

Oblast: **Pracovně-právní vztahy a zaměstnanost**

Podoblast: **Odpovědnost za škodu ze závislé činnosti**

Vážený pane Jareši,

opět se na Vás obracím s prosbou o zodpovězení dotazu.

Na OP v Jihlavě se obrátila klientka s tím, že dne 7. 1. 2019 ukončila pracovní poměr dohodou. Stejně tak učinil i její manžel, který pracoval pro stejného zaměstnavatele. Oba tam pracovali přes 21 let. V prosinci 2018 jim zaměstnavatel oznámil, že firmu kupuje někdo jiný, ale že mohou zůstat na stejných pozicích. Klientka toto už nechtěla a ptala se zaměstnavatele, jestli budou dělat inventuru ke konci roku. Zaměstnavatel sdělil, že není potřeba, protože nový majitel firmu převezme tak, jak je. Jedná se o náhradní díly do automobilů. Dne 6. 5. 2019 - tedy dávno po ukončení pracovního poměru - bývalý zaměstnavatel kontaktoval telefonicky klientku s tím, že zjistil, že v jeho firmě vzniklo manko přes 3 milióny Kč a tak chce, aby se za ním klientka dostavila i se svým manželem a dohodli se na náhradě škody. Klientka uvádí, že neměli ani jeden z nich po celou dobu trvání pracovního poměru podepsanou hmotnou zodpovědnost.

Dotaz zní: **Musí se na zaplacení manka podílet?**

Osobně se domnívám, že pokud nebyla udělána inventura za doby trvání pracovního poměru a nebyla podepsána hmotná zodpovědnost, zaměstnavatel toto nemůže zpětně požadovat.

Velmi prosím o Vaše stanovisko.

Za zodpovězení dotazu děkuji a přeji krásný den!

Bc. Eva Janderková, DiS.

Občanská poradna Jihlava, z.s.

Přjato: 07.05.2019 10:12

Vážená paní Janderková,

k případu Vaší klientky sděluji následující: z obsahu dotazu vyplývá, že se jedná o obecnou odpovědnost zaměstnance. Obecná povinnost nahradit škodu je upravena zákoníkem práce a to ustanovením § 250an.apod.

Vzhledem k tomu, že tazatelka neuvádí žádné bližší podrobnosti (např. co je to za škodu, jak ji mohla ovlivnit, jaký měla vztah k jejímu pracovnímu zařazení apod.), nezbyvá nic jiného, než odpovědět na její dotaz pouze v obecné rovině a poskytnout jí tak informace pro jednání s bývalým zaměstnavatelem.

Ke vzniku obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu musí být splněny určité předpoklady, na jejichž existenci zákon vznik této povinnosti váže. Jinými slovy, musí být splněna tzv. „škodní triáda“. Ta obsahuje tři podmínky, předpoklady, které musí být splněny současně, aby zaměstnavatel mohl obhájit svoje právo vymáhat na zaměstnanci škodu.

Prvním předpokladem je vznik škody na straně zaměstnavatele jako majetkové újmy vyjádřitelné v penězích.

Druhým předpokladem obecné povinnosti je porušení povinnosti zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům (srov. § 261 ZP). *Plněním pracovních úkolů* je zjm. výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty (srov. § 273 ZP).

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je též vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět, školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů **není !!!** cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, vyšetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta do tohoto zařízení a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele (srov. § 274 ZP).

Třetím předpokladem je příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi porušením povinností a vznikem škody, t. zn. že kdyby zaměstnanec neporušil svoji uloženou povinnost, tak by ke škodě nedošlo.

Ve všech případech, kdy zaměstnanec při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním způsobil škodu nejen zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru, nýbrž i třetím osobám nebo cizí právnické osobě, je nutno jeho odpovědnost za ni posuzovat podle pracovněprávních předpisů.

Pokud zde uvedené podmínky budou splněny, pak zaměstnavatel bude mít nárok na náhradu škody. **Ale že byly splněny, musí prokázat zaměstnavatel, zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255** (srov. komentář k § 250 ZP, uveřejněného v systému ASPI).

Případy podle § 252 a 255 se podle obsahu dotazu netýkají Vaší klientky, neboť se jedná o schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a o ztrátu svěřených věcí.

Na základě vpředu uvedeného bych doporučil Vaší klientce, aby bez zbytečných obav se dostavila na jednání s bývalým zaměstnavatelem a toto jednání aby absolvovala s advokátem. Zde Vaše klientka bude muset uvážit poměr mezi požadovanou náhradou ze strany zaměstnavatele a požadovanou odměnou za právní pomoc. Aby advokát nebyl dražší než náhrada škody.

Nicméně jsem toho názoru, že pokud jí nebude zaměstnavatelem prokázáno zavinění škody, pak nemá nárok na ní požadovat sebemenší podíl na její náhradě.

Vážená paní Janderková, srdečně Vás zdravím a přeji Vám klidný posváteční den.

JUDr. Karel Jareš
právník Asociace OP

Odesláno : **From:** Karel Jareš <karel.jares@obcanskeporadny.cz>

Sent: Wednesday, May 8, 2019 3:47 PM **st 08.05.2019 15:47**

To: 'Eva Janderková' <janderkova.opj@seznam.cz>
Cc: Stanislav Skalický <stanislav.skalicky@obcanskeporadny.cz>
Subject: RE: Prosba o zodpovězení dotazu

§ 250

Právní stav komentáře je ke dni 1.10.2015.

K § 250

K odst. 1

Ke vzniku obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu musí být splněny určité předpoklady, na jejichž existenci zákon vznik této povinnosti váže.

Prvním předpokladem je sd škody na straně zaměstnavatele jako majetkové újmy vyjádřitelné v penězích. Zásadně se hradí škoda skutečná, tj. to, oč se zmenšila existující hodnota majetku poškozeného. Za určitých zákonem stanovených okolností je možné požadovat i náhradu jiné škody (ušlého zisku), tj. toho, oč se nezvětšil majetek poškozeného v důsledku škodné události, ačkoliv by k tomu za normálních okolností došlo.

Druhým předpokladem obecné povinnosti je porušení povinnosti zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům (§ 261). Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (srov. § 273).

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je též vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět, školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, vyšetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta do tohoto zařízení a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele (srov. § 274).

Jednání proti dobrým mravům je jednáním v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby byl v souladu s obecně uznávanými morálními zásadami společnosti.

Třetím předpokladem je příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi porušením povinností a vznikem škody.

Čtvrtým nezbytným předpokladem je zavinění zaměstnance. Odpovědnost zaměstnance za škodu je založena na subjektivním principu, jde o odpovědnost za zavinění. Zaměstnanec nikdy neodpovídá za škodu, kterou nezavinil. Zavinění může mít formu úmyslu či nedbalosti.

Příklad:

Zaměstnanec-traktorista měl podle instrukcí vždy po skončení práce před opuštěním traktoru zajistit kola zarážkami. Zaměstnanec však před odchodem na oběd kola nezajistil a traktor se po svažitém terénu dal do pohybu a převrátil se. Škodu vzniklou na traktoru je povinen nahradit zaměstnanec, protože ji svou nedbalostí zavinil.

Ve všech případech, kdy zaměstnanec při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním způsobil škodu nejen zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru, nýbrž i třetím osobám nebo cizí právnické osobě, je nutno jeho odpovědnost za ni posuzovat podle pracovněprávních předpisů. Znamená to tedy, že škoda v takové souvislosti způsobená cizí právnické nebo fyzické osobě může být uplatňována pouze vůči zaměstnavateli, u kterého je škůdce v pracovním poměru, a ten uplatňuje náhradu škody podle pracovněprávních předpisů vůči zaměstnanci teprve poté, když mu škoda vznikne tím, že musel nahradit škodu jiné právnické či fyzické osobě, kterým ji způsobil jeho zaměstnanec.

Příklad:

Zaměstnanec prováděl na příkaz zaměstnavatele opravu elektroinstalace v domě zákazníka. Protože spěchal, neprovedl dostatečnou izolaci jedné části připojeného elektrického vedení. V důsledku zkratu pak vznikl v domě požár. Způsobená škoda na nemovitosti a zařízení dosáhla částky 2 250 000 Kč. Škodu ve výši 2 250 000 Kč uhradí zákazníkovi zaměstnavatel. Na zaměstnanci, který ji z nedbalosti způsobil, může zaměstnavatel, jemuž tak vznikla škoda, požadovat náhradu jen do výše čtyřnásobku jeho průměrného výdělku.

