

8. 10. 2018

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

# Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zákoník práce v § 250 stanoví, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je tak zapotřebí, aby došlo:



- k porušení pracovních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- ke vzniku škody
- a musí zde existovat příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody.

Všechny uvedené předpoklady musí být splněny současně; pakliže chybí kterýkoli z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká. Zákon v tomto obecném ustanovení hovoří o zaviněném porušení povinností, důkazní břemeno ohledně toho, zda bylo či nebylo jednání zaměstnance zaviněné, **nese zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec**. Je to také zaměstnavatel, který určuje výši požadované náhrady škody. Zaměstnavatel je následně povinen se zaměstnancem danou výši škody projednat a **písemně mu ji oznámit, a to zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá**. Je však třeba říci, že se nejedná o podmínku, jejíž splnění je nezbytnou podmínkou pro další uplatňování nároku na náhradu škody.

## Rozsah náhrady škody

Zákoník práce stanoví v § 257 rozsah náhrady škody, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, přičemž tento rozsah se v závislosti na okolnostech porušení povinností různí.

## Zákoník práce upravuje následující rozsah škody:

1) **Škoda způsobená z nedbalosti** – škoda způsobená z nedbalosti je v praxi nejčastějším případem; jestliže zaměstnanec způsobil škodu z nedbalosti, pak výše náhrady škody nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se **čtyřapůlnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterým způsobil škodu.

2) **Škoda způsobená úmyslně, v opilosti či po zneužití návykových látek** - oproti škodě způsobené z nedbalosti, u škody způsobené úmyslně, v opilosti či po zneužití návykových látek, nestanovuje zákon žádnou limitaci, zaměstnanec je tak povinen nahradit zaměstnavateli **skutečnou škodu** (tedy v té výši, která zaměstnavateli **skutečně vznikla**), škoda se hradí primárně v penězích, přichází však v úvahu i odčinění škody uvedením v předešlý stav, pakliže je to možné. V případě, že byla škoda způsobena **úmyslně**, pak může zaměstnavatel navíc požadovat vedle náhrady skutečné škody i **náhradu ušlého zisku**. Významná je totiž nejen újma vzniklá v důsledku poklesu majetku zaměstnavatele, ale i újma spočívající v tom, že u zaměstnavatele naopak nedošlo ke zvýšení či rozmnožení majetku, které bylo možné důvodně očekávat - např. pokud zaměstnavatel v důsledku neomluvených absencí zaměstnance nedodrží závazek a musí poskytnout slevu či jestliže objednávku z tohoto důvodu nemůže provést vůbec a smlouvu musí zrušit.

3) **Kumulace škod** - jedná se o situace, kdy zaměstnanec opakovaně poruší pracovní povinnosti, jejichž důsledkem je vznik škody. V případě kumulace více škodních událostí u jednoho zaměstnance je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance **v každém jednotlivém případě zvlášť**. Jestliže pak byla prokázána odpovědnost zaměstnance ve více případech, vznikly tím různé škody a zaměstnanec odpovídá do výše **čtyřapůlnásobku průměrného výdělku za každou z nich, tedy za předpokladu, že by byly spáchány ve všech případech z nedbalosti**, může ale nastat i situace, kdy byla jedna škodní událost způsobena nedbalostí a jedna úmyslně, pak by za nedbalostní odpovídal co do výše 4,5 násobku průměrného výdělku, zatímco za tu způsobenou úmyslně pak do výše skutečné škody.

4) **Škoda způsobená více zaměstnanci** - může však nastat i situace, kdy ke škodě došlo v důsledku porušení povinností více zaměstnanců, v takovém případě každý ze zaměstnanců hradí **poměrnou část škody** podle **míry svého zavinění**, do jaké výše pak bude opět záviset na tom, zda se jedná o nedbalost či úmysl. V praxi tak můžou nastat i situace, kdy některý ze zaměstnanců způsobil škodu z nedbalosti a u jiného se bude jednat o úmysl, každý pak bude hradit svoji část škody v jiném rozsahu.

5) **Nesplnění povinnosti k odvrácení škody** - v případě, že zaměstnanec vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na **škodu hrozící zaměstnavateli** nebo **nezakročil proti hrozící škodě**, výše náhrady škody je omezena pouze **trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance**.

### **Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů**

Jak již bylo uvedeno výše, je to obecně zaměstnavatel, kdo je povinen prokázat, že se u zaměstnance jednalo o zaviněné porušení povinností, které následně vedlo ke vzniku škody. Existují však i případy, kde se předpokládá zaviněné jednání zaměstnance, a je to naopak zaměstnanec, kdo musí prokázat, že ke škodě došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, aby se této odpovědnosti zprostil.

