

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

Škoda způsobená zaměstnancem - náhrada nákladů na mzdu

Jak je obecně známo, zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Co je však možné zahrnout pod náhradu škody a jaké náklady spojené s odstraněním následků škodní události může zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatnit?



Obecně platí, že ke vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je třeba existence: (i) porušení pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, (ii) vznik škody, (iii) příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a (iv) zavinění zaměstnance, které musí zaměstnavatel vždy prokázat.

Zákoník práce v této souvislosti rozlišuje, zda zaměstnanec porušil své povinnosti úmyslně či z nedbalosti. Toto rozlišení je důležité z pohledu případné limitace výše zaměstnancovy náhrady škody. Pokud byla škoda způsobena zaměstnancem z nedbalosti, je zaměstnanec odpovědný pouze do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku. Pouze v případech, kdy zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, je odpovědný za plnou výši škody, aniž by se v těchto případech uplatnila výše zmíněná limitace. Zaměstnanec vždy hradí skutečnou škodu v penězích (pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav).

Pokud pomineme úmysl, kdy by se hradil i ušlý zisk, hradí se pouze skutečná škoda způsobená škodní událostí. Skutečnou škodou je pak újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem (tj. penězi) a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz (nedochází-li k naturální restituci). Za skutečnou škodu se tedy považuje nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele.

Nejvyšší soud se ve svém nedávném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3268/2016 zabýval tím, zda je možné do škody zahrnout i náklady na mzdu jiných zaměstnanců, kteří se na odstranění následků škodní události podíleli. Nejvyšší soud uzavřel, že náklady na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, kteří pracovali na odstranění následků způsobených škodní událostí, nelze bez dalšího považovat za škodu, která vznikla v příčinné souvislosti se zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnance. Takovou škodu lze spatřovat jen v těch nákladech na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, které by jinak – nebýt škodné události – nevznikly, resp. nebyly by vynaloženy.

Může se tedy jednat o náklady na mzdu zaměstnance, se kterým by poškozený zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr jen na provedení prací směřujících k odstranění následků způsobených škodní událostí, příp. náklady na část mzdy zaměstnanců, které by – pokud by tito zaměstnanci nepracovali na odstranění následků škodní

události, nevznikly, jako např. vyplacení mzdy za práci přesčas, práci ve svátek, noční práci, příp. mimořádné odměny poskytnuté za zvýšené pracovní úsilí.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že pokud se nebude jednat o úmysl, kdy by se hradil i ušlý zisk, bude pro zaměstnavatele u nižších škod (tj. u těch, které se vejdou do limitu čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku daného zaměstnance) výhodnější využít k odstranění, příp. i prošetření škodní události externí dodavatele (příp. výše popsané vlastní zaměstnance, se kterými poškozený zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr právě na odstranění škodních následků či prošetření škodní události), neboť zde se jasně jedná o náklady, které by jinak zaměstnavateli nevznikly, a zaměstnavatel je tak může po zaměstnanci oprávněně požadovat.



Petra Kratochvílová
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@dhplegal.com

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