

27. 4. 2011

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

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.[1], [2] Zaměstnavatel proto také odpovídá zaměstnanci, a to v plné výši, za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.[3]

Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10.000 Kč, [4] přičemž tato částka může být v budoucnu zvýšena (valorizována) nařízením vlády. [5] Jestliže se však zjistí, že škodu na těchto věcech (tedy věcech, které se obvykle do práce nenosí) způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.[6] Právo na náhradu škody však (vždy) zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. [7]

Objektivní odpovědnost vůči všem zaměstnancům

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech zabezpečuje zvýšenou ochranu věcí, které zaměstnanec u svého zaměstnavatele odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jde o zvláštní odpovědnost zaměstnavatele. Škoda může spočívat nejen v odcizení věci, ale i v jejím zničení nebo poškození.

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance nerozhoduje, zda se jedná o zaměstnance v pracovním poměru nebo zaměstnance činného na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tedy dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit jednostranným prohlášením, že např. „neodpovídá (neručí) za věci odložené na věšáku“ a tak podobně - tedy kupř., že „neodpovídá za ztrátu nebo poškození odložených věcí“ nebo, že „odpovídá za věci, které se do práce obvykle nosí, jen do určité hodnoty“. Takové prohlášení nemá právních důsledků a nezabavuje zaměstnavatele odpovědnosti, resp. neomezuje (nesnižuje) jeho odpovědnost.

Zaměstnavatel je odpovědný za škodu bez ohledu na její zavinění, jeho odpovědnost je objektivní. Zaměstnavatel je tedy odpovědný za škodu i v případě, kdy neporušil žádnou právní povinnost. Je odpovědný i za škodu způsobenou jinými zaměstnanci, jak už jsme ostatně shora naznačili, nebo třetími osobami (např. návštěvníky, hosty, klienty zaměstnavatele).

Věci obvykle nošené a obvykle nenošené

Z hlediska rozsahu odškodnění tedy rozlišuje zákoník práce odpovědnost za věci, které pracovníci do zaměstnání obvykle nosí (ta limitována není), a věci, které obvykle do práce nenosí (ta zásadně limitována je). 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.

(Rozhodující je určitý druh věci, nikoliv její hodnota.) Obvykle nošenými věcmi proto samozřejmě jsou svršky (oděvy, obuv), jednak které zaměstnanci odkládají před zahájením práce a jednak při práci používaný oděv nebo obuv, jež si zaměstnanec ponechává po skončení práce u zaměstnavatele - rozumějme tím oděv nebo obuv, které explicitně nejsou pracovním oděvem nebo obuví poskytovanou jako osobní ochranný pracovní prostředek zaměstnanci zaměstnavatelem; řekněme tedy kupř. teplý svetr, který si zaměstnanec mrazíren obléká pod svrchní pracovní oděv při práci i v teplém letním počasí, a proto si jej neodnáší po skončení pracovní směny z pracoviště. Obvykle nošenými věcmi jsou dále hodinky, mobilní telefony, tašky, kabelky, běžné osobní předměty, včetně např. prstenů nebo náušnic; nikoliv však už třeba klenoty (šperky) mimořádné ceny nebo ojedinělé umělecké hodnoty, určené k užití výjimečně při zvláštních (společenských) příležitostech (událostech). Rozhodovat bude v konkrétních případech i místo a charakter pracoviště, zařazení zaměstnance, ale též třeba roční období.

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; v jiné dny již jako na částku neobvyklou.

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 10.000 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 obvykle nošených, tedy v plné výši.

Při plnění pracovních úkolů

Nezbytným předpokladem odpovědnosti za škodu na odložených věcech je, že k odložení došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.[8] Odložil-li zaměstnanec věci u zaměstnavatele z jiných důvodů, např. v době, kdy si přišel v době čerpání dovolené ve výplatní den pro mzdu, nebude přicházet zvláštní odpovědnost za škodu na odložených věcech v úvahu. Za škodu na věcech, které zaměstnanec ponechal v zaměstnání po skončení pracovní doby, by zaměstnavatel odpovídal jen v případě, kdy nutnost jejich ponechání v zaměstnání byla způsobena plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jinak jen za předpokladu, že ke škodě došlo porušením právních povinností.

Místo určené nebo obvyklé

Také splnění podmínky odložení věcí na místě k tomu určeném resp. místě obvyklém je třeba hodnotit případ od případu; přihlížet k praxi a zvyklostem u konkrétního zaměstnavatele. Zaměstnavatel však neodpovídá za škodu, odkládají-li zaměstnanci své věci zcela libovolně. Věci musí zaměstnanec odložit na místě k tomu určeném (např. v šatně, uzamykatelné skříni či zásuvce psacího stolu), nebo na místě, kam se obvykle odkládají (kupř. na věšák v zasedací místnosti, ale také třeba - pokud jde o potraviny - v ledničce, chladničce, mrazáku). Jestliže 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. Rovněž nelze s úspěchem požadovat náhradu za škodu v situacích, kdy zaměstnanec zapomene např. hodinky v umývárně nebo odloží-li si sako kupř. přes židli a nikoli do skříně apod.

Újmu je nutno ohlásit do 15 dnů

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! (Počátek běhu lhůty se neváže na okamžik, kdy škoda vznikla, ale kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl; v praxi však často jde o stejný den.) Zaměstnanec musí v uvedené lhůtě ohlásit zaměstnavateli vznik škodné události. Jde o to, aby škoda byla zaměstnavateli oznámena v době co nejkratší, a aby tak bylo zaměstnavateli umožněno ověřit si tvrzení zaměstnance, prověřit příčiny škody, event. zjistit jejího škůdce, a učinit v době co nejkratší opatření k přecházení a zabránění dalším podobným škodám. [9]

Jestliže zaměstnanec (prokazatelně) svému zaměstnavateli řádně a včas oznámil (ohlásil) vznik škody, nemůže jeho právo (nárok) na náhradu škody zaniknout. V rámci patnáctidenní lhůty má sice zaměstnanec povinnost uvědomit zaměstnavatele o ztrátě nebo poškození odložené věci bez zbytečného odkladu, avšak zánik tohoto nároku na náhradu škody nastane teprve uplynutím 15 dnů, i když v konkrétním případě měl zaměstnanec možnost uvědomit zaměstnavatele o škodě dříve. Pokud však zaměstnanec ohlašovací povinnosti nedostojí, jeho právo na náhradu škody zaniká, a to i když mu v ohlášení bránily objektivní nebo subjektivní překážky (např. pracovní neschopnost pro nemoc). Bylo-li oznámení (ohlášení) vzniku škody učiněno po uplynutí předepsané lhůty, soud v případném pracovně-právním sporu přihlédne k zániku práva automaticky, tedy i když účastník řízení takovou námitku nevznesl.

Uplatnit nárok na náhradu škody (žádat odškodnění) může zaměstnanec event. i později, při dodržení dvouleté promlčecí doby. [10] Rozhodně však musíme doporučit, aby zaměstnanec v případě škodní události neotálel a o náhradu žádal nejlépe již současně s ohlášením (oznámením) o vzniku škody.

Důkazní břemeno nese zaměstnanec, jenž musí prokázat, že mu vznikla škoda na věcech, které u zaměstnavatele odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se takové věci obvykle odkládají. Pokud se mu to podaří, zaměstnavatel odpovídá za škodu, i když zaměstnavatel neporušil žádnou právní povinnost, z jeho strany byly tedy dodrženy všechny povinnosti stanovené právními předpisy, nebo škoda vznikla z objektivních příčin. Na tom nic nemění skutečnost, že zaměstnanci event. způsobil škodu na odložené věci jiný zaměstnanec nebo jiná osoba.

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty, tzn. z ceny obvyklé v místě a čase vzniku škody, snížené o částku připadající na případné opotřebení věci.

Richard W. Fetter

Použitá literatura:

Kottnauer, A. (a Štalmach, P.): Lexikon – Pracovní právo, Nakladatelství Jiří Motloch, Sagit, 2001, str. 168 a 169; Bičáková, M.: Odpovědnost zaměstnavatele na odložených věcech zaměstnance, Personální a sociální kartotéka č. 7/2008, LINDE nakladatelství s. r. o., str. 12.

[1] Viz ust. § 226 zákoníku práce – zákona č. [262/2006](#) Sb., v platném znění (dále jen: zákoník práce).

[2] Oproti dřívější právní úpravě zákoník práce neukládá zaměstnavateli rovněž povinnost zajistit bezpečnou úschovu (obvyklých) dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět. Srovnej ust. § 145 zrušeného zákoníku práce (zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006, dále jen: zrušený zákoník práce).

[3] Viz ust. § 267 odst. 1 ve spojení s ust. § 268 odst. 1 zákoníku práce.

[4] Viz ust. § 268 odst. 2 věta první zákoníku práce. Srovnej s ust. § 204 odst. 2 zrušeného zákoníku práce, zaměstnavatel odpovídal do částky 5.000 Kč.

[5] Viz ust. § 268 odst. 4 zákoníku práce.

[6] Viz st. § 268 odst. 2 věta druhá zákoníku práce.

[7] Viz ust. § 267 odst. 2 zákoníku práce, pokud jde o náhradu škody na zaměstnancem odložených věcech, které se obvykle do práce nosí, a ust. § 268 odst. 3 zákoníku práce, pokud jde o náhradu škody na zaměstnancem odložených věcech, které se obvykle do práce nenosí.

[8] Viz ust. § 273 a 274 zákoníku práce.

[9] K počítání lhůty určené podle dnů viz ust. § 122 odst. 1 a 3 občanského zákoníku: Lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. ... Případně- li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

[10] Viz ust. § 106 ve spojení s ust. § 122 odst. 2 a 3 občanského zákoníku.

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)