

28. 4. 2022

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

Je zaměstnanec povinen nahradit zákazníkovi zaměstnavatele škodu, kterou mu způsobil při výkonu práce pro zaměstnavatele?

Nejvyšší soud se ve svém nedávném rozhodnutí ze dne 26.10.2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021, zabýval výkladem ustanovení § 2914 zákona [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „OZ“), a to v kontextu otázky, zda je škodu způsobenou zaměstnancem při výkonu práce pro zaměstnavatele třetí osobě, v daném případě zákazníkovi zaměstnavatele, povinen nahradit napřímo také zaměstnanec, případně zda je povinným subjektem vůči zákazníkovi výhradně zaměstnavatel.

Shrnutí skutkového stavu

V posuzované věci zaměstnanec za asistence zákazníka zaměstnavatele demontoval kuchyňské zařízení ve stravovacím zařízení provozované zákazníkem. Zaměstnanec následně odvezl odmontované věci vozem svého zaměstnavatele do sídla zaměstnavatele, kde dané věci vyložil. Následně nebylo dané kuchyňské zařízení na žádost zákazníka vráceno (z rozhodnutí Nejvyššího soudu plyne, že bylo ukradeno).

Zákazník se proto u Okresního soudu v Liberci žalobou domáhal vůči 1) zaměstnanci a 2) samotnému zaměstnavateli vydání odmontovaného kuchyňského zařízení a pro případ nemožnosti vydání daných věcí se domáhal zaplacení náhrady škody ve výši 131 738,- Kč.

Rozhodná právní otázka

Zásadní právní otázkou v předmětné věci bylo, zda může třetí osoba (v tomto případě zákazník zaměstnavatele), které byla způsobena zaměstnancem zaměstnavatele škoda při výkonu práce pro zaměstnavatele, žalovat na její náhradu dle OZ jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance, nebo pouze zaměstnavatele, který bude oprávněn danou náhradu škody regresně vůči zaměstnanci uplatňovat v režimu § 250 a násl. zákona [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „ZP“).

Pro vyřešení dané právní otázky se soudy musely zabývat výkladem první věty § 2914 OZ, která zní následovně. *„Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám.“* Není tedy sporu o tom, že je škodu způsobenou zaměstnancem třetí osobě při výkonu práce povinen nahradit zaměstnavatel, jehož jménem zaměstnanec jednal, ovšem postavení zaměstnance jako přímého škůdce ustanovení neřeší. Není zde přitom obsaženo obdobné pravidlo jako v druhé větě ustanovení § 420 odst. 2 zákona [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, účinného do 31. 12. 2013, z něhož explicitně plynulo, že zaměstnanci za takto způsobenou škodu třetí osobě přímo neodpovídají - *„Škoda je způsobena právnickou osobou anebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili. Tyto osoby samy za škodu takto způsobenou podle tohoto zákona neodpovídají; jejich odpovědnost podle pracovníprávních předpisů není tím dotčena[1].“*

K řešení nastolené právní otázky za účinnosti OZ byly v odborné literatuře prezentovány v zásadě

dva názorové směry (na které rovněž v odůvodnění rozhodnutí poukázal dovolací soud), kdy část odborné veřejnosti ve vztahu k § 2914 OZ dovozuje, že přímá povinnost zaměstnance k náhradě škody nemůže vzniknout, neboť je v rozporu s principy pracovního práva[2], zatímco druhá část odborné veřejnosti zastává názor, že i zaměstnanec bude přímo odpovědný. Ve vztahu k rozsahu jeho odpovědnosti je však nutné dle této části odborné veřejnosti zohlednit limitaci ve výši čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance[3]. Objevuje se však i názor, že by zde uvedená limitace neměla hrát roli a zaměstnanec by měl odpovídat za škodu v neomezeném rozsahu[4].

Jak věc posoudil soud prvního stupně a odvolací soud

Okresní soud v Liberci žalobu zamítl vůči oběma žalovaným. Soud zhodnotil, že zákazník v žalobě neprokázal, že by se zaměstnancem uvedené společnosti uzavřel dohodu o převzetí a úschově kuchyňského zařízení, a proto nemá vůči žádnému z nich nárok na vydání dobrovolně předaných věcí ani nárok na náhradu škody.

Odvolací soud ve vztahu k odvolání zákazníka týkající se žalovaného zaměstnance zhodnotil, že daný zaměstnanec odvezl odmontované kuchyňské zařízení za součinnosti zákazníka v postavení zaměstnance, a to při plnění pracovních úkolů pro svého zaměstnavatele, kdy pokud by zaměstnanec při plnění pracovních úkolů způsobil zákazníkovi škodu, odpovídal by za ní v tomto případě dle § 2914 OZ výhradně zaměstnavatel, který daného zaměstnance k dané činnosti použil.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal zákazník dovolání, jehož přípustnost zákazník spatřoval v tom, že doposud nebyla v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu řešena právní otázka, zda ustanovení § 2914 OZ zakládá přímou odpovědnost zaměstnance vůči třetí osobě či nikoliv. Dané ustanovení dle argumentace zákazníka nezbavuje a priori zaměstnance odpovědnosti, kdy současné znění OZ neobsahuje oproti předchozí právní úpravě[5] formulaci explicitně vylučující odpovědnost zaměstnance vůči třetí osobě za jím způsobenou škodu při výkonu činnosti pro zaměstnavatele.

