

7. 5. 2018

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

# Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) výslovně stanovuje, ve kterých případech a za jakých okolností je zaměstnanec povinen nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil.



V § 250 odst. 1 zákoníku práce se uvádí, že zaměstnanec je povinen nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. K tomu, aby však zaměstnanec byl povinen k náhradě jím způsobené škody, je nezbytné, aby bylo kumulativně splněno několik podmínek. Tyto podmínky jsou následující:

- musí dojít k porušení pracovních povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- musí skutečně dojít ke vzniku škody,
- mezi vznikem škody a porušením pracovních povinností ze strany zaměstnance musí být příčinná souvislost a
- jednání zaměstnance musí být zaviněné.[1]

K tomu, aby byl zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu je potřeba, aby byly splněny všechny výše uvedené předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu. Pro úspěšné uplatnění nároku na náhradu škody je zaměstnavatel v souladu s § 250 odst. 3 zákoníku práce a § 101 odst. 1 písm. a), b) ve spojení s § 120 zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, povinen tvrdit a prokázat nejen jím tvrzené zavinění ze strany zaměstnance, nýbrž všechny výše uvedené předpoklady. Důkazní břemeno tak v případě uplatňování nároku ze strany zaměstnavatele leží plně na straně zaměstnavatele.[2]

Při zkoumání naplnění jednotlivých předpokladů nezbytných k tomu, aby byl zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, je nutné vymezit pojem škody v kontextu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce, které se týkají náhrady škody. Z ustanovení § 2894 odst. 1 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že **škodou** se rozumí újma na jmění.

Pojem škody byl judikován Nejvyšším soudem, kdy v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 byla škoda pro účely náhrady škody v důsledku zaviněného porušení zaměstnance definována tak, že škoda je pouze majetková újma, která vznikla v důsledku zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnance, pokud je s tímto konkrétním porušením v příčinné souvislosti. V případě, že by nastalo více škodních událostí, pak by pro úspěšné uplatnění nároku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z titulu náhrady škody bylo nezbytné, aby zaměstnavatel prokázal naplnění všech předpokladů pro náhradu škody v každém konkrétním pochybení zaměstnance zvlášť. [3]

**Skutečnou škodu** v režimu zákoníku práce pak představuje skutečné zmenšení majetku zaměstnavatele, kterému byla škoda způsobena. Je tak například možné, aby zaměstnavatel nárokoval po zaměstnanci náklady na opravu poškozeného stroje nebo zařízení, ale to pouze v případě, že takové náklady by zaměstnavateli - nebýt škodné události - nevznikly.[4] „*Může se především jednat o náklady na mzdu zaměstnanců, se kterými poškozený zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu jen na provedení prací směřujících k odstranění následků způsobených škodní událostí (k opravě poškozeného stroje nebo zařízení); uvedené lze vztáhnout též na náklady na odměnu zaměstnanců, s nimiž za tímto účelem poškozený zaměstnavatel uzavřel dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“ [5] Naopak v případě, že by zaměstnanci byli soustavně zaměstnáni tak, že předmětem sjednaného druhu práce bude pravidelná údržba a oprava vybavení a přístrojů zaměstnavatele a nebude nutné vynaložit na opravu náklady, které by jinak vynaloženy nebyly, pak nárok na náhradu škody nevzniká. [6]

V případě, že by se jednalo o **škodu způsobenou zaměstnancem úmyslně**, tak podle § 257 odst. 3 zákoníku práce má poškozený zaměstnavatel nejen právo na náhradu škody, nýbrž má právo i na náhradu ušlého zisku. Například v případě, kdy v důsledku neomluvených absencí nebude zaměstnavatel schopen včas vyhotovit a dokončit objednávku a bude tak muset smlouvu zrušit.[7]

V určitých případech může dojít k **poměrnému omezení odpovědnosti** zaměstnance. Pokud škodu způsobil také zaměstnavatel, tak se povinnost zaměstnance k náhradě škody poměrně omezí tak, že v souladu s § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 zákoníku práce zaměstnanec bude povinen nahradit jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. § 257 odst. 5 dále stanoví, že pokud je k náhradě škody společně zavázáno více zaměstnanců, tak je každý z nich povinen nahradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Samotný rozsah a způsob náhrady škody je uveden v § 257 a násl. zákoníku práce. V případě škody způsobené z nedbalosti nesmí náhrada škody u zaměstnance přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. V případě, že škoda byla způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek však toto omezení neplatí.

Pokud by se jednalo o škodu způsobenou proto, že zaměstnanec vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel v souladu s § 251 odst. 1 a § 258 zákoníku práce požadovat po zaměstnanci náhradu škody až ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

V případě, že by zaměstnanec byl povinen nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí, je povinen v souladu s § 259 zákoníku práce nahradit tuto škodu v plné výši.

Závěrem lze uzavřít, že pokud by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, tak zaměstnavatel bude povinen tvrdit a prokázat naplnění všech zákonem požadovaných předpokladů k tomu, aby se svým nárokem na náhradu škody úspěšně. Při stanovení výše náhrady škody pak bude nutné přihlídnout k míře zavinění zaměstnance a k zákonem stanoveným omezením výše náhrady škody.



**JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,**

**Mgr. Kamila Candrová**

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

U Černé věže 66/3  
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

Fax: +420 383 839 361

e-mail: [recepce@reznicek.com](mailto:recepce@reznicek.com)

---

[1] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1021-1030.

[2] Tamtéž.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. srpna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

[4] Tamtéž.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 3268/2016.

[6] Tamtéž.

[7] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1021-1030.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)

- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)