K odst. 2

V případě, že vzniklou škodu způsobil zaměstnanec svým jednáním, kterým porušuje povinnosti i zaměstnavatel (např. příkazem v rozporu s právními předpisy), odpovědnost zaměstnance (a tím i částka náhrady škody, kterou bude muset uhradit) se poměrně omezí. Zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou sám svým zaviněním způsobil.

K odst. 3

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu prokazuje zavinění vždy zaměstnavatel (důkazní břemeno).

Z judikatury:

Zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobil porušením povinností z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli, a to v rozsahu a za podmínek zák. č. [71/1958 Sb.](#) 779

(NS 4 Cz 48/60, R 46/1960)

Zásady, podle nichž zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobil porušením povinností z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli, nelze použít v případě, kdy jde o vybočení za-

městnance z povinností vyplývajících z pracovního poměru.

(KS v Ústí nad Labem [11 Co 28/61](#), R 57/1961)

Při zodpovědnosti za škodu způsobenou zavineným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním pracovních úloh nejde o akúkoľvek, teda aj len nepriamu súvislosť, ale o priamu súvislosť.

Ak pracovníci žalobcu oslavovali v sklade predajne vyplatenie odmeny za dobré umiestnenie v súťaži predajní o najlepšiu výzdobu výloh, pričom došlo k požiaru, keď žalovaná zabudla vypnúť pred opustením miestnosti elektrický rýchlvarič, na ktorom varila pre účastníkov oslavy kávu, nie je možné - pokiaľ ide o konanie žalovanej - hovoriť o zavinenom porušení povinností z pracovního poměru v priamej súvislosti s plněním pracovních úloh.

(NS [6 Cz 89/68](#), R 65/1969)

Z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, již byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.

(NS ČSSR [Cpj 87/70](#), R 55/1971, str. 156-157)

V případě posouzení důvodnosti žaloby organizace, která se domáhá vůči pracovníkovi náhrady škody, jež jí vznikla zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, je třeba se v rámci zjišťování předpokladů odpovědnosti za škodu u žalovaného pracovníka zabývat zejména tím, zda k jeho povinnostem patřilo např. provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce, zda k závadám shledaným orgánem bezpečnosti práce skutečně došlo (vzniknou-li o tom pochybnosti), zda mohl žalovaný pracovník sám provést nebo zajistit opravy revidovaných zařízení a zda kromě žalovaného pracovníka odpovídá za vzniklou škodu případně i další jiný pracovník. Zdůvodnění žalobního návrhu tím, že žalovaný pracovník odpovídá za škodu „ve značné míře“, je nepostačující.

(NS [6 Cz 37/89](#), R 2/1992)

Otázka příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím škůdce a vznikem škody je otázkou skutkovou, nikoliv právní.

(NS [21 Cdo 300/2001](#), SRNS, svazek č. 14, str. 94)

Škoda ve smyslu ustanovení § 172 a § 179 zákoníku práce⁴⁴¹ není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť.

(NS [21 Cdo 1111/2001](#), SJ č. 10/2002, str. 794)

Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednatelů ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatel věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednatel nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

(NS [21 Cdo 1059/2003](#), SRNS, sešit 28, str. 26⁴⁴²)

I když zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty podniku, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v takovém případě zjistit výši schodku a objasnit, jak zaměstnanec plnil své povinnosti při provádění pracovních úkolů, a to např. při přejímání zboží, při jeho skladování, při jeho zajištění před možným poškozením nebo odcizením, při vedení administrativy provozovny, při odesílání tržeb atd.

(KS v Praze [21 Co 737/59](#), R 32/1960)

Vedoucí oddělení práce a mzdy, do jehož funkční náplně nespadá kontrola přítomnosti zaměstnanců na pracovišti, neodpovídá za škodu vzniklou podniku tím, že zaměstnancům byla neoprávněna vyplácena odměna za práci přesčas.

(NS [2 Cz 73/62](#), R 10/1963)

Za škodu na zařízení provozovny i na svěřených hodnotách, vzniklou v důsledku požáru způsobeného zaměstnancem z nedbalosti, odpovídá zaměstnanec podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti z pracovního poměru.