Jak věc posoudil Nejvyšší soud

Nejvyšší soud dovolání zákazníka zamítl, když konstatoval, že pokud zaměstnanec způsobí škodu třetí osobě při plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele, má za škodu způsobenou zaměstnancem v dikci § 2914 OZ odpovídat třetí osobě zaměstnavatel, přičemž zaměstnanci povinnost k náhradě škody vůči poškozené třetí osobě nevzniká.

Dovolací soud v odůvodnění rozhodnutí poukázal na definici závislé práce dle § 2 ZP, jež je charakteristická tím, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele dle jeho pokynů. Podmínkou výkonu závislé práce je mj. její výkon zaměstnancem na odpovědnost zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ve vztahu k případné odpovědnosti zaměstnance dle § 2914 OZ konstatoval v odůvodnění daného rozhodnutí závěr, že: *„zejména v případě zaměstnanců, kteří se nepodílejí na tvorbě vůle svého zaměstnavatele, jehož úkoly plní a jehož pokyny jsou vázání, je třeba přijmout takový výklad § 2914 o. z., aby zohledňoval povahu pracovněprávních vztahů, která je založena na silné ochraně poskytované zákoníkem práce zaměstnanci při závislé činnosti vůči zaměstnavateli. Měl-li by totiž zaměstnanec odpovídat poškozenému zčásti či dokonce v neomezeném rozsahu, nastává zde těžko řešitelný hodnotový rozpor mezi dílčí ochranou a posílením postavení poškozeného a garancí omezené odpovědnosti zaměstnance za činnost prováděnou v pracovněprávním vztahu.“*

A dále uvedl, že: *„Ze zákonné definice závislé práce je zřejmá zjevná návaznost zaměstnance na*

zaměstnavatele, jehož jménem vykonává pracovní činnost, a jeho podřízenost pokynům, kterými jeho činnost řídí. **Jestliže zaměstnanec při škodní události z tohoto rámce nevybočí, je třeba nejednoznačnou dikci § 2914 věty první o. z. vyložit tak, že za újmu způsobenou zaměstnancem odpovídá výlučně zaměstnavatel, jako by ji způsobil on sám, byť se tak stalo osobní činností zaměstnance, kterého k tomu použil.**"

Závěr

Nejvyšší soud dle mého názoru v dané věci správně zhodnotil specifické postavení pracovněprávního vztahu při aplikaci § 2914 OZ, kdy zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele, a to ve prospěch zaměstnavatele, na odpovědnost zaměstnavatele a na jeho podnikatelské riziko a v případě, že zaměstnanec způsobil při výkonu závislé práce pro zaměstnavatele škodu třetí osobě, měl by být ve vztahu k třetí osobě odpovědný výlučně zaměstnavatel, který bude oprávněn škodu regresně uplatnit vůči zaměstnanci v režimu a mezích stanovených ZP.



Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Zvýrazněno autorem.

[2] Bělina, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. Právní rozhledy, 2018, č. 13 - 14, s. 485 - 487

[3] Melzer, F., Tégl, P. a kol. Občanský zákoník velký komentář. Svazek IX. § 2984 – 3081. Praha: Leges, 2018, s. 369 - 372

[4] Čech, P., Flídr, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobil při plnění pracovních úkolů? Právo & rekodifikace, 2015, č. 3, s. 15 a násl.

[5] § 420 odst. 2 zákona [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31.12.2013

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

Další články:

- [Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?](#)
- [Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 24.: Digitalizace korporátního práva: EU cílí na snížení administrativy při přeshraničním podnikání](#)
- [Itálie zavádí povinné přilby pro všechny lyžaře: komplexní přehled legislativních novinek pro sezónu 2025/2026](#)
- [Oceňování ochranných známek](#)
- [Změna písemné smlouvy ústní formou aneb zákaz jednání v rozporu s vlastním dřívějším chováním a přelom v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Digitální dědictví](#)
- [Reálné rozdělení nemovité věci jako způsob vypořádání společného jmění](#)
- [Zveřejňování dopingových sankcí vs. GDPR ve světle stanoviska generálního advokáta SDEU](#)
- [Koupě silničního vozidla od neoprávněného a generální inhibitorium: aplikační praxe okresních a krajských soudů](#)
- [Spolupráce s influencery: na co si dát pozor?](#)