23. 1. 2026

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

Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody

Nejvyšší soud se v nedávném rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1876/2024 ze dne 13. 11. 2025 zabýval otázkou snížení výše náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnankyně pracovala jako směnárnice ve směnárně ve Fashion Areně Prague a se zaměstnavatelem uzavřela dohodu o hmotné odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Při odchodu ze směnárny byla zaměstnankyně povinna dodržovat bezpečnostní postup, a to uložit veškerou hotovost do trezoru, trezor uzamknout, spustit alarm a uzamknout bezpečnostní dveře do směnárny, druhé dveře do VIP prostoru a stáhnout a uzamknout bezpečnostní roletu.

Dne 9. 3. 2022 však zaměstnankyně při odchodu na toaletu tento postup nedodržela a uzamkla pouze dvoje dveře a aktivovala alarm.

Během její nepřítomnosti se do směnárny dostali dva pachatelé, kteří si dveře odemkli, pokusili se odkódovat alarm a odcizili veškerou hotovost ve výši 2 729 946,52 Kč. Pachatele se nepodařilo vypátrat a ani nebylo objasněno, jak se ke klíčům od směnárny dostali. Stejně tak nebylo prokázáno, že by se zaměstnankyně na krádeži jakkoli podílela.

Soudy prvního a druhého stupně

Soud prvního stupně uložil zaměstnankyni nahradit škodu ve výši 4,5násobku měsíční mzdy dle § 257 odst. 2 zákoníku práce[1]. Odvolací soud tento limit s odkazem na § 259 a § 252 odst. 5 zákoníku práce odmítl a připomněl, že zaměstnankyně odpovídá za schodek v plné výši, pokud se neprokáže, že vznikl bez jejího zavinění. Zaměstnankyně takové skutečnosti netvrdila.

Odvolací soud následně dospěl k závěru, že v uvedeném případě existují důvody pro snížení náhrady škody podle § 264 zákoníku práce. Tyto důvody spatřoval především v tom, jakým způsobem ke krádeži došlo. Pachatelé si totiž odemkli dveře originálním klíčem a ani nedošlo ke spuštění alarmu, přičemž na těchto okolnostech se žalovaná zaměstnankyně nijak nepodílela. Soud dále přihlédl k tomu, že zaměstnankyně za vykonávanou práci dostávala mzdu okolo 14 000 Kč v hrubém, že svou práci vykonávala svědomitě a poctivě několik let, a také k tomu, že zaměstnankyně je v důchodovém věku a splácí hypotéku na dům. Oproti tomu žalobkyně je podnikatelkou provozující několik směnáren a i přesto, že se ve směnárnách běžně nachází hotovost v milionových částkách, nevěnovala pozornost tomu, že až do 3. 3. 2025 sloužil pro uzamčení obou dveří i bezpečnostní rolety jeden klíč. Tyto skutečnosti odvolací soud shledal jako dostačující pro moderaci náhrady škody v rozsahu 50 % (tedy polovinu platí zaměstnankyně, polovinu zaměstnavatel).

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud závěr odvolacího soudu potvrdil. Zdůraznil, že odcizení svěřených hodnot třetí osobou

nezbavuje zaměstnance odpovědnosti za schodek. Zaměstnanec se však může zprostit povinnosti nahradit škodu, pokud prokáže, že škoda vznikla (zcela nebo zčásti) bez jeho zavinění. Pokud by však ke škodě bez porušení povinností zaměstnance vůbec nedošlo, nemůže se zaměstnanec povinnosti nahradit škodu zprostit ani částečně.

Přiměřeně snížit náhradu škody pak lze mimo jiné s přihlédnutím k okolnostem vzniku škody, k formě a k míře zavinění škody zaměstnancem. Pořadí aplikace obou institutů vyplývá již ze starší judikatury – první na řadě je event. zproštění povinnosti k náhradě, teprve pak moderace výše škody. Přitom platí, že nelze současně přihlížet ke stejným skutkovým okolnostem jako k důvodu pro zproštění odpovědnosti i jako k důvodu pro moderaci náhrady škody.

Mohou však nastat situace, kdy určité okolnosti sice nepovedou k úplnému či částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnance, ale mohou být relevantní pro posouzení míry jeho zavinění, a tím i pro moderaci výše náhrady škody.

Právě k tomu v popisovaném případě došlo. Zaměstnankyně svým jednáním krádež hotovosti zásadním způsobem umožnila, takže nebylo možné ji odpovědnosti zprostit. Současně však bylo třeba vzít v úvahu, že pachatelé měli originální klíč a alarm se nespustil, na čemž zaměstnankyně žádný podíl neměla. Přitom se však tyto okolnosti týkají jejího jednání (neznala je a spoléhala na zámek a zakódování), a ovlivňují tak míru jejího zavinění. Bylo proto možné k nim přihlédnout při úvaze o moderaci, v jejímž rámci (spolu s dlouholetou svědomitou prací a osobními poměry zaměstnankyně) nakonec vedly k výše uvedenému závěru o snížení náhrady na polovinu.

Závěr

Vedle připomenutí správného pořadí postupu (nejprve liberace, potom moderace) je popsaný judikát varováním jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele. Je varováním pro zaměstnance proto, že názorně demonstruje nutnost důsledně dodržovat stanovené postupy (a to obzvlášť v případech odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, i když nejen v nich). Je varováním pro zaměstnavatele proto, že objektivně nepřiměřená péče o zabezpečení vlastního majetku může vést i k tomu, že vznikne-li na něm škoda, její úplné náhrady zkrátka nemusí být možné dosáhnout.

Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.,
advokát

Mgr. Anna Ludvíčková
Advokátní koncipientka

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 11. 2022 („zákoník práce“).

© 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