(KS v Plzni [6 Co 1961/62](#), R 13/1963)

Odpovědnost řidiče za svěřené motorové vozidlo nemůže být posuzována podle [§ 4 odst. 1](#), ani podle [§ 5 odst. 1](#) zák. č. [71/1958 Sb.](#) 780 Řidič může mít zvýšenou odpovědnost (§ 4 odst. 1 cit. zák.⁷⁸¹) zásadně jen za dopravované zboží. Za škodu způsobenou havárií motorového vozidla odpovídá řidič za podmínek § 2 a v rozsahu podle § 6 cit. zák. 782

(NS [2 Cz 33/63](#), R 59/1963)

Ak organizácia požaduje od pracovníka náhradu škody z dôvodu zodpovednosti za stratu zverených predmetov podľa ustanovenia § 178 zákoníku práce⁴⁴³ a ak sa v konaní zistí, že nedošlo k zvereniu predmetov na písomné potvrdenie, je súd povinný ešte skúmať, či pracovník zodpovedá za škodu podľa všeobecnej úpravy zodpovednosti v zmysle ustanovenia § 172 zákoníku práce.⁴⁴⁴

(NS SSR [4 Cz 15/81](#), R 42/1983)

Z úpravy zodpovednosti za škodu spôsobenú pracovníkom podľa ustanovení oddielu druhého hlavy ôsmej Zákonníka práce⁴⁴⁵ vyplýva možnosť voľby organizácie uplatniť nárok na náhradu škody z dôvodu zodpovednosti pracovníka za škodu v zmysle ustanovenia § 172 zákoníku práce,⁴⁴⁶ aj keď môže byť daná zodpovednosť iného pracovníka za tu istú škodu v zmysle ustanovenia § 176 zákoníku práce alebo § 178 zákoníku práce. 447

(NS SSR [6 Cz 6/82](#), R 29/1984)

Jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu zaměstnancem začala zaměstnavateli vznikat škoda, okolnost, že pracovní poměr zaměstnance skončil, sama o sobě neznamená, že by věc neměla být nadále posuzována podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

(NS [21 Cdo 1852/2003](#), SRNS, sešit 28, str. 26⁴⁴⁸)

Způsobil-li zaměstnanec, že se zaměstnavatelova pohledávka za jeho dlužníkem stala nedobytnou, není pro účely řízení o náhradě tím způsobené škody nezbytné, aby závěr, že pohledávka je nedobytná, učinil soud v řízení vedeném vůči zaměstnavatelově dlužníku.

(NS [21 Cdo 480/2007](#), R 77/2008)

Pro závěr, zda odpovědnost za škodu má povahu pracovněprávního nároku ve smyslu ustanovení § 172 zák. práce⁷⁸³ nebo občanskoprávního nároku ve smyslu ustanovení [§ 420 odst. 1](#) obč. zák., není samo o sobě významné, zda zaměstnanec porušil povinnosti uložené mu zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy; roz-

hodující je to, zda činnost, kterou byla zaměstnancem způsobena škoda jeho zaměstnavateli, postrádá či nepostrádá místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů škůdce.

(NS 21 Cdo 2612/2010)

Soud v občanském soudním řízení vychází ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2, věty druhé, o. s. ř. z platebního výměru finančního úřadu na odvod za porušení rozpočtové kázně, vydaného podle ustanovení § 44a zákona č. 218/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), jen tehdy, posuzuje-li u příjemce platebního výměru (nebo jeho právního nástupce), zda jednání popsané v rozhodnutí představuje porušení rozpočtové kázně. Zkoumá-li však v občanském soudním řízení jako předběžnou nebo meritorní otázku to, zda došlo k porušení rozpočtové kázně ve vztahu k zaměstnanci příjemce platebního výměru (jeho právního nástupce) nebo vůči někomu jinému, je soud oprávněn a povinen všechny rozhodné okolnosti posoudit sám.

