

17. 9. 2015

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

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit takový schodek v plné výši. Zavinění zaměstnance se zde presumuje - jedná se o vyvratitelnou právní domněnku, kdy se zaměstnanec odpovědnosti za schodek sprostí pouze tehdy, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění. Článek uvádí judikatorně formovaná specifika v této problematice.



Schodek na svěřených hodnotách

Schodek vyjadřuje skutečnost, že hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí, a že není objektivně možné zjistit, jako tomu je v případě odpovědnosti obecné, kdy a jakým způsobem, popřípadě na jakých hodnotách schodek na svěřených hodnotách vznikl.[1]

O schodek se však nejedná, pokud by bylo v daném období zboží poškozeno nebo zničeno. V takovém případě se uplatní obecná úprava odpovědnosti zaměstnance.[2]

Svěření hodnoty k vyúčtování

Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je platně uzavřená dohoda o odpovědnosti za tyto hodnoty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Předmětem dohody o odpovědnosti je závazek zaměstnance, že přebírá odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Proto postačí, aby hodnoty, kterých se dohoda týká, v ní byly uvedeny obecně.[3] Podmínkou platnosti této dohody není ani uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho odpovědnost spojena.

Charakteristickým znakem svěřených hodnot, který umožňuje jejich odlišení od ostatních hodnot, je jejich určení pro oběh nebo obrat.

Zde je na místě upozornit, že mezi hodnoty spadající pod dohodu o schodku není možné zahrnout platební kartu. Platební karta totiž nenaplnuje výše uvedený charakteristický znak - sama o sobě není předmětem obratu nebo oběhu a zároveň na ni s ohledem na povahu schodku nemůže žádný schodek vzniknout. Schodek je rozdílem mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování a údajem účetní evidence. V případě platební karty je faktické čerpání vždy totožné s údaji uvedenými v účetní evidenci, proto není vznik schodku jako takového možný.[4] Za předpokladu, že by zaměstnanec způsobil škodu při provádění plateb kartou, byla by

taková škoda postižitelná na základě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Proces převzetí svěřených hodnot není nikterak formalizován, nelze ho však redukovat pouze na pouhý fyzický kontakt s předávanými hodnotami. V této souvislosti je nutné poukázat na závěr judikovaný Nejvyšším soudem, že zaměstnanec je oprávněn posoudit, zda hodnoty, které jsou mu předávány do osobní dispozice ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zák. práce, jsou mu předávány v souladu s právními předpisy. Vztaheno na konkrétní případ daného judikátu, zaměstnanci nelze vytýkat, požadoval-li, aby předávaná částka byla provázena účetním dokladem a odmítl-li v opačném případě peněžní prostředky převzít.[5]

Nakládání se svěřenými hodnotami

Osobní dispozice zaměstnance s hodnotami určenými k obratu nebo oběhu je charakteristickým znakem tohoto odpovědnostního vztahu, neboť má-li zaměstnanec snášet riziko, že v případě zjištění schodku uhradí zjištěnou škodu v plné výši bez jakékoliv limitace, musí mít vytvořeny tomu odpovídající pracovní podmínky, včetně možnosti posoudit, zda hodnoty, které mu mají být svěřeny, netrpí právními či faktickými vadami.

S tímto souvisí i možnost liberace zaměstnance v případě, že mu bylo znemožněno hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, a to z důvodu, že zaměstnavatel porušil své povinnosti.

Zjištění schodku na svěřených hodnotách

Schodek bývá zpravidla zjišťován inventarizací jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným (nižším) stavem majetku a závazků. Postup upravuje v příslušných ustanoveních zákon č. [563/1991 Sb.](#), o účetnictví.

Nepodaří-li se prokázat schodek na svěřených hodnotách výše uvedeným způsobem, musí zaměstnavatel pro úspěšné uplatnění svého nároku na náhradu škody prokázat převzetí hodnot zaměstnancem a vznik schodku na těchto hodnotách jinými důkazními prostředky.

Okruh důkazů, které mohou být podkladem pro toto zjištění, není předem nijak omezen. Důkazem o tom, že určité zboží ve skladových zásobách v daném okamžiku fyzicky existovalo, mohou být také dílčí záznamy o jednotlivých položkách provázené vysvětlením těch, kteří záznamy v těchto jednotlivých položkách porovnávali se skutečností, měnili či zapisovali.[6] Jako důkazní prostředek pak může sloužit například i svědecká výpověď.

Schodek může být v některých jednoduchých případech zjištěn také porovnáním účetního stavu vyplývajícího z dokladu, jímž zaměstnanec převzal hodnoty, svěřené k vyúčtování na jedné straně, a na straně druhé z dokladů (hotovostí, cenin, výdajových dokladů), jimiž zaměstnanec dokládá skutečný stav v době vyúčtování.[7] K vyúčtování tak není zapotřebí, aby zaměstnavatel prováděl nějaký další formalizovaný postup.[8]

Způsob vyúčtování hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Vyúčtování hodnot, které byly svěřeny zaměstnanci na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, může být provedeno nejen tím, že zaměstnanec předá hodnoty a účetní doklady zaměstnavateli (nebo jinému zaměstnanci, který skutečný stav hodnot bezprostředně po jejich předání porovná se stavem účetním), ale i jiným způsobem stanoveným

zaměstnavatelem, který je způsobilý vést k závěru o tom, zda na hodnotách svěřených zaměstnanci vznikl schodek. Takovým způsobem vyúčtování svěřených hodnot může být i jejich uložení

zaměstnancem na určité místo, z něhož zaměstnavatel (nebo jiný zaměstnanec) hodnoty později převezme, a to za podmínek určených zaměstnavatelem tak, aby byla zjištěna průkaznost vyúčtování.[9]

V případě řízení vedeného u Nejvyššího soudu pod sp. zn. 21 Cdo 2536/2013 byla řešena otázka, zda povinnost zaměstnance vyúčtovat hotovost, která mu byla svěřena, může být splněna uložení svěřených hodnot do zaměstnavatelem určeného prostoru, do něhož zaměstnanec po uložení hodnot nemá přístup, a z něhož má hodnoty později převzít jiný zaměstnanec. Nejvyšším soudem bylo konstatováno, že povinnost zaměstnance k vyúčtování je splněna v okamžiku, jakmile tyto hodnoty opustí sféru jeho dispozice dle zaměstnavatelových instrukcí. Tímto okamžikem totiž končí doba, kdy má zaměstnanec možnost se svěřenými hodnotami osobně disponovat, a ten nemůže odpovídat za schodek vzniklý na těchto hodnotách v pozdější době.

Judikatura ohledně dotčené problematiky dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách se vyznačuje konstantností již od doby předchozí právní úpravy. V případě výše uvedených judikátů z nedávné doby tak dochází především k dalšímu rozšiřování již tak bohaté judikatury a k řešení do této doby nezodpovězených otázek.



Mgr. Barbora Horká,
advokátní koncipient

[Bělina & Partners advokátní kancelář s.r.o.](#)

Pobřežní 370/4
186 00 Praha 8

Tel.: +420 226 287 000

Fax: +420 226 287 001

e-mail: recepce@belinapartners.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3263/2010

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2426/2009

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1071/2012

[4] Csölle, Z.: Jak je to s odpovědností za škodu v případě transakcí platební kartou? Práce a mzda 2013/11, 2013. 2s

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 585/2013

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3263/2010

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2536/2013

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3574/2011

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2536/2013

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)