27. 12. 2023

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

K problematice stanovení výše škody způsobené zaměstnancem pro účely aplikace moderačního práva soudu

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1525/2023 ze dne 18. 10. 2023 zabýval otázkou správného stanovení výše škody pro účely aplikace tzv. moderačního práva soudu[1] v případě, že je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou způsobil zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pro praxi má význam tomuto rozhodnutí věnovat pozornost, neboť soudy nižších stupňů navzdory konstantní judikatuře Nejvyššího soudu neaplikují toto právo zcela správně.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec pan T.N. (žalovaný) byl u žalobkyně (české právnické osoby) zaměstnán jako elektromontér. V souvislosti s výkonem práce využíval služební terénní vozidlo, jehož nástavbu tvořila plošina. Pro účely využívání tohoto vozidla k výkonu práce se pan T.N. zúčastnil žalobkyní zajištěného školení pro správné ovládání vozidla.

Dne 14. 5. 2020 při výkonu práce řídil pan T.N. v Třebíči vozidlo žalobkyně a při průjezdu zatáčkou došlo jeho vinou pro nepřizpůsobení rychlosti k převrácení a poškození vozidla i montážní plošiny. Dopravní nehodu šetřila Policie ČR se závěrem o nedbalostním zavinění pana T.N. Dne 17. 8. 2020 pan T.N. a žalobkyně (zaměstnavatel) uzavřeli dohodu o způsobu náhrady škody[2], v níž prohlásili, že škoda vznikla výlučně v důsledku nedbalostního zavinění pana T.N., její výše činí nejméně 500.000 Kč, a že pan T.N. za tuto škodu odpovídá do 4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku (25.878 Kč), tedy maximálně do částky 116.451 Kč[3], a dohodli se na splácení škody panem T.N.

Po skončení pracovního poměru pana T.N. uzavřeli pan T.N. a žalobkyně dne 21. 12. 2020 dodatek k dohodě o způsobu náhrady škody, v němž upravili splácení škody tak, že dosud nesplacenou částku 108.451 Kč bude pan T.N. splácet žalobkyni v měsíčních splátkách 5.000 Kč počínaje měsícem lednem 2021 pod ztrátou výhody splátek. Pan T.N. uhradil žalobkyni v lednu 2021 částku 2.000 Kč a v únoru 2021 částku 5.000 Kč, poté přestal splácet a na výzvu žalobkyně nereagoval. Žalobkyně v mezičase zaplatila skutečnou škodu (opravu poškozeného vozidla) ve výši 1.189.831,41 Kč.

Žalobou podanou dne 19. 7. 2021 u Okresního soudu v Třebíči se žalobkyně domáhala, aby jí žalovaný pan T.N. zaplatil částku 101.451 Kč (odpovídající dosud nesplacené části uznaného dluhu/škody) s příslušenstvím. Žalovaný pan T.N. navrhl soudu zamítnutí žaloby. Namítl, že listiny o náhradě škody podepsal jako mladý člověk neznalý svých práv na pokyn nadřízených, že v té době nedisponoval potřebnou finanční částkou a že se nejednalo o jeho svobodný projev vůle. Dále pan T.N. namítal, že žalobkyně svůj nárok dosud řádně nevyčíslila, a navíc dala pokyn k řízení vozidla s plošinou se specifickými jízdními vlastnostmi nezkušenému řidiči, který v době uzavření pracovní smlouvy s žalobkyní ani neměl platné řidičské oprávnění. Z těchto i dalších důvodů pan T.N. navrhl, aby soud použil svého moderačního práva a výši náhrady škody snížil.

Rozhodnutí soudu první a druhé instance

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že závazek žalovaného z dohody o náhradě škody i jejího dodatku platně vznikl a dosud trvá v žalobou uplatněné výši (101.451 Kč). Zároveň však shledal důvod pro aplikaci moderačního práva soudu. Usoudil, že je třeba zohlednit nedostatečné řidičské zkušenosti žalovaného v době vzniku škody, speciální vlastnosti vozidla s plošinou a neznalost těchto specifik u žalovaného, a také věk žalovaného v době vzniku škodu (necelých 20 let), ve kterém nemohl disponovat dostatečnými finančními prostředky k úhradě škody. Soud zároveň dodal, že snížení náhrady škody není způsobilé významným způsobem ekonomicky poškodit žalobkyni, která je společností zaměstnávající více než 100 zaměstnanců. Za přiměřené snížení náhrady škody považoval soud její snížení na polovinu žalovaným dosud nesplacené škody a rozsudkem ze dne 12. 10. 2021 uložil žalovanému zaplatit žalobkyni 50.755,50 Kč s úrokem z prodlení, který vyčíslil. V témže rozsahu žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně uzavřel, že je zde důvod hodný zvláštního zřetele pro moderaci výše náhrady škody s ohledem na relativně nízký věk žalovaného v době škodní události, na jeho nedostatečné pracovní a zejména řidičské zkušenosti a na to, že jako mladý, nový a nezkušený zaměstnanec žalobkyně se snažil „nedělat v práci problémy“, když vyhověl žádosti služebně staršího kolegy, aby odvezl zpět do provozovny právě speciální vůz se speciálními nároky na způsob řízení. K odvolání žalobkyně odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku a ve výroku o náhradě nákladů řízení potvrdil a konstatoval, že snížení výše náhrady škody o částku 50.755,50 Kč je zcela přiměřené.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že odvolací soud se odchýlil od rozhodovací praxe Nejvyššího soudu v řešení otázky stanovení výchozí částky škody způsobené zaměstnancem pro účely aplikace moderačního práva soudu dle § 264 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („**zákoník práce**“) a při řešení významu a charakteru zjištěných důvodů zvláštního zřetele hodných jako moderačních důvodů. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl s tím, že rozhodnutí odvolacího soudu je správné.

Nejvyšší soud

Podle Nejvyššího soudu bylo dovolání za shora popsané skutkové situace přípustné a opodstatněné z hlediska řešení otázky výchozí částky škody způsobené zaměstnancem pro účely aplikace moderačního práva, neboť při jejím řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Závěr odvolacího soudu při skutkovém zjištění, kdy v důsledku jednání žalovaného byla žalobkyni způsobena škoda ve výši 1.189.831,41 Kč, je pro účely aplikace moderačního práva třeba vycházet z částky 116 451 Kč, která odpovídá 4,5násobku průměrného výdělku žalovaného před vznikem škody, tak není správný.

Nejvyšší soud zopakoval své již dříve formulované závěry,[4] že **užití mimořádného zmírňovacího práva přichází v úvahu až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá** podle ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce, tedy po přihlédnutí k hlediskům uvedeným v ustanovení v § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 a 5 zákoníku práce, a že tato hlediska tedy nemohou být současně důvodem pro moderaci náhrady škody. **O případném použití mimořádného zmírňovacího práva je dle Nejvyššího soudu nutno uvažovat ještě před tím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody podle ustanovení § 257 odst. 2 zákoníku práce**, neboť případné snižování pod zákonný limit by v některých případech mohlo být v rozporu se zákonným požadavkem, aby snížení výše náhrady škody bylo přiměřené. Tyto závěry Nejvyšší soud potvrdil i ve svém nedávném rozhodnutí, na které se v dovolání odkazovala dovolatelka (žalobkyně).[5]

S ohledem na výše uvedené vyhodnotil Nejvyšší soud závěry odvolacího soudu o aplikaci

moderačního práva soudu vzhledem ke skutečné výši škody způsobené zaměstnancem jako nepřiměřené, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Závěr

Výše rozebraný rozsudek je zajímavý ve dvou aspektech. Pokud se osoba obrací na soud s důvěrou, že soud „zná právo“, je udivující, že přes léta ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu a z ní vycházející odbornou literaturu[6] byly soudy prvního i druhého stupně skálopevně přesvědčeny o správnosti a přiměřenosti aplikace moderačního práva, když toto aplikovaly nikoli vůči skutečné výši škody způsobené zaměstnancem, ale až vůči škodě odpovídající 4,5násobku průměrného výdělku zaměstnance, tj. v příkrém rozporu se smyslem a účelem zákona.

V řadě druhé je třeba mít na paměti v rozsudku implicitně konstatovaný fakt, že písemné uznání dluhu (škody) způsobené zaměstnancem zpravidla bývá součástí dohody o způsobu náhrady škody, a tedy že není samostatným právním důvodem (kauzou) požadavku zaměstnavatele (žalobce) na náhradu škody, ale je pouze samostatným utvrzovacím institutem posilujícím právní postavení zaměstnavatele. Právním důvodem vždy zůstává odpovědnost zaměstnance za škodu, nikoli dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o způsobu její náhrady. Proto i moderační právo soudu musí být vždy aplikováno ve vztahu ke skutečné výši škody, nikoli k výši škody, kterou zaměstnanec v dohodě o způsobu její náhrady uzná. Opačný výklad by umožnil soudu snížit výši náhrady škody způsobené zaměstnancem např. až o 95 %, což z pohledu zaměstnavatele jistě nelze vnímat jako spravedlivé.

Z uvedené anabáze plyne pro zaměstnavatele cenné ponaučení. Uplatní-li zaměstnavatel vůči zaměstnanci u soudu nárok na náhradu škody a soud aplikuje své moderační právo, stojí za to brát se o to, aby soud moderační právo aplikoval v souladu se zákonem a ustálenou soudní praxí a nikoli dle své libovůle.

JUDr. Jáchym Stolička,
advokát

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562
e-mail: office@aegislaw.cz

---

[1] Dle § 264 zákoníku práce může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit.

[2] Dle § 263 odst. 2 zákoníku práce

[3] V souladu s § 257 odst. 2 zákoníku práce

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004 a ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009

[5] Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 435/2022

[6] Zákoník práce, 3. vydání, 2019, s. 1003 - 1005: Z. Novotný

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

Další články:

- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu