



Náhrada škody na odložených věcech

Mgr. Michal Vrajík

Zákoník práce¹⁾ v rámci právní úpravy náhrady škody upravuje vedle obecné prevenční povinnosti také případy, v nichž je zaměstnavatel nebo zaměstnanec povinen nahradit škodu, která druhé straně vznikla. Pokud jde o povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu, sem se řadí tzv. obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu, dopadající na škody vzniklé zaměstnanci při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, případně na škody způsobené zaměstnanci ostatními zaměstnanci zaměstnavatele.

Vedle této obecné povinnosti nahradit škodu zákoník práce rozlišuje tři zvláštní druhy povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu, a to povinnost nahradit škodu (nemajetkovou újmu) vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, dále povinnost nahradit škodu vzniklou při odvracení hrozcí škody, a konečně též povinnost nahradit škodu vzniklou zaměstnanci na odložených věcech. Posledně jmenované povinnosti je věnován tento článek.

Předpoklady povinnosti nahradit škodu

Aby byl zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu na odložených věcech, musí být podle ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce splněny následující dva předpoklady:

- a) **odložení věcí**, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu určeném nebo obvyklém;
- b) **vznik škody** na těchto odložených věcech, typicky jejich poškozením, zničením nebo ztrátou.

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu je tzv. objektivní, což znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel vznik škody zavinil ani úmyslně, ani z nedbalosti. Nevyžaduje se dokonce ani to, aby **zaměstnavatel porušil nějakou právní povinnost nebo jednal v rozporu s dobrými mravy**, a jde proto o tzv. odpovědnost za výsledek. Tím se tento typ povinnosti nahradit škodu liší od obecné povinnosti k náhradě škody dle ustanovení § 265 zákoníku práce.

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu vzniká **ze zákona** na základě ustanovení § 267 zákoníku práce, a **není tedy třeba uzavření zvláštní dohody**. Zaměstnavatel se této povinnosti **nemůže jednostranně zprostit** žádnou formou prohlášení nebo ustanovením pracovního řádu, vnitřního předpisu apod. Zaměstnanec se rovněž **nemůže předem práva na náhradu škody vzdát**. Takové vzdání se práva by totiž bylo v souladu s ustanovením § 4a odst. 4 zákoníku práce nicotné a nepřihlíželo by se k němu.

Na první pohled se tedy právní úprava jeví poměrně jednoduchá. Předpoklady povinnosti nahradit škodu je i přesto vhodné blíže rozebrat.

Jaké věci se obvykle nosí do práce?

V první řadě je třeba rozvést pojem **věc, která se obvykle nosí do práce**. Zákoník práce zde neposkytuje žádnou definici. Lze nicméně vyjít z názoru

Mgr. Michal Vrajík, samostatný advokát, externí spolupracovník, Human Garden

poukazujícího na to, že ustanovení zákoníku práce o povinnosti nahradit škodu na odložených věcech **navazuje na ustanovení § 226 zákoníku práce, podle něž je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání²⁾.**

Věcmi, které se do práce obvykle nosí, tak budou **především svršky (oblečení) zaměstnance**, a to zejména v případech, kdy zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnancích nošení pracovního oděvu a kdy se zaměstnanci tedy musí před započítím výkonu práce převléct. To platí bez ohledu na to, zda pracovní oděv je rovněž osobním ochranným pracovním prostředkem ve smyslu ustanovení § 104 odst. 2 zákoníku práce, nebo jde pouze o stejnokroj (uniformu).

Vedle oblečení půjde o takové osobní věci, které zaměstnanci do práce obvykle nosí, opět v souladu s odbornou literaturou s přihlédnutím k povaze pracoviště, místním a časovým podmínkám³⁾. **Takovým předmětem tak mohou být typicky peněženky a kabelky, MP3 přehrávače, mobilní telefony atd.**

Pokud se určitá věc obvykle do práce nenosí, **není sice zaměstnavatel povinností nahradit škodu zcela zproštěn, ale uplatní se následující pravidla** v souladu s ustanovením § 268 odst. 2 zákoníku práce:

- a) zaměstnavatel **převzal takovou věc do zvláštní úschovy**, například ji uschoval do trezoru. Pak je zaměstnavatel povinen **nahradit celou způsobenou škodu**;
- b) zaměstnavatel **věc do zvláštní úschovy nepřevzal**. Pak je zaměstnavatel povinen **nahradit zaměstnanci škodu jen do výše 10 000 Kč**. Tuto částku může vláda v souladu s ustanovením § 268 odst. 4 zákoníku práce nařízením zvýšit, tohoto oprávnění však vláda dosud nikdy nevyužila, a to přesto, že uvedená hranice je v zákoníku práce obsažena již od 1. 1. 2007.

Kam má zaměstnanec své věci odkládat?

Aby byl zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu na odložených věcech, **musí být věc zaměstnancem odložena**. Zaměstnavatel tak nebude povinen nahradit škodu například v případě, kdy si zaměstnanec během pracovní doby vyřizuje soukromý telefonát a jeho mobilní telefon mu vypadne z ruky a rozbije se. Mobilní telefon v daný okamžik nebyl odloženou věcí, neboť jej zaměstnanec používal (pro účely tohoto článku záměrně pomíjíme, zda tím zaměstnanec dokonce neporušoval své pracovní povinnosti, neboť se v pracovní době věnoval soukromým záležitostem).

Zaměstnanec má pak povinnost věc **odložit na místě k tomu určeném nebo obvyklém**. V první řadě jde tedy o místo, které zaměstnavatel **k odkládání věcí určil**, a to jakoukoliv prokazatelnou formou. Místa k odkládání věcí mohou proto být vymezena v pracovním řádu, v jiném interním předpisu, pokynem nadřízeného zaměstnance apod. **Pokud by zaměstnanec věc odložil na místě jiném a vznikla škoda, je vyloučeno tuto škodu posoudit jako povinnost zaměstnavatele nahradit škodu na odložených věcech**. Uvedené platí i v případě, kdy by se odložení věci na jiném než určeném místě jevílo subjektivně jako vhodnější, bezpečnější apod.

Neurčí-li zaměstnavatel, kam mají zaměstnanci své věci odkládat, **je zaměstnanec povinen odkládat věci na místo k tomu obvyklé**. Co se rozumí

obvyklým místem, bude zpravidla **vyplývat z povahy práce a pracoviště, včetně jeho uspořádání** (dostupnost skříní, odkládacích zásuvek, polic apod.).

Oblečení se tak zpravidla bude odkládat do šatních skříní nebo na věšáky. Peněženky, mobilní telefony a MP3 přehrávače by měli zaměstnanci odkládat do takových zásuvek a šuplíků, které lze uzamykat (jsou-li k dispozici) atd. Pokud by zaměstnanec odložil věc na místo nevhodné, bude sice zaměstnavatel povinen škodu nahradit, ale jeho povinnost nahradit škodu se může poměrně omezit v souladu s ustanovením § 270 zákoníku práce, neboť škodu zavinil také poškozený zaměstnanec.

▶ Z výše uvedeného je patrné, že je v zájmu zaměstnavatele, aby nepodcenil situaci a aktivně vymezil místa, na něž mohou zaměstnanci své věci odkládat, případně aby taková místa i zřídil. Uvedené je rovněž v souladu s výše citovaným ustanovením § 226 zákoníku práce.

Musí být zaměstnanec vlastníkem odložené věci?

Ačkoliv bude zaměstnanec zpravidla vlastníkem odložené věci, **není to nezbytné**. Důležité je, aby **škoda vznikla zaměstnanci** a mohl tedy uplatňovat na zaměstnavateli její náhradu podle zákoníku práce. Škoda vznikne zaměstnanci především tam, kde je přímo vlastníkem odložené věci, ale **rovněž tam, kde je vlastníkem věci jiná (třetí) osoba, které je zaměstnanec povinen nahradit škodu na odložené věci**.

Co znamená odložení věci při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním?

