

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Bezpečná úschova svršků a osobních předmětů zaměstnanců

Je zaměstnavatel povinen zajistit pro zaměstnance místo, kam si mohou zaměstnanci odložit po dobu práce svoje svršky?

Dle ustanovení § 145 zákoníku práce (zákon č. [65/1965](#) Sb.) má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Tuto povinnost má zaměstnavatel i vůči všem ostatním osobám, pokud pro něj konají práci na jeho pracovištích.

Uvedená povinnost zaměstnavatele se vztahuje i k zajištění bezpečné úschovy obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět (např. jízdní kolo). Dle zákoníku práce se však pro tento účel za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět nepovažuje osobní automobil.

Jakým způsobem zaměstnavatel splnění této povinnosti zajistí záleží pouze na něm. Bude proto záležet na konkrétních podmínkách, jaké jsou v místě výkonu práce.

Pokud si zaměstnanec odloží při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním své věci na místě k tomu zaměstnavatelem určeném (popř. na místě, kam se obvykle odkládají), odpovídá ze zákona zaměstnavatel za škodu na nich vzniklou. Za věci, které do zaměstnání obvykle zaměstnanci nenosí (např. větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 5000 Kč. Pokud se ale zjistí, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen hradit škodu bez omezení. Důležité je v této souvislosti upozornit na tu skutečnost, že nárok zaměstnance na náhradu škody zanikne, jestliže o ní zaměstnanec neuvědomil zaměstnavatele bez zbytečného odkladu nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)

- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)