

21. 7. 2004

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

## Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět. (§ 145 zákoníku práce) Proto také zaměstnavatel odpovídá za škodu na věcech, které u něj zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají. (§ 204 zákoníku práce)

**Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět. (§ 145 zákoníku práce) Proto také zaměstnavatel odpovídá za škodu na věcech, které u něj zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají. (§ 204 zákoníku práce)**

Z hlediska rozsahu odškodnění rozlišuje zákoník práce odpovědnost za věci, které pracovníci do zaměstnání obvykle nosí (ta limitována není), a věci, které obvykle do práce nenosí. Při posuzování, zda jde o věc, kterou pracovník do zaměstnání obvykle nosí, anebo nikoliv, se bude přihlížet k tomu, zda běží o věc, která je obvyklá u většiny ostatních zaměstnanců. Obvykle nošenými věcmi proto jsou oděvy, hodinky, kabelky, bez ohledu na jejich hodnotu a kvalitu, ale též prsteny nebo náušnice; nikoliv už třeba šperk mimořádné ceny nebo ojedinělé umělecké hodnoty. Rozhodovat bude i místo a charakter pracoviště.

Větší peněžní částky je třeba posuzovat zásadně jako věc, kterou zaměstnanci obvykle do zaměstnání nenosí. Ovšem v den, na který připadá výplatní termín, jestliže je výplata celé nebo části mzdy prováděna v hotovosti v pokladně zaměstnavatele, je nutno hledět na větší částku peněz, až do výše celé (nebo příslušné části) čisté mzdy zaměstnance, jako na částku obvyklou. Také splnění podmínky odložení věcí na místě k tomu určeném je třeba hodnotit případ od případu; přihlížet k praxi a zvyklostem u konkrétního zaměstnavatele. *Jestliže však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci pro úschovu jeho věcí např. stůl s uzamykatelnými zásuvkami nebo skříňku opatřenou zámkem, neodpovídal by za škodu, pokud by věci byly odcizeny z neuzamčené schránky, a pachatel tak nemusel překonat překážku.*

U věcí, které pracovníci do zaměstnání obvykle nenosí, se dále rozlišuje, zda je zaměstnavatel převzal či nepřevzal do zvláštní úschovy. Za věci, které se do zaměstnání obvykle nenosí, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 5000 Kč. Jestliže by je však zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy či vyšlo najevo, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, hradil by zaměstnavatel škodu bez omezení, stejně jako při poškození věcí obvyklých.

Nezbytným předpokladem odpovědnosti za škodu na odložených věcech je, že k odložení došlo při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním. Škoda může spočívat nejen v odcizení věci, ale i v jejím zničení nebo poškození. O vzniku škody musí pracovník uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného odkladu, nejpozději však v (prekluzivní) lhůtě 15 dnů, počítané ode dne, kdy se o škodě dozvěděl; jinak jeho nárok na náhradu škody zcela zanikne! Zaměstnanec musí v uvedené lhůtě oznámit zaměstnavateli vznik škodné události. Uplatnit nárok na náhradu škody může i později, ve lhůtě dvou let.

*Osobní automobil se za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání nepovažuje. Zaměstnavatel by odpovídal za škodu způsobenou na tomto voze jen, kdyby jej převzal do zvláštní úschovy, např. v garážích či na hlídaném parkovišti v areálu podniku. O zvláštní úschovu se však nejedná, jestliže zaměstnavatel jen mlčky toleruje parkování kupř. na dvoře areálu; pak by odpovídal jen do částky 5000 Kč. Vůbec neodpovídá zaměstnavatel za škodu vzniklou na parkovišti, řekněme před vstupem do podniku, jestliže jej sám neprovozuje.*

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)