Výše bylo uvedeno, že věc musí být odložena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tyto pojmy jsou obecné a definovány jsou v ustanoveních § 273 až § 274a zákoníku práce. **Plněním pracovních úkolů je:**

- samotný **výkon práce (pracovních povinností)** v rámci pracovněprávního vztahu;
- **jiná činnost vykonávaná na příkaz** zaměstnavatele (to proto, aby zaměstnanci nebylo ke škodě, vyhoví-li příkazu svého nadřízeného a vykoná něco, co není jeho povinností);
- činnost, která je **předmětem pracovní cesty**;
- činnost konaná **pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace**, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců;
- případně činnost konaná **pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění** nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele; a
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů pak jsou:

- úkony **potřebné k výkonu práce**,
- úkony **během práce obvyklé**,
- úkony **nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení**,
- úkony **obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech** konané v objektu zaměstnavatele,

- 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, a
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Takovými úkony však **nejsou** 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.

Jak a do kdy může zaměstnanec nárok na náhradu škody uplatnit?

Zákoník práce určuje, že **zaměstnanec musí vznik škody nejprve ohlásit zaměstnavateli**, a to ve velmi krátké lhůtě **bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl**. Pokud zaměstnanec tuto lhůtu nedodrží, jeho právo na náhradu škody sice na rozdíl od dříve platné úpravy **nezaniká, ale promlčí se**. Promlčení znamená, že právo na náhradu škody nadále existuje, ale pokud zaměstnavatel u soudu namítne, že právo je promlčené, soud náhradu škody nemůže zaměstnanci přiznat.

Uvedenou lhůtu **nelze zaměňovat se lhůtou pro uplatnění náhrady škody soudní cestou**. Jinými slovy, pokud zaměstnanec do 15 dnů vznik škody nahlásí zaměstnavateli, zůstane jeho právo na náhradu škody zachováno a **zaměstnanec může se zaměstnavatelem jednat o náhradě škody**. Žalobu na náhradu škody pak stačí zaměstnanci podat **v obecné tříleté subjektivní promlčecí lhůtě** počítané od okamžiku, kdy se zaměstnanec dozvěděl o vzniku škody a o tom, kdo je povinen ji nahradit.

Jaký je vztah obecné a zvláštní povinnosti nahradit škodu?

V praxi mohou nastat případy, kdy jsou splněny jak podmínky pro náhradu škody na odložených věcech, tak podmínky pro obecnou povinnost nahradit škodu (například škodu na odložené věci způsobí jiný zaměstnanec zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů). V těchto případech platí obecná zásada, podle níž **zvláštní právní úprava má přednost před obecnou**. Takové případy se tedy posoudí přednostně jako **povinnost nahradit škodu na odložených věcech**.

Pokud by ale předpoklady povinnosti nahradit škodu na odložených věcech splněny nebyly, je nutno zkoumat, zda zaměstnavatel není povinen škodu nahradit podle obecné povinnosti k náhradě škody⁴⁾. Teprve pokud by nebyly splněny předpoklady ani zvláštní povinnosti nahradit škodu, ani obecné povinnosti nahradit škodu, je na místě závěr, že zaměstnanec nárok na náhradu škody nemá.

Tak například, pokud by si zaměstnanec na pracoviště vzal cenný šperk po prarodičích, zaměstnavatel by tento šperk nepřevzal do zvláštní úschovy a jiný zaměstnanec tento šperk při výkonu práce poškodil, pak by sice zaměstnavatel hradil škodu na šperku jako na odložené věci jen do výše 10 000 Kč (nejde o věc, která se do práce obvykle nosí, a zaměstnavatel jej nepřevzal do zvláštní úschovy), ale zbývající část škody by zaměstnavatel hradil z titulu obecné povinnosti nahradit škodu, kterou zaměstnanci způsobí porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů jiní zaměstnanci zaměstnavatele.

Je zaparkovaný dopravní prostředek odložená věc, která se obvykle nosí do práce?

