



Povinnost zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli

Zdroj: Matzner Legal

Zaměstnanec má vůči zaměstnavateli odpovědnost za škodu vzniklou při výkonu pracovních povinností, jejíž podmínky jsou upraveny v příslušných ustanoveních zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“). Tato odpovědnost je však značně odlišná od běžné občanskoprávní odpovědnosti za škodu a lze ji rozdělit na několik druhů, mezi které můžeme zařadit především obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách nebo odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody

Podle zákoníku práce má zaměstnanec vůči zaměstnavateli jednak tzv. obecnou odpovědnost za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovní povinnosti zaměstnance vyplývají nejen z obecně závazných právních předpisů, vnitřních předpisů a interních směrnic zaměstnavatele (např. předpisů zajišťujících BOZP a PO, technických dokumentů či norem apod.), ale i z pracovní smlouvy nebo dokonce přímo z pokynů zaměstnavatele a jeho vedoucích pracovníků. Rozsah pracovních povinností, které je zaměstnanec při výkonu práce povinen dodržovat a za jejichž plnění fakticky odpovídá, je tedy vcelku široký.

Na druhou stranu, zaviněné jednání zaměstnance musí (až na několik výjimek) vždy prokazovat zaměstnavatel, což jej staví do poněkud obtížné pozice ve vztahu k případnému domození se náhrady škody na zaměstnanci. K porušení povinností zaměstnance nadto musí dojít výhradně „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“ – jinak nebude možné posoudit odpovědnost zaměstnance za škodu podle zákoníku práce. To však nevylučuje, že k porušení pracovních povinností může dojít i mimo pracovní dobu nebo dokonce i po skončení pracovního poměru. Mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikem škody samozřejmě musí být prokázána také příčinná souvislost (kauzální nexus).

Nastanou-li situace, kdy dojde ke vzniku škody porušením povinností jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance k náhradě škody se poměrně omezí. Tím fakticky vzniká společná odpovědnost obou stran za vzniklou škodu. Podobné situace mohou nastat třeba v případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci pokyn, který je v rozporu s právními předpisy a zaměstnanec takový pokyn přesto splní, v důsledku čehož vznikne škoda, nebo poruší-li zaměstnanec i zaměstnavatel nezávisle na sobě určitý právní předpis a v důsledku takovéto souhry okolností dojde ke vzniku škody. V takových případech bude zaměstnanec odpovídat za škodu jen částečně (poměrně).

Schodek na svěřených hodnotách

Jednu z mála výjimek, kdy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu bez ohledu na své zavinění, představuje odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vyúčtovat. Pokud totiž se zaměstnancem dojde k uzavření písemné dohody o odpovědnosti za ochranu hodnot svěřených mu k vyúčtování (jako např. hotovosti, cenin, zboží, zásob materiálu nebo jiných hodnot,

kteře jsou předmětem obratu zaměstnavatele), je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli případný schodek vzniklý na těchto hodnotách, a to v plné výši.

Takovouto dohodu je však možné uzavřít pouze s plně svéprávným a plnoletým zaměstnancem. Zaměstnanec, který dohodu se zaměstnavatelem platně uzavře, je povinen zaměstnavateli vzniklý schodek na svěřených hodnotách nahradit, pokud neprokáže, že by schodek vznikl i bez jeho zavinění. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být uzavřena buď samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy, přičemž ji lze sjednat i se zaměstnancem pracujícím na základě dohody o provedení práce (DPP) nebo dohody o pracovní činnosti (DPČ). Pokud by byly hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, což v praxi nebývá výjimkou, mohla by v takovém případě vzniknout jejich společná odpovědnost za způsobený schodek.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty bude platně uzavřena bez ohledu na to, zda v ní budou výslovně uvedeny konkrétní hodnoty (např. hotovost, ceniny, zboží, zásoby atp.), které byly zaměstnanci při výkonu práce svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Nadto dohoda o odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na takové hodnoty, které jsou zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny při jejím uzavření. Předmětnou dohodou totiž na sebe zaměstnanec přebírá odpovědnost za schodek na veškerých hodnotách (způsobilých být předmětem dohody o odpovědnosti), které mu jsou či budou zaměstnavatelem svěřeny v průběhu jejího trvání.

Ztráta svěřených věcí

Obdobně jako u dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít i dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, která má velmi podobný charakter a stejně tak se na ni uplatní i presumpce zavinění zaměstnance. Tuto dohodu lze rovněž uzavřít výhradně se svéprávným a zletilým zaměstnancem a musí být taktéž uzavřena v písemné formě. Nadto v případě, kdy zaměstnavatel hodlá svěřit zaměstnanci věc, jejíž cena přesahuje 50.000 Kč (např. pracovní laptop), může být takto hodnotná věc zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Ve vztahu k věcem, jejichž hodnota nepřesahuje 50.000 Kč, je naopak možné tyto zaměstnanci svěřit jen oproti jednoduchému písemnému potvrzení podepsaného zaměstnancem.

Dohodu o odpovědnosti za ztrátu věcí nelze uzavřít ve vztahu k jakékoliv věci, se kterou zaměstnanec při výkonu práce přijde do styku, ale výhradně ve vztahu k „nástrojům, ochranným pracovním prostředkům a jiným podobným věcem“. Jedná se tedy výhradně o věci, které má zaměstnanec využívat k výkonu práce a je schopen s nimi sám nakládat a chránit proti odcizení nebo ztrátě. V praxi tak půjde zpravidla o nástroje potřebné k výkonu práce, jako je nářadí, ochranné brýle, pracovní oděv, ale i notebook nebo třeba mobilní telefon.

Závěr

S výjimkou škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobené ztrátou svěřených věcí, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli na základě uzavřené dohody vždy v plné výši, omezuje zákon odpovědnost zaměstnance za škodu do výše čtyř a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Tento zákonný strop se neuplatní pouze v případech, kdy zaměstnanec škodu zaměstnavateli způsobí úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití návykových látek. Nadto v případě, kdy bude prokázána odpovědnost zaměstnance za vícero různých škod, bude zaměstnanec odpovídat do výše čtyř a půl násobku svého průměrného výdělku za každou z nich zvlášť. Zaměstnanec bude při vzniku odpovědnosti za škodu povinen ji zaměstnavateli nahradit standardně v penězích, nebude-li možné ji odčinit uvedením věci do původního stavu.



JUDr. Jiří Matzner, Ph.D., LL.M.
Vedoucí partner, Advokát