

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

Kdy vlastně odpovídá zaměstnanec svému zaměstnavateli za škodu?

Základní právní úprava odpovědnosti za škodu v rámci pracovněprávních vztahů je obsažena v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako ZP).

Pracovněprávní vztahy se tak řídí vlastní speciální právní úpravou odpovědnosti za škodu, kdy základním kamenem této úpravy je ustanovení § 250. Toto ustanovení říká, že: "Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním." Takto formulovaná hypotéza obsahuje mnoho pojmů, jež by si jistě pro futuro zasloužily další výklad, nicméně zákon tak nečiní a proto je výklad těchto pojmů záležitostí doktríny.



Základní rozbor ustanovení § 250 ZP

Pokud tedy budeme aplikovat výše citované ustanovení, zjistíme, že ke vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je třeba existence:

- I. porušení pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi**
- II. vznik škody**
- III. příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody**
- IV. zavinění zaměstnance**

Proto, aby vůbec odpovědnost zaměstnance za škodu vznikla, musí být všechny tyto uvedené znaky naplněny současně. V případě soudního sporu leží břemeno tvrzení a současně břemeno důkazní právě na zaměstnavateli jakožto na žalobci, aby prokázal existenci všech výše uvedených předpokladů.

Ad I. Porušením pracovních povinností se myslí zejména porušení vnitřním předpisů zaměstnavatele, pracovní smlouvy či pokynů vedoucích zaměstnanců, nicméně toto ustanovení je vykládáno velmi široce, kdy odpovědnost zaměstnance zakládá také každé porušení obecně závazného právního předpisu[1]. K porušení pracovních povinností dochází i v rámci tzv. excessu, kdy zaměstnanec plní své pracovní povinnosti, byť je neplní řádně. Tedy i zaměstnanec, který bez svolení zaměstnavatele užívá služební vozidlo, bude odpovídat za škodu dle ust. § 250 a násl. ZP. [2]

Pouze porušení právní povinnosti zaměstnance však samo o sobě nezakládá odpovědnost za škodu dle pracovněprávních předpisů. Z hlediska uplatňování pracovněprávní odpovědnosti se musí nutně jednat o porušení při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi. Při posuzování, zda zaměstnanec způsobil škodu při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi vychází soudní

praxe především z objektivizujících kritérií. Je tedy podstatné to, zda se v konkrétním případě jedná o činnost, která je z hlediska věcného, místního i časového činností konanou pro zaměstnavatele.[3] Rozhodnými přitom nejsou samy o sobě motivy či pohnutky zaměstnance.[4]

Ad II. Ač není pojem škody v ZP nijak definován, soudní praxe chápe škodu jakožto újmu, která se projevuje právě v majetkové sféře poškozeného a lze ji objektivně vyjádřit (např. penězi). Základním východiskem takového chápání škody je tedy to, že škoda jako určitý negativní důsledek jednání škůdce je vždy napravitelná poskytnutím určitého plnění, ať už peněžitým plněním či naturální restitucí.

V rámci pracovněprávní odpovědnosti za škodu se škoda projevuje různými způsoby, nejčastěji se jedná právě o zmenšení majetku zaměstnavatele v důsledku toho, že zaměstnavatel musel napravit to, co zaměstnanec způsobil. Pokud tedy zaměstnanec nabourá služební automobil a pojišťovna následně uhrazené pojistné plnění vymáhá nazpět po zaměstnavateli, je toto plnění pojišťovně chápáno právě jako škoda, kterou zaměstnanec zaměstnavateli způsobil. Obdobně se postupuje také v případech, kdy zaměstnanec sice škodnou událost sám způsobil, za tuto událost však bude odpovídat zaměstnavatel[5].

Ad. III. Příčinná souvislost neboli kauzální nexus je dalším z obligatorních předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu. I kdyby zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti a vznikla škoda, pokud by mezi touto škodou a jednáním zaměstnance absentovala příčinná souvislost, nelze zaměstnance za tuto škodu nijak penalizovat.

Zkoumání, zda je v konkrétním případě dána příčinná souvislost či nikoliv není ani tak otázkou právní, jako spíše otázkou skutkovou a tuto problematiku je vždy třeba zkoumat v konkrétních souvislostech. Nejedná se tedy o žádné složité právní rozbory jako spíše o zcela pragmatickou úvahu, zda konkrétní konání či opominutí zaměstnance bylo relevantní příčinou zjištěné škody na straně zaměstnavatele. Je také nutno podotknout, že škoda není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodných událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodném případě zvlášť.[6][7]

Ad IV. Posledním, ale neméně důležitým znakem odpovědnosti zaměstnance za škodu je pak samotné zavinění. Zavinění zaměstnance je povinen prokazovat zaměstnavatel, přičemž ke vzniku odpovědnosti za škodu postačuje, aby bylo prokázáno zavinění nedbalostní.[8] Co se týče vymezení pojmu zavinění a jeho jednotlivých složek, vychází ustálená soudní praxe z nauky práva trestního. [9] Jelikož je zavinění jevem, který je silně subjektivní, lze navenek zavinění zkoumat jen velmi omezeně. Na zavinění tak spíše jen usuzujeme z hlediska okolností konkrétního případu. Pokud tedy zaměstnavatel např. zaměstnance v minulosti upozorňoval na konkrétní hrozící nebezpečí, lze na základě tohoto předchozího sdělení usuzovat, že zaměstnanec bude v takovém případě jednat alespoň nedbalostně. V opačném případě pokud se zaměstnanec chlubí kolegům, že už několik let krade tržbu, lze poměrně snadno usuzovat na zavinění úmyslné.

Závěr

Závěrem lze tedy říci, že ne každá škoda, která je zaměstnavateli zaměstnancem způsobena, podléhá právnímu režimu odpovědnosti za škodu dle ZP. K tomu, aby mohl zaměstnavatel náhradu škody vyžadovat, musí ke škodě především tedy skutečně dojít, škoda musí být způsobena zaviněným protiprávním jednáním zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi a mezi samotným jednáním zaměstnance a vzniklou škodou musí existovat příčinná souvislost. Dá se tedy říci, že zákoník práce do jisté míry chrání zaměstnance jako slabší stranu, kdy kritéria pro vznik

odpovědnosti za škodu musí být vždy splněny všechny současně a i v takových případech zákonodárce rozsah náhrady škody v určitých případech limituje.



JUDr. Jakub Dohnal, Ph.D.,
advokát



Mgr. Jakub Oliva,
advokátní koncipient

[DOHNAL PERTOT SLANINA | advokátní kancelář](#)

PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | OLOMOUC | LETOHRAD

Prvního pluku 143/12, Praha - Karlín
Komenského 266/3, Hradec Králové
Schweitzerova 84/50, Olomouc
Václavské náměstí 76, Letohrad

Tel.: +420 587 407 086

e-mail: info@akdps.cz

[1] Jedná se zejména o právními předpisy, které jsou zaměstnanci povinni dodržovat. V první řadě se tedy rozumí právní předpisy, které byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů uveřejněním jejich plného znění (ústavní zákony, zákony, zákonná opatření Senátu, nařízení vlády, právní předpisy vydávané ministerstvy a ostatními ústředními správními úřady, popřípadě též právní předpisy jiných správních úřadů a právnických osob, pokud na základě zvláštního zákona vydávají právní předpisy s celostátní působností).

[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1023.

[3] Odpovědnost zaměstnance však není časově ohraničena vymezenou pracovní dobou nebo existencí pracovního poměru. Tedy i zaměstnanec, který např. kradе zboží ze skladu zaměstnavatele ve svém osobním volnu, je odpovědný k náhradě takové škody dle předpisů pracovního práva, stejně

tak jako zaměstnanec, který způsobil škodu, na níž zaměstnavatel přišel až po skončení jeho pracovního poměru.

[4] Srov. Rozsudek NS ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

[5] Srov. § 2914 z. č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník.

[6] Srov. Rozsudek NS ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

[7] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1026.

[8] Rozdíl mezi úmyslným/nedbalostním zaviněním se projeví především při určování rozsahu škody, kdy škodu způsobenou nedbalostně může zaměstnavatel požadovat pouze do zákonem stanovené hranice, která je odvislá od výše průměrného měsíčního výdělku zaměstnavatele (viz § 257 ZP).

[9] NS 21 Cdo 1059/2003 (C 2361): Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednatel ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatel věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednatel nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)