Až dosud byly v článku záměrně vynechány **dopravní prostředky, jimiž se zaměstnanci dopravují do práce**, ať už jde o osobní automobily, nebo motocykly, mopedy, jízdní kola, koloběžky, segwaye atd. Dopravní prostředky si totiž zaslouží samostatné pojednání, a navíc u dopravních prostředků je možné se opřít o aktuální judikát Nejvyššího soudu, který se právě škodou na dopravních prostředcích zabýval.

Současná dikce ustanovení § 226 zákoníku práce neupravuje povinnost zaměstnavatele zajistit úschovu dopravních prostředků. Tuto povinnost upravovalo ustanovení § 145 starého zákoníku práce⁵⁾ (s výjimkou osobních automobilů), nicméně **nová právní úprava tuto povinnost nepřevzala**.

Dopravní prostředek (bez ohledu na typ) proto podle stávající právní úpravy nelze považovat za věc, která se do práce obvykle nosí. Aby proto byl zaměstnavatel povinen nahradit škodu na zaparkovaném dopravním prostředku, musel by jej **převzít do zvláštní úschovy**. Zvláštní úschovou se přitom rozumí hlídané parkoviště, nikoliv jakékoliv parkoviště v areálu zaměstnavatele. Hlídaným předmětem musí být přímo dopravní prostředek, nikoliv jen klíče k němu nebo k zámku, jímž je připevněn k parkovacímu místu.

Pokud zaměstnavatel nepřeveze dopravní prostředek do zvláštní úschovy, **je povinen nahradit škodu jen do výše 10 000 Kč**, a to jen pokud byl dopravní prostředek zaparkován v areálu zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemůže z povahy věci nahrazovat zaměstnanci škodu na dopravním prostředku zaparkovaném na veřejné pozemní komunikaci.

Ve zbytku by zaměstnavatel byl povinen škodu zaměstnanci nahradit **jedině v případě, že by byly splněny podmínky pro obecnou povinnost nahradit škodu**, tedy že by škodu na dopravním prostředku způsobili zaměstnanci jiní zaměstnanci zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností.

K uvedeným závěrům se v nedávné judikatuře přihlásil i Nejvyšší soud, když dovedl, že „z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech podle ustanovení § 267 odst. 1 zák. práce **nelze za věc (předmět), která se obvykle nosí do zaměstnání, považovat osobní automobil, který zaměstnanec používá k cestě do zaměstnání a zpět. Za osobní automobil, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele na nehlídaném parkovišti, zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10 000 Kč, ledaže škodu na tomto automobilu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele (§ 268 odst. 2 zák. práce).**“⁶⁾

Závěr

Povinnost nahradit škodu na odložených věcech je tedy **zvláštním druhem přísné, objektivní odpovědnosti za výsledek**, a zaměstnavatel je povinen škodu na odložené věci nahradit bez ohledu na porušení právní povinnosti či zavinění.

Povinnost nahradit škodu **není kryta zákonným pojištěním** a zaměstnavatel ji tak ekonomicky nese z vlastních prostředků. Tím samozřejmě není vyloučeno, že se zaměstnavatel bude následně hojit podle příslušných právních

Právo

předpisů na skutečném škůdci, ale to může být problematické, protože škůdce nemusí být vždy vypátrán, a navíc ne každou škodu způsobí (či zavíní) konkrétní osoba. Škody mohou vznikat i působením přírodních a fyzikálních sil, například deštěm, větrem apod.

Zaměstnavatelé by proto této otázce měli věnovat náležitou pozornost, vymezit vhodná místa určená k odkládání věcí, kde hrozí nejmenší riziko vzniku škody, pečlivě zvážit, zda budou zaměstnancům nabízet zvláštní úschovu věcí, které se do práce obvykle nenosí, včetně dopravních prostředků, a případně sjednat též komerční pojištění, které by krylo jejich povinnost nahradit škodu na odložených věcech.

Poznámky:

- ¹⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- ²⁾ Viz NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1074.
- ³⁾ Viz NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1074.
- ⁴⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.
- ⁵⁾ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- ⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.