

4. 6. 2015

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

Způsob plnění prevenční povinnosti - volba vhodného prostředku ochrany majetku zaměstnavatele zaměstnancem

Soudy řešily otázku vztahu obecné odpovědnosti za škodu podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce a obecné pracovněprávní prevence ve smyslu ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce: Zaměstnanec je povinen zachovávat vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví a majetku; zaměstnanci však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit. Volba vhodného opatření na ochranu majetku zaměstnavatele v konkrétních podmínkách závisí z povahy věci na zaměstnanci samotném, na jeho úvaze, jak v konkrétní situaci majetek zaměstnavatele zabezpečí.

Zaměstnavatel se domáhal, aby mu žalovaný zaměstnanec zaplatil 85.230,- Kč s úrokem z prodlení. Žalobu odůvodnil zejména tím, že žalovaný byl zaměstnán jako skladník a distributor zboží, a že jeho náplní práce bylo mimo jiné přebírání finanční hotovosti za dodané zboží. Dne 30. 6. 2009 žalovaný převzal od odběratelů hotovost ve výši 174.720,- Kč, ale na pokladně odevzdal pouze 75.000,-Kč s tím, že rozdílná částka ve výši 99.720,- Kč mu byla odcizena ze služebního automobilu u obchodního centra v době, kdy nakládal zboží. Žalovaný zanechal finanční hotovost v zaparkovaném služebním automobilu v tašce zasunuté mezi sedadly. Způsobil tak z nedbalosti zaměstnavateli škodu, za kterou odpovídá do výše čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody, tj. do výše 85.230,- Kč.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Dospěl k závěru, že byly splněny všechny předpoklady obecné odpovědnosti za škodu podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, neboť žalovaný porušil povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku. Žalovaný nedostatečně pečoval o svěřené finanční prostředky, neboť ve vozidle ponechal i bankovky větší hodnoty, které mohl „bez větších problémů zabezpečit u sebe“, jak činí ostatní řidiči. Soud přihlédl ke skutečnosti, že žalovaný tašku s finanční hotovostí neuschoval ani do „přihrádky“ ve vozidle, ale ponechal ji mezi sedadly, odkud byla odcizena. Způsobil tedy škodu z nedbalosti, za kterou v souladu s ust. § 257 odst. 1 zákoníku práce odpovídá do výše čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody. K odvolání žalovaného zaměstnance odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. K námitce žalovaného, že škoda vznikla bez jeho zavinění, neboť řádně plnil pracovní úkoly a neznámý pachatel násilně vnikl do uzamčeného vozidla, měl soud za to, že žalovanému „objektivně nic nebránilo“, aby měl hotovost po celou dobu u sebe, v dané situaci měl a mohl předpokládat, že může dojít k vloupání do vozidla, a další technické zabezpečení vozidla pro bezpečný převoz finanční hotovosti nebylo nutné.

Právní úprava

Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně;

chybí-li kterýkoliv z nich, odpovědnost za škodu nemůže nastat.

Mezi základní povinnosti zaměstnance náleží řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a strážet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 301 písm. d) zákoníku práce]. Ve vztahu k náhradě škody pak (v tomto smyslu speciální) ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Jak chránit majetek zaměstnavatele

Nedodržení zásad výše zmíněné obecné pracovněprávní prevence může jistě znamenat porušení právní povinnosti, které v případě vzniku škody zakládá za splnění zbývajících předpokladů obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 250 zákoníku práce. Tento závěr ale neplatí paušálně bez dalšího. **Zaměstnanec je obecně povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který - objektivně vzato - je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví a majetku; zaměstnanci však není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit.** Nelze totiž opomenout (nestanoví-li zaměstnavatel sám určitý postup), že volba vhodného opatření na ochranu majetku zaměstnavatele v konkrétních podmínkách závisí z povahy věci na zaměstnanci samotném, na jeho úvaze, jak v konkrétní situaci majetek zaměstnavatele zabezpečí.

Jak zabezpečil tržbu žalovaný zaměstnanec

V posuzovaném případě zaměstnavatel způsob preventivní ochrany tržeb „skladníky-distributory zboží“ nijak neupravil; ponechal tak zcela na jejich úvaze, jaký způsob preventivní ochrany před jejich ztrátou či odcizením zvolí. Zaměstnanci-řidiči, kteří zajišťovali distribuci zboží včetně jeho vykládky a nakládky, zajišťovali inkasované peněžní prostředky tak, že inkasovanou hotovost nosili neustále u sebe (někteří v „ledvince“, někteří v peněžence), zatímco žalobce tuto hotovost chránil v průběhu nakládky a vykládky zboží tak, že tržbu, kterou měl v tzv. číšnickém fleku, vložil do kožené tašky opatřené zipem (ve které měl své oblečení) a tašku zanechal zasunutou mezi sedadlem řidiče a sedadlem spolujezdce v uzamčeném dodávkovém vozidle „aby na ni nebylo vidět“. Podle názoru odvolacího soudu byl vhodnější první z uváděných způsobů, neboť žalovaný s ohledem na obecnou zkušenost měl a mohl předpokládat, že může dojít ke vloupání do vozidla a k odcizení finanční hotovosti. Žalovaný však svůj postup (který užíval „vždy“) odůvodňoval tím, že vykládku prováděl v místě určeném pro zásobování, které bylo monitorováno kamerovým systémem a občasnými pochůzkami bezpečnostní agentury, že hotovost uložil (výše popsaným způsobem) v uzamčeném vozidle, že, měl-li by mít hotovost u sebe, ztěžovalo by mu to nakládku a vykládku, nehledě na riziko ztráty tržby.

Posouzení případu

Zaměstnanci lze vytýkat porušení obecné prevenční povinnosti ve smyslu ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce tehdy, nepočíná-li si vzhledem ke konkrétním pracovním podmínkám i k dané časové a místní situaci tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku. Závisí-li způsob plnění obecné prevenční povinnosti zcela na úvaze zaměstnance, lze mu vytýkat porušení této povinnosti, jestliže je jeho počínání ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností; samotná skutečnost, že zaměstnanec měl možnost volby jiného (možná vhodnějšího) postupu, a že přes zaměstnancem zvolené opatření, které nebylo ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností, ke vzniku škody na majetku přesto došlo, závěru o

porušení obecné prevenční povinnosti nepostačuje. Uvedený závěr vztažen na posuzovaný případ znamená, že žalovanému jistě lze vytýkat, že jím zvolené opatření nebylo zvoleno vhodně, protože nezabránilo odcizení inkasovaných finančních prostředků. Obdobně by ale bylo možné argumentovat v případě ztráty peněženky s tržbou, kterou zaměstnanec nosil u sebe, tím způsobem, že ji mohl zanechat ve vhodném úkrytu ve vozidle, a ke ztrátě by nedošlo. Je tedy zřejmé, že žalovaným zvolené opatření není zjevně nepřiměřené, a nelze-li mu vytýkat porušení obecné prevenční povinnosti ve smyslu ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce, není tím současně splněn jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce.

*Z uvedeného vyplývá, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud ČR jej proto svým **rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1924/2013, ze dne 9. 3. 2015**, zrušil, a protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.*

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)