



NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZAMĚSTNANCEM VČETNĚ VYMÁHÁNÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE – 1. část

Situace, kdy někdo způsobí někomu jinému škodu, jsou v každodenním životě velmi častým jevem, a i z tohoto důvodu jsou pravidla upravující povinnost k její náhradě v právní úpravě pravidelně skloňována odbornou i laickou veřejností. Nejinak je tomu pochopitelně i v oblasti pracovněprávních vztahů, která má ovšem z hlediska zachování základní zásady pracovněprávních vztahů zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“) svá specifika, která se nejvíce projevují právě v případech, kdy škodu způsobí zaměstnavateli zaměstnanec, a právě těmto případům se zřetelem k aspektům vymáhání takové škody se budeme věnovat v tomto článku.

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „občanský zákoník“) je stěžejní zásadou soukromého práva autonomie vůle – zjednodušeně řečeno v soukromých závazcích platí „jaké si to udělám, takové to mám“. Ačkoliv pracovní právo již našlo své pevné postavení mezi soukromoprávními právními odvětvími, s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva je zaměstnanec (i proti své vůli) stále nadstandardně chráněn. V oblasti náhrady škody se to projevuje mimo jiné v tom, že **strany pracovněprávního vztahu se nemohou nikdy (ani na základě dohody) odchýlit od právní úpravy povinnosti nahradit škodu v zákoníku práce**¹⁾, a zaměstnanec se tedy nemůže vzdát výhod plynoucích z této úpravy (omezení rozsahu náhrady, povinnost zaměstnavatele ve většině případů prokazovat zavinění apod.).

¹⁾ Tento požadavek vyplývá i z ústavního práva, kdy bod 203. nálezu Ústavního soudu publikovaného pod č. 116/2008 Sb. výslovně po částečném zrušení některých ustanovení zákoníku práce deklaroval, že od této úpravy by nemělo být možné se odchýlit ani dohodou stran.

STRUKTURA PRÁVNÍ ÚPRAVY POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU ZAMĚSTNAVATELI

Ne každá škoda způsobená zaměstnancem zaměstnavateli podléhá právní úpravě povinnosti nahradit škodu uvedenou v zákoníku práce. Rozhodujícím přitom není, zda zaměstnanec porušil (také) své povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, **ale to, zda byla škoda způsobena v souvislosti s plněním pracovních úkolů, nebo ne.**²⁾ Právní úpravou v občanském zákoníku se budou řídit ty škody, které zaměstnanec způsobil při činnosti, jež nesouvisí s výkonem práce a kterou **sledoval výhradně své vlastní zájmy** – tj. jde o vybočení z rámce pracovních úkolů, které má zaměstnanec vykonávat podle sjednaného druhu práce. V rámci právního posouzení náhrady škody by **zaměstnavatel měl jako první rozhodnout, kterou úpravou se náhrada škody vlastně řídí.**

PŘÍKLAD 1

Panu Novákovi byla pro plnění jeho pracovních povinností svěřena platební karta zaměstnavatele, aby mohl na základě jeho pracovního zařazení jako vedoucího skladu pořizovat na náklady zaměstnavatele vybavení za účelem provozu skladů (pohonné hmoty, nářadí apod.). Pan Novák však po čase začne vybírat z bankomatu touto kartou nepřiměřeně vysoké částky, které na nákup uvedeného nevyužije, a oproti tomu je použije k úhradě dluhů za sázky, které se vymkly jeho kontrole. Zaměstnavatel pana Nováka je oprávněn požadovat škodu podle občanského zákoníku, protože pan Novák svévolně vybíral finanční prostředky, aniž by tím sledoval plnění pracovních úkolů, a použil je pouze pro své osobní zájmy, konkrétně úhradu soukromých dluhů nesouvisejících se zaměstnáním.

