

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

Náhrada škody a agenturní zaměstnávání

Problematika náhrady škody (nově náhrada újmy dle zákoníku práce účinného od 1.10.2015) zaměstnance či zaměstnavatele v zákoníku práce je poměrně rozsáhle zpracována a výklad jednotlivých ustanovení v současné době nečiní velké problémy. Naopak tomu však je u náhrady škody v rámci agenturního zaměstnávání, kdy zákoník práce poskytuje pouze základní parametry uvedeného odpovědnostního vztahu. V tomto článku bych chtěl nastínit především možné výkladové a aplikační problémy související se vznikem majetkové újmy jak zaměstnanci, který má uzavřenou pracovní smlouvu s agenturou práce a je dočasně přidělen u uživatele, tak zaměstnavateli (agentuře práce), a nakonec především uživateli, při jehož činnosti a v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnanec ke škodám dochází.

Náhrada škody obecně

Zákoník práce rozlišuje obecnou povinnost zaměstnanec nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a dále definuje zvláštní skutkové podstaty náhrady škody, a to odpovědnost zaměstnanec za nesplnění povinnosti k náhradě škody, za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a za ztrátu svěřených věcí.

Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci povinnost, stejně jako zaměstnanec, k náhradě škody, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a to při porušení právních povinností nebo při úmyslném jednání proti dobrým mravům, dále také povinnost k náhradě škody, která zaměstnanci vznikla při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, a povinnost k náhradě škody na odložených věcech, které se obvykle nosí do práce.

K naplnění odpovědnostního vztahu dojde při splnění následujících podmínek:

- a) vznik škody, jako majetkové újmy vyjádřitelné v penězích,
- b) porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ní nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,
- c) příčinný vztah mezi vzniklou škodou a porušením povinností,
- d) zavinění (úmyslné nebo nedbalostní).

Výše uvedené základní odpovědnostní vztahy se rovněž uplatní i za situace, kde do obvykle dvojstranného pracovně právního vztahu vstupuje třetí subjekt, a to agentura práce na pozici zaměstnavatele. V tomto případě, však bude odpovědnost za škodu determinována několika odchylkami, které mnohdy v aplikační praxi činí nemalé nesnáze.

Náhrada škody dočasně přidělenému zaměstnanci

Zákoník práce poměrně srozumitelně definuje způsob náhrady škody zaměstnanci, jemuž škoda vznikla při výkonu práce u uživatele. Zde se primárně vychází ze základních skutkových podstat vyplývajících z pracovního poměru uvedených v § 265 - 268 zákoníku práce, nicméně z důvodu konstrukce takového vztahu, kdy agentura práce v postavení zaměstnavatele, může z faktického hlediska jen těžko představitelně způsobit zaměstnanci škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, zavedl pro tento případ zákonodárce § 309 odst. 4 zákoníku práce: „*Jestliže*

agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.“

Z tohoto ustanovení je tedy zřejmé, že v první řadě je povinna k náhradě škody agentura práce, jakožto zaměstnavatel dočasně přiděleného zaměstnance, která má následně právo regresivní náhrady po uživateli. Jak plyne z poslední věty citovaného ustanovení, zákonodárce s ohledem na dispozitivnost dané normy, ponechává z důvodu autonomie vůle možnost smluvním stranám (agentuře práce a uživateli), aby si smluvně upravily pro uvedený případ rozdílné podmínky, než stanovuje zákoník práce. Jelikož zákoník práce nestanovuje povinnost, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance obsahovala způsob náhrady škody, lze jen doporučit, aby účastníci takových vztahů nezapomínali na možnost bližší či rozdílné úpravy za účelem snazšího vyřešení případně vzniklé situace. Jsem toho názoru, že aplikace uvedeného ustanovení nebude v praxi činit větší potíže, jelikož zaměstnavatelé, potažmo uživatelé budou proti riziku způsobení škody mít uzavřené pojištění, jak povinné pojištění zaměstnavatele, tak smluvní pojištění odpovědnosti za škodu. Uživatelům lze pouze doporučit, aby při uzavírání takových pojistných smluv, dbali na pojistné podmínky, které by mohly obsahovat výluky, jež by bránily uplatnění škodní události.

Náhrady škody způsobené zaměstnancem uživateli

Zvláštní

Oproti náhradě škody zaměstnanci zákoník práce ne zcela jasně upravuje způsob náhrady škody způsobené dočasně přiděleným zaměstnancem uživateli. Zákoník práce v této situaci připouští pouze přijetí určitých, nijak blíže nespecifikovaných opatření, jež nesmějí být pro zaměstnance méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256 zákoníku práce („*Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256*“). Jelikož zákonodárce zde zvolil poměrně nešťastnou formulaci, do dnešní doby neexistuje mezi právnickou veřejností shoda, co je oním „opatřením“ myšleno. Z povahy věci a z vodítka, jež je uvedeno odkazem na uvedené ustanovení zákoníku práce, lze dovozovat několik možných variant:

