

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

## Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je v našem pracovním právu konstruována na principu odpovědnosti objektivní s možností liberace, což znamená, že není vyžadováno zavinění ze strany odpovědného subjektu – zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že objektivní odpovědnost je pro zaměstnavatele poměrně tvrdou sankcí, dává zákoník práce zaměstnavateli možnost liberace – tedy možnost zprostit se objektivně vzniklé odpovědnosti tím, že prokáže existenci liberačního důvodu.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je v našem pracovním právu konstruována na principu odpovědnosti objektivní s možností liberace, což znamená, že není vyžadováno zavinění ze strany odpovědného subjektu – zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že objektivní odpovědnost je pro zaměstnavatele poměrně tvrdou sankcí, dává zákoník práce zaměstnavateli možnost liberace – tedy možnost zprostit se objektivně vzniklé odpovědnosti tím, že prokáže existenci liberačního důvodu. Při objektivní odpovědnosti leží důkazní povinnost na poškozeném zaměstnanci, který musí prokázat splnění stanovených znaků.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech je upravena v zákoníku práce v § 204. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovědný za škodu na věcech, které u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají. Zákonodárce zde tedy vyžaduje, aby byly splněny předepsané předpoklady: věci musí být odloženy při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, věci musí být odloženy na místě k tomu určeném nebo obvyklém, na odložených věcech musí být způsobena škoda. Za předpokladu, že jsou naplněny všechny podmínky vzniká odpovědnost zaměstnavatele na odložených věcech. Co se týká rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele, tak zaměstnavatel v tomto případě odpovídá za skutečnou škodu, která vznikla.

Jiný režim je stanoven pro věci, které do zaměstnání obvykle zaměstnanci nenesí (např. větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti, za kterou je považován i mobilní telefon) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy. Zde je rozsah odpovědnosti zaměstnavatele limitován částkou 5 000 Kč. Pokud se však zjistí, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení.

V těchto souvislostech je nutno zmínit se o osobním automobilu. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 145 zákoníku práce, (podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět), nepovažuje za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět osobní automobil, v případě splnění podmínek pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele na odložených věcech odpovídá zaměstnavatel pouze do výše 5 000 Kč. Nárok na náhradu škody zanikne, jestliže zaměstnanec o ní neuvědomí zaměstnavatele bez zbytečného odkladu nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.

Zaměstnavateli je dána možnost částečné liberace a to podle ustanovení § 205a, kdy pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně

omezí.

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

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány 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](#)