(NS 21 Cdo 3005/2011, R 51/2013)

Zavinění ve formě nepřímého úmyslu je dáno tehdy, jestliže jednajíc věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn. Na srozumění jednajícího se způsobením škody lze usoudit tehdy, jestliže jednajíc nepočítal s žádnou konkrétní okolností, která by mohla zabránit škodnímu následku, který si představoval jako možný, nebo jestliže spoléhal jen na okolnosti, které nebyly reálně způsobitelné takovému následku zamezit.

Zavinění ve formě vědomé nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednajíc věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí. Pro účely rozlišení vědomé nedbalosti od nepřímého úmyslu je třeba hodnotit, zda důvody, pro které jednajíc spoléhá na to, že škodu nezpůsobí, mají charakter takových konkrétních okolností, které sice v posuzovaném případě nebyly způsobitelné zabránit škodě (nešlo o „přiměřené“ důvody), které by ale v jiné situaci a za jiných podmínek k tomu reálně způsobitelné být mohly.

(NS 21 Cdo 2811/2013, R 24/2015)

Související ustanovení:

§ 261 - povinnost zaměstnance nahradit škodu, § 273 - plnění pracovních úkolů, § 274 - přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

_ Rozlišuje se odpovědnost obecná a zvláštní (§ 250-264 ZP). Zaměstnanec vždy odpovídá jen za své zavinění, kterému zaměstnavatel musí prokázat. Zaměstnavatel není povinen náhradu škody požadovat. Při jejím uplatňování, ale postupuje podle zákona. Protože odpovědnost za škodu vzniká vždy v důsledku porušení povinností zaměstnance, lze v jeho jednání či opomenutí současně spatřovat i porušení pracovní kázně.

1. Obecná odpovědnost:

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Škoda způsobená v jiných situacích, se posuzuje podle občanského zákoníku (finanční limity pro výši náhrady škody by proto neplatily).

Byla-li škoda způsobena z nedbalosti, hradí zaměstnanec **skutečnou škodu**. Náhrada škody nesmí přesáhnout 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku (PMV), zjištěného před způsobením škody. Toto omezení neplatí byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si sám zaměstnanec přivodil, nebo po zneužití návykových látek. Byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu **jiné škody**, např. ušlého příjmu.

2. Zvláštní odpovědnost:

a) zmírněná oproti odpovědnosti obecné

aa) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody-lze požadovat, aby zaměstnanec pouze přispěl k úhradě škody, pokud ji není možné uhradit jinak, a to max. do 3 násobku jeho PMV,

b) zpřísněná oproti odpovědnosti obecné

ba) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a které převzal na základě dohody o hmotné odpovědnosti (peníze a jiné ceniny, zboží, zúčtovatelné hodnoty na skladě),

bb) odpovědnost za ztráty svěřených předmětů, převzatých na písemné potvrzení (jde o předměty kdykoliv uschovatelné -např. nářadí a osobní ochranné prostředky)

Zpřísnění v těchto dvou případech spočívá v tom, že **se zavinění zaměstnance předpokládá** (neprokáže-li naopak zaměstnanec něco jiného) a pro výši náhrady škody neplatí zásadně žádná omezení, není proto možné rozšiřovat zpřísněnou odpovědnost na věci, které nemohou být jejím předmětem (např. osobní auta, počítače instalované v kanceláři, stroje zabudované v dílně, ale ani pohonné hmoty čerpané na platební karty apod.).

441 Nyní ve smyslu ustanovení [§ 250](#) a [§ 257 zák. práce](#).

442 Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou: www.nsoud.cz.

443 Nyní podle ustanovení [§ 255 zák. práce](#).

444 Nyní ve smyslu ustanovení [§ 250 zák. práce](#).

445 Nyní podle ustanovení hlavy II části jedenácté [zákoníku práce](#).

446 Nyní ve smyslu ustanovení [§ 250 zák. práce](#).

447 Nyní ve smyslu ustanovení [§ 252 zák. práce](#) nebo [§ 255 zák. práce](#).

448 Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou: www.nsoud.cz.

779. Nyní v rozsahu a za podmínek uvedených v § § 251 odst. 2, § 261 a § 257 zákoníku práce.

780. Nyní podle § 252 odst. 1, ani podle § 255 odst. 1.

781. Nyní § 252 odst. 1.

782. Nyní za podmínek § 250 a v rozsahu podle § 257.

783. Nyní ve smyslu ustanovení § 250.