- I. Jednou z nich je, že zákonodárce, tímto nepřímou nabádá uživatele, aby za účelem vyšší ochrany svého majetku, s dočasně přiděleným zaměstnancem uzavírali dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, popřípadě předávali věci jen na písemné potvrzení. Tento výklad však dle mého názoru nemůže obstát, a to především s ohledem na to, že tyto dohody upravují pouze vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jak je známo, tak vztah mezi uživatelem a zaměstnancem není vztahem zaměstnaneckým, a tedy mám za to, že bez dalšího nelze aplikovat uvedená zákonná ustanovení.
- II. Druhou možností výkladu je, že zákonodárce měl v úmyslu povolit uzavírání hybridních smluv, které by byly na pomezí občanského a pracovního práva, tedy bylo by možné uzavírat inominátní smlouvy mezi zaměstnancem a uživatelem, které by měly podobný obsah, jako konkrétní smluvní typy upravené zákoníkem práce, nicméně s výhradou ochrany zaměstnance danou ZP. Tuto možnost považuji za legislativně nejkorektnější, jelikož využívá možnost danou § 309 odst. 7 zákoníku práce, upřednostňuje autonomii vůle smluvních stran a chrání zaměstnance stejným způsobem, jako ustanovení zákoníku práce.
- III. Rovněž je možné brát v úvahu variantu, kdy je opatřením myšleno uvedení speciálního smluvního ustanovení do dohody o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou práce, a to konkrétně stanovit povinnost pro agenturu práce, aby uzavřela přímo se zaměstnancem některou z dohod o odpovědnosti přímo dle zákoníku práce. V takovém případě však nelze

danou konstrukci považovat za správnou, jelikož agentura práce (zaměstnavatel) zaměstnanci žádné inventární hodnoty popřípadě věci nesvěřuje, a tudíž taková dohoda by dle mého názoru byla považována za neplatnou. Bohužel se však s tímto postupem lze v aplikační praxi často setkat, aniž by si agentury práce uvědomovaly dopady takové aplikace.

Obecná

Rovněž spornou otázkou je obecná odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou uživateli, tedy situace, kdy odpovědnostní vztah nebude založen jednou z nastíněných variant uvedených výše. Odpovědnostní vztah, na který by se vztahovalo základní ustanovení zaměstnance za škodu dle § 250 ZP, nelze v daném případě aplikovat, jelikož zaměstnanec může v daném případě způsobit škodu pouze svému zaměstnavateli, kterým je agentura práce. V tomto případě by pak zaměstnanec odpovídal uživateli podle obecných ustanovení odpovědnosti za škodu podle občanského zákoníku. Vzhledem k absenci speciálního ujednání mezi uživatelem a zaměstnancem připadá v úvahu pouze škoda způsobená porušením dobrých mravů, popřípadě porušením zákonné povinnosti.

Náhrada škody způsobené uživateli agenturou práce

Jelikož činnost agentury práce spočívá především ve zprostředkování zaměstnání a přidělení zaměstnanců k uživateli, tak jako nejčastěji možnou způsobenou škodu spatřuji v pochybení agentury práce, kdy dodala uživateli zaměstnance, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky stanovené uživatelem pro řádný výkon práce, a to i tehdy, kdy tyto podmínky byly uživatelem agentury při sjednání dočasného přidělení sděleny.

V praxi se lze často setkat s tím, že agentury práce a uživatelé v dohodě o dočasném přidělení sjednávají povinnost agentury práce k náhradě škody, kterou způsobil zaměstnanec uživateli. Tato konstrukce sjednané odpovědnosti je však právně sporná, jelikož dle § 2914 občanského zákoníku, *kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám*. Zde však je třeba brát v úvahu, že **činnost** agentury práce spočívá ve zprostředkování zaměstnání (přidělení pracovní síly), nikoliv v samotném výkonu práce zaměstnance u uživatele, tudíž při takové konstrukci by byl povinen k náhradě škody uživateli pouze přidělený zaměstnanec. V případě úhrady náhrady škody agenturou práce by plnění nebylo založeno na řádném právním důvodu. Běžně dochází k tomu, že agentury práce za tímto účelem uzavírají pojistné smlouvy, aby se vyhnuly případným negativním důsledkům takového smluvního ujednání.

Náhrada škody způsobené agenturou práce uživatelem

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je vymezen dohodou o dočasném přidělení zaměstnance, která je jako smluvní typ upravena zákoníkem práce. Z důvodu, že ustanovení upravující tento smluvní typ neřeší způsob náhrady škody při porušení povinností z takové dohody, je zapotřebí pro případ takto způsobené škody agenturou práce uživatelem či agenturou práce uživateli, při absenci bližšího smluvního ujednání, subsidiárně použít ustanovení občanského zákoníku upravující náhradu majetkové a nemajetkové újmy. Poruší-li strana povinnost ze smlouvy, nahradí škodu z toho vzniklou druhé straně nebo i osobě, jejímuž zájmu mělo splnění ujednané povinnosti zřejmě sloužit.

Závěr

Jsem toho názoru, že případná vzniklá škoda vyplývající z plnění pracovních úkolů, popřípadě v rámci popsáných vztahů, představuje velmi citlivou záležitost, která zasahuje do majetkové sféry zaměstnanců, zaměstnavatelů (agentur práce) nebo uživatelů, by měla být zákoníkem práce náležitě upravena. Současný zákoník práce danou oblast upravuje pouze částečně, popřípadě nijak blíže

nespecifikuje, a proto dochází k nejasnostem při aplikaci možných variant v konkrétním odpovědnostním vztahu.

Vzhledem k charakteru pracovního práva respektive k charakteru pracovně právních vztahů, se domnívám, že oblast odpovědnosti za škodu v rámci agenturního zaměstnávání, by neměla být řešena na základě principu subsidiarity, nýbrž upravena speciálními ustanoveními analogickými k ustanovením odpovědnosti za škodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uvedených v § 250 a násl. zákoníku práce. Jako minimální požadavek na zřetelnější úpravu bych však uvítal jasné vymezení § 309 odst. 7, tedy jasné vyložení úmyslu zákonodárce ke smyslu ustanovení, které opravňuje zaměstnavatele k přijímání opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, s odpovědí na otázku, zda je možné uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti dle § 252 zákoníku práce nebo převzetí předmětů na písemné potvrzení, popřípadě zda lze uzavřít dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 zákoníku práce.

Mgr. Tomáš Machuča,
podnikový právník

e-mail: machuca@czub.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)