V ostatních případech (obecně pokud dojde ke škodě na straně zaměstnavatele při činnosti, při které zaměstnanec plní pracovní úkoly, nebo jejich plnění sleduje) **se uplatní pravidla povinnosti nahradit škodu obsažená v zákoníku práce.** Zákoník práce přitom rozlišuje mezi následujícími případy (skutkovými podstatami) povinnosti zaměstnance nahradit zaměstnavateli škodu:

- **obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu** (§ 250 zákoníku práce);
- **povinnost zaměstnance nahradit škodu v důsledku nesplnění prevenční povinnosti** (§ 251 zákoníku práce);
- **povinnost zaměstnance nahradit škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům** (§ 261 odst. 3 zákoníku práce);
- **povinnost zaměstnance nahradit schodek vzniklý na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat** (§ 252 až § 254 zákoníku práce);
- **povinnost zaměstnance nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřených věcí** (§ 255 až § 256 zákoníku práce).

Poslední dvě skutkové podstaty přitom představují **speciální případy povinnosti nahradit škodu.** Zaměstnavatel by si tak měl nejprve posoudit, zda nejde o jeden z těchto případů (jde o privilegované situace, kdy má zaměstnavatel právo požadovat celou způsobenou škodu, a je zbaven povinnosti prokazovat zavinění zaměstnance). Nesplnění předpokladů náhrady škody pro tyto případy (např. z důvodu, že schodek vznikl na hodnotě, která není předmětem obratu ani oběhu) **nevylučuje samo o sobě naplnění předpokladů obecné povinnosti nahradit škodu**, případně škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům (byť tyto případy se v praxi vyskytují ojediněle). Pro tyto případy ovšem zaměstnavatele **již tíží zvýšené požadavky vyplývající z právní úpravy**, jak bude uvedeno dále.

²⁾ Například stanovisko občanskoprávního kolegia bývalého Nejvyššího soudu ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

V dalších částech tohoto článku jsou stručně rozebrány jednotlivé případy povinnosti nahradit škodu. S ohledem na rozsah a zaměření článku ovšem nejde o celistvý a kompletní výklad k jednotlivým skutkovým podstatám. Článek rovněž nadále nepojednává o bližších předpokladech povinnosti zaměstnance nahradit škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům, jelikož se jedná o v praxi poměrně ojedinělé případy.

OBECNÁ POVINNOST ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU

Předpoklady povinnosti nahradit škodu jsou v tomto případě **následující**:

- vznik **škody**;
- porušení pracovních povinností zaměstnancem **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**;
- **příčinná souvislost** mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody;
- **zavinění** na straně zaměstnance, které je zaměstnavatel povinen prokázat.

Jde o nejčastější případ, kdy je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit škodu, čemuž odpovídá i **bohatá rozhodovací praxe** soudů, která se v minulosti zabývala rozmanitými případy, jako např.:

- **chybným stanovením výše platu** zaměstnanci, pokud je z důvodu dobré víry neoprávněný rozdíl získaný takovým stanovením nevymahatelný po zaměstnanci, jemuž byl plat takto stanoven³⁾;
- **náklady vynaloženými zaměstnavatelem na opravu pracovních nástrojů, které zaměstnanec svým nedbalým jednáním poškodil**. Tyto náklady představují škodu, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat k úhradě⁴⁾;
- **nedbalým jednáním zaměstnance, který způsobil** (např. pro promlčení) **nevymahatelnost pohledávky zaměstnavatele za třetí osobou**, jejíž uhrazení může v případě prokázání její dobytosti v případě řádného postupu zaměstnance zaměstnavatel oprávněně požadovat po zaměstnanci.⁵⁾

Rozsah náhrady škody je poté stanoven takto:

- v případě **škody způsobené z nedbalosti**, pokud zároveň nebyla způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, je zaměstnanec **povinen nahradit skutečnou škodu**, a to maximálně ve **výši 4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu**. Tento limit se počítá zvlášť na každou škodní událost a každého zaměstnance;
- v případě **škody způsobené z nedbalosti v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek** je zaměstnanec povinen nahradit **skutečnou škodu** v celém rozsahu;
- v případě **škody způsobené úmyslně** je zaměstnanec povinen nahradit **skutečnou škodu** v celém rozsahu **a rovněž náhradu ušlého zisku**;
- v případě, že škodu zavinil i zaměstnavatel, **snižuje se náhrada škody poměrně** podle jeho zavinění;
- v případě více odpovědných zaměstnanců **je každý zaměstnanec povinen nahradit poměrnou část škody** podle míry svého zavinění.

