1. 4. 2025

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

Vztah náhrady škody a bezdůvodného obohacení v pracovněprávních vztazích

Obecnou povinnost k náhradě škody způsobenou zaměstnancem upravuje § 250 an. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“). Stěžejní je ta část textového znění, která říká, že se ze strany zaměstnance musí jednat o zaviněné porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Takové zaviněné porušení je pak zaměstnavatel povinen zaměstnanci prokázat, a to vyjma dvou případů – dle § 252 ZP (schodek na svěřených hodnotách) a dle § 255 ZP (ztráta svěřených věcí). Pokud jde o institut bezdůvodného obohacení, pak na ten je v ZP odkazováno toliko v § 249 odst. 1 ZP v souvislosti s obecnou prevenční povinností zaměstnance, či nepřímo v rámci § 331 ZP týkajícího se vrácení neprávem vyplacených částek zaměstnanci.

Vyvstala proto otázka, do jaké míry je v pracovněprávních vztazích uplatnitelná právní úprava nároků vyplývajících z bezdůvodného obohacení, jejíž těžiště se nachází v § 2991 an. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“). Touto problematikou se zabýval i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2023, č. j. 21 Cdo 1609/2023-163.

Nejvyšší soud v prvé řadě odkázal na § 4 ZP, podle kterého se úprava ObčZ použije na pracovněprávní vztahy subsidiárně. Tato premisa ostatně vyplývá ze vzájemného úzkého vztahu práva pracovního a občanského, neboť se pracovní právo z historického hlediska postupně vyčleňovalo právě z práva občanského, tudíž sdílí společné základy. Subsidiární aplikace ObčZ na pracovněprávní vztahy je však možná pouze tehdy, pokud to z povahy věci připadá v úvahu a nepříčí-li se to zásadám pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP).[1]

Jak Nejvyšší soud v citovaném rozsudku uvedl, nikdo se nesmí bezdůvodně obohacovat na úkor jiného, což dozajista musí platit i pro podmínky práva pracovního. Je-li toto pravidlo porušeno a vzniklý prospěch nelze odčerpat v rámci původního právního vztahu (soud totiž v předmětném případě posuzoval situaci, kdy zaměstnanec u zaměstnavatele již nepracoval), případně není možné je odčerpat ani cestou institutu náhrady škody, připadá dle Nejvyššího soudu možnost nárokovat neoprávněně získané obohacení právě skrze institut bezdůvodného obohacení dle § 2991 an. ObčZ, který má subsidiární použití. O možnosti využití právní úpravy bezdůvodného obohacení z právní úpravy ObčZ i v podmínkách pracovněprávních vztahů ostatně výslovně hovoří i komentářová literatura.[2] Podkladem pro vydání bezdůvodného obohacení pak bude ale vždy jen majetková újma, která je vyjádřitelná v penězích.

Zásadní je právě ta myšlenka Nejvyššího soudu, že nelze-li majetkovou újmu vzniknuvší

z pracovněprávního vztahu vymoci skrze institut náhrady škody podle zvláštní právní úpravy ZP – např. nemůže-li zaměstnavatel z různých důvodů prokázat ono **zaviněné porušení povinnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním** (§ 250 odst. 1 ve spojení s odst. 3 ZP) – přichází v úvahu právě institut bezdůvodného obohacení, kde de facto postačuje „toliko“ prokázání obohacení se na úkor zaměstnavatele bez spravedlivého důvodu (**tj. lhostejno kdy a bez nutnosti prokazovat zavinění**). Pro rozhodující soud přitom nemá být směrodatné ani to, jak zaměstnavatel právně posuzuje vylíčený skutkový stav (např. zda žalobu nazve jako žalobu na náhradu škody), nýbrž rozhodující je pouze zaměstnavatelem v žalobě vylíčený skutkový stav (a který může dle popsaných skutečností naplnit právě předpoklad bezdůvodného obohacení).

Dané rozhodnutí je mimo jiné důležité i z jiného úhlu pohledu. Je dalším potvrzením toho, že ačkoli právní úprava ZP výslovně zakotvuje zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, nejedná se o zásadu nepřekročitelnou, když i zaměstnavatelé si zaslouží jistou úroveň právní ochrany vůči jednání zaměstnanců, kteří jej majetkově poškodí.

Z širšího hlediska je ale nutné upozornit na jistou odlišnost obou institutů ryze dle optiky občanského práva a právě optikou v pracovněprávních vztazích. Jak uvedeno výše, v případě pracovního práva připadá v úvahu bezdůvodné obohacení jako institut čistě subsidiární, když vzniklou majetkovou újmu nelze nahradit jiným v ZP výslovně upraveným způsobem (a contrario nárok na náhradu škody vylučuje nárok na vydání bezdůvodného obohacení vznikající z totožného právního důvodu). Subsidiární povaha bezdůvodného obohacení k náhradě škody je však ve sporech posuzovaných čistě dle občanského práva judikaturou postupně opouštěna, když již nebývá považován za vztah ryze subsidiární, ale konkurenční – tedy takový, který umožňuje souběžné uplatňování náhrady škody i bezdůvodného obohacení současně. Možnost využití jednoho institutu (náhrady škody) tak v otázkách řešených ryze dle ObčZ a priori nevylučuje využití institutu druhého (bezdůvodného obohacení). Poškozený (a současně ochuzený) tak může v poměrech soukromoprávních sporů opírajících se pouze o ObčZ požadovat plnění od kterékoliv povinné osoby či od všech současně, a to na základě různých právních institutů. To vše pouze s tou limitací, že se mu celkově může dostat pouze té částky, o kterou přišel (v rozsahu plnění jedné povinné osoby totiž zaniká nárok oprávněného i vůči dalšímu povinnému).[3] Vymůže-li proto oprávněný plnění na základě bezdůvodného obohacení, zaniká tím automaticky jeho nárok na náhradu škody vůči jiné povinné osobě zakládající se na stejném právním důvodu (a opačně). Na tento nepatrný rozdíl v obou právních odvětvích by proto nemělo být zapomínáno. Jak ale uvedeno, i ObčZ původně zastával poměřování vztahu obou institutů jako vztah ryze subsidiárně, přičemž ke změně došlo až s postupem času.

Mgr. Michal Štrof,

advokát partner

Mgr. David Dušánek,
advokát

PPS advokáti s.r.o.

Velké náměstí 135/19
500 03 Hradec Králové

Tel.: +420 495 512 831-2
Fax: +420 495 512 838
e-mail: pps@ppsadvokati.cz

---

[1] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář - § 4. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. s. 42-5. ISBN 978-80-7400-951-8.

[2] Tamtéž, s. 47.

[3] PETROV, J., VÝTISK, M., BERAN, V. a kol. Občanský zákoník. Komentář - § 2991. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023. odst. 21-2 [online].

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti