

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

Odpovídá zaměstnavatel za škodu způsobenou zaměstnancem třetí osobě, i když zaměstnanec jedná v rozporu s jeho pokyny?

Na první pohled se může zdát, že pokud zaměstnanec sice jedná v souvislosti s pracovním úkolem, ale úmyslně nebo alespoň vědomě poruší v rámci svého úkolu pokyny zaměstnavatele, je spravedlivé, aby zaměstnavatel neměl povinnost nahradit způsobenou škodu, kterou zaměstnanec tímto jednáním způsobil třetí osobě. Tento závěr však především s ohledem na postavení poškozeného není správný. Nalézt vhodná kritéria pro dovození povinnosti nahradit škodu v těchto případech je však velmi komplikované. Jak se k této otázce staví Nejvyšší soud?

GLATZOVA & Co.

Předpoklad způsobení škody při plnění pracovních úkolů

Předpoklady pro dovození odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancem třetí osobě jsou shodné s předpoklady odpovědnosti za pomocníka dle § 2914, případně § 167 občanského zákoníku.[1] Jsou jimi (i) závislost pomocníka (zaměstnance) na pokynech principála (zaměstnavatele) a zařazení do jeho organizační struktury (ii) způsobení škody při výkonu svěřené činnosti a (iii) protiprávní a zaviněné jednání samotného pomocníka, případně jeho odpovědnost z důvodu naplnění deliktní skutkové podstaty, která zavinění nevyžaduje.[2] Doplnuji, že zde ovšem nejsou brány v úvahu případy, kdy je poškozený smluvním partnerem zaměstnavatele, a mohl by se tak domáhat náhrady škody i v rámci smluvní odpovědnosti, což by pro něj bylo většinou výhodnější.[3]

Určení, že zaměstnanec je v závislém postavení a zda jeho jednání bylo protiprávní a zaviněné, nepředstavuje v právu přinejmenším žádné neobvyklé posuzování. Právě dovození druhého z uvedených předpokladů ale činí největší problémy.

Nejvyšší soud opakovaně zastává názor, že „rozhodující je věcný vztah činnosti, při níž pracovník škodu způsobil, k úkolům jeho zaměstnavatele, tedy zda při činnosti, jíž byla škoda způsobena, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění svých pracovních úkolů, nebo zda škodu způsobil při činnosti, kterou sledoval jen uspokojování svých zájmů, popř. zájmů jiných osob, byť k ní došlo při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“[4]

Na první pohled by se mohlo zdát, že pokud zaměstnanec jedná sice v souvislosti s pracovním úkolem, ale alespoň vědomě poruší v rámci svého úkolu pokyny zaměstnavatele, nejedná v zájmu zaměstnavatele, a proto nebude zaměstnavatel za způsobenou škodu odpovídat. Tak tomu ale není.

Příklady ze soudní praxe

Učitel autoškoly měl od svého zaměstnavatele svěřeno služební vozidlo a povoleno s ním jezdit do

místa svého bydliště, popřípadě i ke své přítelkyni, pokud v průběhu cesty „nabíral“ žáky. Učitel autoškoly jednoho dne svezl přítelkyni, aniž by dodržel tento pokyn, a způsobil dopravní nehodu. Jeho přítelkyně utrpěla rozsáhlou újmu na zdraví.[5]

Zaměstnanec použil bez příslušné odborné způsobilosti a „o své vůli“ namísto lešení mostový jeřáb a zranil přitom třetí osobu.[6]

Zaměstnanec se snažil vykázat z jím střeženého objektu nepovolanou osobu. Následně jí fyzicky bránil v dalším pohybu v objektu, fyzicky ji napadl a způsobil jí těžká poranění. Za to byl dokonce uznán vinným ze spáchání trestného činu ublížení na zdraví.[7]

Kritérium přičitatelnosti při jednání v rozporu s pokyny zaměstnavatele

Teorie napříč Evropou v zásadě dospívá shodně k názoru, že „zneužití svého postavení by nemělo být samo o sobě důvodem k tomu, aby jednání nebylo v rámci (svěřeného) úkolu, ačkoli v některých případech se může jednat o dokonce o trestný čin.“[8]

Tento obecný závěr potvrzuje ve své dosavadní judikatuře i Nejvyšší soud. Ten např. v rozhodnutí 21 Cdo 418/2011 dospěl k tomu, že jestliže zaměstnanec při své pracovní činnosti sleduje plnění pracovních úkolů, nepostrádá tato činnost zaměstnance věcný vztah k činnosti zaměstnavatele i přesto, že zaměstnanec při plnění pracovního úkolu postupuje proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

V daném případě uvedl, že „[...] zaměstnanec žalovaného [...] při tom, když [...] ve výrobní hale [...] z vlastní iniciativy uvedl do pohybu mostový jeřáb, který chtěl použít místo lešení k výměně kabelových rozvodů k počítačovým sítím, neplnil své pracovní úkoly, neboť uvedeným způsobem postupoval proti výslovnému zákazu žalovaného používat jeřáb a jinou zvedací techniku [...] Protože však při této činnosti z objektivního i subjektivního hlediska sledoval plnění svých pracovních úkolů (mostový jeřáb uvedl do pohybu proto, aby si zjednal přístup k místu, na němž měl provést výměnu kabelových rozvodů), nepostrádala jeho činnost věcný (vnitřní, účelový) vztah k činnosti žalovaného, který mu uvedený pracovní úkol uložil.“

V rozhodnutí 25 Cdo 2777/2004 pak Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnavatel může být odpovědný za jednání zaměstnance, i pokud se svým jednáním dopustil trestného činu: „[...] je zřejmé, že zaměstnanec žalované, který se snažil vykázat žalobce ze střeženého objektu a následně - byť zcela nevhodným způsobem - mu chtěl fyzicky zabránit v dalším pohybu v objektu, sledoval tímto jednáním plnění úkolů svého zaměstnavatele, k jehož činnosti patřilo zajištění ostrahy objektu, včetně zabránění vstupu nepovolaných osob. [...] Subjektivně jednal ve prospěch svého zaměstnavatele a objektivně jeho jednání, byť naplnilo znaky trestného činu, nepostrádalo místní, časový ani věcný vztah k činnosti žalované právnické osoby.“

Tyto závěry byly potvrzeny i v letošním roce např. v rozhodnutí Nejvyššího soudu 25 Cdo 796/2017. I přesto, že Nejvyšší soud dle mých informací doposud v této oblasti neaplikoval úpravu nového občanského zákoníku, lze zatím očekávat, že výklad kritéria při výkonu svěřené činnosti (při plnění pracovních úkolů) podaný Nejvyšším soudem nedozná ani v rámci nové úpravy odpovědnosti za pomocníky podstatné změny.

Závěr

Pro dovození povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu způsobené třetí osobě jeho zaměstnancem, který jednal v rozporu s jeho pokyny, není jednoduchá odpověď a posouzení je závislé na okolnostech

konkrétního případu. Nejvyšší soud používá i v těchto případech jako kritérium to, zda zaměstnanec sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění svých pracovních úkolů.

Mgr. Vojtěch Lovětínský

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

[1]

§ 2914

Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést určitou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.

§ 167

Právníckou osobu zavazuje protiprávní čin, kterého se při plnění svých úkolů dopustil člen voleného orgánu, zaměstnanec nebo jiný její zástupce vůči třetí osobě.

Vzájemný vztah těchto dvou ustanovení, jejichž znění se zčásti aplikačně překrývá, nebyl dle mého soudu doposud v teorii ani soudní praxi jednoznačně vyřešen.

[2] Srov. Lovětínský, V. Liability for Agents in Czech Tort Law: A Step in the Right Direction? (Is there any Right Direction anyway?). *Common Law Review Prague*, 2017, č. 14.

[3] Dále zde nejsou brány v úvahu případy, kdy je poškozeným zaměstnanec stejného zaměstnavatele. Tuto problematiku upravuje zákoník práce.

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 25 Cdo 2269/2006. Dále např. rozhodnutí Nejvyššího soudu 25 Cdo 796/2017, které hovoří o ustálené judikatuře.

[5] Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu 25 Cdo 2269/2006. V tomto případě Nejvyšší soud odpovědnost zaměstnavatele nedovodil.

[6] Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 418/2011.

[7] Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu 25 Cdo 2777/2004.

[8] Srov. European Group on Tort Law. *Principles of European Tort Law, Text and Commentary*. Wien: Springer WienNewYork, 2005, s. 116.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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](#)