NÁHRADA ŠKODY V PŘÍPADĚ PORUŠENÍ PREVENČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Předpoklady povinnosti nahradit škodu jsou v tomto případě **následující**:

- vznik **škody**;

³⁾ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 346/2018.

⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3268/2016.

⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 4907/2016.

- porušení povinnosti zaměstnance **upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročit;**
- **příčinná souvislost** mezi vznikem škody a porušením povinnosti zaměstnance upozornit, popř. zakročit proti hrozící škodě;
- **zavinění** alespoň ve formě **nedbalosti vědomé**, které je zaměstnavatel povinen prokázat;
- skutečnost, že **škodu není možné nahradit jinak.**

Jedná se o zvláštní případ povinnosti nahradit škodu, kdy **škodu zaměstnavateli způsobila jiná osoba nebo škodní událost**, a je tedy vyloučen souběh s „obecnou“ povinností nahradit škodu.⁶⁾ Aktivuje se zejména v případech, pokud se zaměstnanec chová zjevně bezohledně k majetku zaměstnavatele, **pokud tím ovšem neporuší svou pracovní povinnost.**⁷⁾ S ohledem na omezený rozsah náhrady škody **je tedy vhodné, aby zaměstnavatel stanovil zaměstnanci např. vnitřním předpisem povinnosti, jak škodám na majetku zaměstnavatele předcházet.** Pokud dojde ke škodě na majetku zaměstnavatele z důvodu porušení takových povinností, použije se místo této úpravy „obecná“ povinnost zaměstnance nahradit škodu, která je pro zaměstnavatele výhodnější.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnavatel provozující kurýrní službu vydal vnitřní předpis, kterým přikázal všem svým řidičům (kurýrům) při jakémkoliv vystoupení z automobilu nosit u sebe peněženku s vybranou peněžní hotovostí. Pan Svoboda jakožto řidič této kurýrní služby po své dřívější zkušenosti (kdy byl v parku oloupen o peněženku skupinou mladíků) schoval peněženku do přihrádky sedadla spolujezdce a šel donést balík zákazníkovi. Při tom ho nicméně spatřil pan Novotný, jenž peněženku odcizil, protože viděl, kam ji pan Svoboda schoval. Pan Svoboda bude odpovědný podle obecné povinnosti nahradit škodu, protože ke škodě došlo tím, že porušil svou pracovní povinnost mít peněženku v případě opuštění vozidla u sebe. Jeho předchozí zkušenosti jsou z tohoto hlediska nerozhodné.

Rozsah náhrady škody z tohoto důvodu **je omezen na 3násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.** Navíc je zaměstnavatel povinen přihlédnout i k okolnostem případu, a případně náhradu škody podle toho snížit. V případě spoluzavinění zaměstnavatele a více odpovědných zaměstnanců platí obdobně pravidla uvedená výše v případě obecné povinnosti nahradit škodu.

NÁHRADA ŠKODY NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT

Předpoklady povinnosti nahradit škodu jsou v tomto případě **následující:**

- **písemná dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty;**
- **schodek** na svěřených hodnotách;
- svěřené hodnoty **musí být předmětem oběhu nebo obratu** zaměstnavatele (nejčastějším případem je zboží nebo peněžní hotovost);
- zaměstnanci musí být hodnoty **řádně předány** a umožněno mu s nimi **řádně nakládat a opatrovat je;**
- zavinění, které se **předpokládá**, nicméně zaměstnanci je dána možnost se vyvinut a prokázat, že **škodu zcela nebo částečně nezavinil.**

⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/2015 civ.

⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 98/2015 civ.

Kapacitní důvody neumožňují postihnout všechny **aspekty této povinnosti nahradit škodu**. Velmi stručně lze shrnout, že zaměstnanec lze zavázat k povinnosti nahradit **celý účetní schodek vzniklý na hodnotách**, které jsou předmětem oběhu nebo obratu, např. za zboží vystavené v regále prodejny samoobslužného prodeje.⁸⁾ Podmínkou ovšem je, že **je se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty**, a zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci řádné převzetí hodnot a nakládání s nimi tak, aby mohl být vůbec k povinnosti případně zjištěný účetní schodek v tomto rozsahu nahradit zavázán.⁹⁾

Zaměstnanec **je povinen nahradit v zásadě celý schodek zjištěný na mu svěřených hodnotách**, ledaže prokáže, že schodek na svěřených hodnotách alespoň částečně nezavinil, např. v důsledku odcizení svěřených hodnot třetími osobami, kterému objektivně nemohl zabránit. Zvláštní pravidla platí v případě **více společně zavazovaných zaměstnanců za schodek** (tzv. společně odpovědného kolektivu), kdy platí následující:

- výše náhrady **odpovídá poměrům** vypočteným z **dosažených hrubých výdělků společně odpovědných zaměstnanců**, přičemž výdělek vedoucího odpovědného kolektivu a jeho zástupce se započítává **dvakrát**;
- **výše požadované náhrady škody** je u každého společně odpovědného zaměstnance **omezena na hrubý průměrný měsíční výdělek** s výjimkou vedoucího odpovědného kolektivu a jeho zástupce; tyto osoby jsou poté povinny uhradit celou zbývající výši škody (schodku) bez omezení podle poměru svých dosažených hrubých výdělků;
- v případě **zjištění zavinění** některého společně odpovědného zaměstnance v odpovědném kolektivu ve vztahu ke zjištěnému schodku **hradí tento zaměstnanec tuto část podle svého zavinění**, a výše uvedenými pravidly se vypořádá pouze jím nezaviněná část.

Podmínkou společné odpovědnosti je, že je výslovně v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty dohodnuto, že se jedná o společnou odpovědnost.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZTRÁTOU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Předpoklady povinnosti nahradit škodu jsou v tomto případě **následující**:

- **písemné potvrzení o převzetí svěřené věci**, v případě věci o hodnotě přesahující **50 000 Kč dohoda o odpovědnosti za ztrátu určité svěřené věci**;
- škoda v podobě **ztráty svěřené věci**;
- zaměstnanec musí mít možnost **svěřenou věc nepřetržitě opatrovat a kontrolovat** (nemůže tak jít např. o osobní automobil, jež zaměstnanec zaparkuje a ztrácí nad ním kontrolu);
- **zavinění** zaměstnance, které se předpokládá, nicméně zaměstnanci je dána možnost se vyvinít a prokázat, **že škodu zcela nebo částečně nezavinil**.

V případě, **že ke škodě** na svěřené věci **dojde jakkoliv jinak, než ztrátou** (např. poškozením), jde o škodu, kterou je zaměstnavatel oprávněn požadovat jen jako **obecnou náhradu škody** ve smyslu § 250 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec je **povinen nahradit v zásadě celou hodnotu mu svěřené věci**, ledaže prokáže, že škodu alespoň částečně nezavinil. V takovém případě se výše náhrady škody **poměrně snižuje** podle míry zavinění jiných osob s tím, že není vyloučeno ani vyvinění úplné.

OBEČNĚ K VYMÁHÁNÍ ŠKOD ZPŮSOBENÝCH ZAMĚSTNANCEM V REŽIMU ZÁKONÍKU PRÁCE

Prvně by měl zaměstnavatel s ohledem na výše uvedený výklad rozhodnout, **jakému právnímu režimu škoda** způsobená zaměstnancem vůbec **podléhá**. Z hlediska případných

⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 492/2019.

