, kdy zaměstnanci uzavírají pojistky pro případ své odpovědnosti za škodu a zaměstnavatelé uzavírají pojistky pro případ, kdy škoda nebude zaměstnancem nahrazena v plné výši. V obou případech je jistě vhodné dbát zvýšené pozornosti zejména ohledně pojistných podmínek a tam uvedených výluk z pojištění.

V příštím dvojčísle Praktické personalistiky se podobnou optikou podíváme na problematiku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

³⁶⁾ Obdobný případ posuzoval Nejvyšší soud v rámci rozsudku ze dne 13. listopadu 2025, sp. zn. 21 Cdo 1876/2024.



**Objednávky
předplatného časopisu
Praktická personalistika**

na www.anag.cz nebo u Ivany Bodnarové,
tel. 585 757 430, e-mail obchod@anag.cz.