Výjimkami, kdy není zaměstnavatel povinen prokazovat zavinění zaměstnancem je:

- **Náhrada škody v případě, že byla uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování** - k tomu, aby zaměstnanec odpovídal za schodek na těchto hodnotách (jedná se např. o hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obrátu nebo oběhu) postačuje pouze to, aby byla uzavřena dohoda o odpovědnosti a došlo ke schodku; zaměstnanec tak odpovídá vždy, ledaže by prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Půjde zejména o případy, kdy mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

- **Ztráta svěřených předmětů** - zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení, zaměstnanec odpovídá za škodu **vždy**, ledaže by se zprostil odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla **zcela nebo zčásti bez jeho zavinění**.

**Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit schodek nebo ztrátu svěřených věcí vždy v plné výši.**

### **Společná odpovědnost za schodek**

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena jak s jedním zaměstnancem, který následně odpovídá za celou skutečnou škodu; tak ale i s více zaměstnanci. Uzavření dohody o společné odpovědnosti lze doporučit v případě, že k hodnotám, za které zaměstnanec odpovídá, mají přístup i další zaměstnanci, v daném případě nedoporučujeme uzavírat individuální dohodu s jediným zaměstnancem, jelikož jeho šance vyvinut se, by v tomto případě byla velmi vysoká, jelikož zaměstnanec nemá po celou dobu možnost se svěřenými hodnotami nakládat a jelikož s nimi nakládají i ostatní zaměstnanci.

Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady **dle poměru jejich dosažených hrubých výdělků**, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává **ve dvojnásobné výši**. Podíl náhrady ale nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku **rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku** před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Pro to, aby bylo možné domoci se po zaměstnancích škody v plné výši, lze tak doporučit, aby byl ustanoven vedoucí a jeho zástupce.

### **Dohoda se zaměstnancem ohledně způsobu náhrady škody**

Jak už bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci výši škody projednat. Pakliže zaměstnanec škodu uzná co do důvodu a výše, lze doporučit, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel dohodu o způsobu náhrady škody v písemné formě, ve které zaměstnanec uvede výslovně a bezvýhradně výši nároku, který je povinen uspokojit, a jeho důvody, čímž dojde k uznání závazku ze strany zaměstnance. Nárok je třeba označit tak, aby bylo jednoznačné, jakého nároku se týká, popřípadě v čem nárok spočívá. Výhodu dohody lze spatřovat zejména v delší promlčecí době, než jaká je stanovena u nároků neuznaných.

### **Srážky ze mzdy zaměstnance**

Dle zákoníku práce není akceptovatelné, aby zaměstnavatel srážel zaměstnanci část mzdy s odkazem na škodu, kterou zaměstnanec údajně způsobil, tzn., není možné provádět srážky ze mzdy bez souhlasu zaměstnance. Zákoník práce striktně stanoví, kdy lze provádět srážky ze mzdy. Jedinou přípustnou variantou v případě škody způsobené zaměstnancem je uzavření dohody o srážkách ze mzdy nebo platu. Dohoda musí mít písemnou formu a zaměstnanec s ní musí vyslovit souhlas. Vždy musí být přesně označen zaměstnavatel i zaměstnanec, popis pohledávky zaměstnavatele, o níž se v dohodě jedná, výši pohledávky a sjednanou výši srážek. **Srážky ze mzdy však nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.**

**Závěrem tak lze shrnout, že ne každé porušení pracovních povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zakládá nárok zaměstnavatele na náhradu škody po zaměstnanci, když je třeba, aby zaměstnavateli škoda skutečně vznikla, a**

**to právě v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem. Nelze pak ani jednoduše paušálně říci, jaký bude rozsah náhrady škody, jelikož se setkáváme s případy, kdy má zaměstnavatel nárok na náhradu skutečné škody včetně ušlého zisku, ale též s případy, kdy náhrada škody nemůže být vyšší než 4,5 násobek nebo i 3 násobek průměrného výdělku. V každém jednotlivém případě tak bude třeba zkoumat všechny okolnosti daného případu a až po jejich důkladném posouzení bude možné určit odpovědnost zaměstnance a případnou výši náhrady škody.**

**Mgr. Hedvika Vítková,**  
advokát

[Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.](#)

Pardubice - Dražkovice 181  
533 33 Pardubice - Dražkovice

Velké náměstí 1  
500 03 Hradec Králové

Truhlářská 1108/3  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691  
Fax: +420 466 310 691  
e-mail: [advokati@advokatijelinek.cz](mailto:advokati@advokatijelinek.cz)

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s

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

## **Další články:**

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací – režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)