⁹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2014, sp. zn. 21 Cdo 585/2013.

možných nároků, které lze po zaměstnanci požadovat, a skutečností, které je zaměstnavatel povinen v případě soudního sporu prokázat, jde **o otázku klíčovou**, která bývá v praxi často ke škodě zaměstnavatele opomíjena. **V případě občanskoprávních nároků zaměstnanec zvýšené ochrany podle zákoníku práce nepožívá**, což si řada zaměstnavatelů vůbec neuvědomuje, a zcela zbytečně vůči zaměstnanci postupují podle přísnější právní úpravy, ač k tomu nemají právní důvod.

V případě nároku na náhradu škody podle zákoníku práce je zaměstnavatel ve většině případů **povinen prokázat vnitřní psychický vztah ke způsobené škodě (tj. zavinění)**. V případě úmyslu jde o to, zda bylo způsobení škody alespoň **vedleším produktem činnosti zaměstnance, se kterým byl zaměstnanec srozuměn** (pokud ne přímo cílem jeho jednání). V případě **nedbalosti** je zaměstnavatel povinen prokázat **vědomostní složku zavinění** (tj. že zaměstnanec o hrozící škodě sice věděl, ale spoléhal na to, že ji nezpůsobí, nebo o ní alespoň vědět měl a mohl vzhledem ke svým osobním poměrům).¹⁰⁾

Pokud se ke způsobené (vymáhané) škodě zaměstnanec nijak nevyjádří, měl by zaměstnavatel počítat s tím, že bude muset tyto okolnosti **dokazovat z vnějších okolností** (obsah listin, výpovědi svědků o jeho chování apod.) a nevynechat je z posouzení, zda je možné v případném soudním sporu prokázat všechny výše uvedené předpoklady povinnosti nahradit škodu.

PŘÍKLAD 3

Pan Dvořák jakožto zaměstnanec pověřený agendou zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí včas nenahlásil zaměstnání tří maďarských občanů a porušil tím povinnost včas nahlásit tyto zaměstnance na Úřad práce podle zákona o zaměstnanosti. Za toto jednání byla jeho zaměstnavateli inspektorátem práce uložena pokuta. Z e-mailové korespondence mezi panem Dvořákem a jednatelem zaměstnavatele vyplývá, že panu Dvořákovi opakovaně připomínal, že je nutno tuto povinnost splnit, a 2 dny před uplynutím lhůty panu Dvořákovi výslovně přikázal, aby nástup těchto zaměstnanců nahlásil. V takovém případě je možné dovodit úmyslné zavinění pana Dvořáka, protože ani přes opakované urgency a příkaz jednatele svou povinnost nesplnil, pokud zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec e-maily pravidelně četl, např. záznamem o přihlašování do e-mailové schránky.

Zda a v jakém rozsahu bude zaměstnavatel při vymáhání škody způsobené zaměstnancem úspěšný, závisí také z velké části i na přístupu zaměstnavatele před tím, než ke škodě vůbec dojde. Zejména v případech, kdy jsou zákoníkem práce dána pravidla rozšiřující rozsah náhrady škody nad obvyklý rozsah¹¹⁾, je zcela nezbytné, aby zaměstnavatel umožnil zaměstnanci škodám na této straně **předcházet** a sepsal s dotýcnými zaměstnanci **dokumenty obsahující zákonem předepsané náležitosti**, což se podle praktických zkušeností autora ne vždy děje. Zaměstnavatel tak musí řádně dbát i na prevenční opatření, aby se zbytečně nepřipravoval o možnost po zaměstnanci náhradu škody řádně a v zákonem povoleném rozsahu požadovat.

JUDr. Radim MARADA,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Pokračování v dalším čísle časopisu.

¹⁰⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013, publikovaný se Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. R 24/2015 civ.

¹¹⁾ Jedná se zejména o případy povinnosti nahradit zaměstnavateli schodek na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty (§ 252 až § 254 zákoníku práce) a případy povinnosti nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí (§ 255 až § 256 zákoníku práce).