

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

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty ve světle aktuální judikatury

Právní úpravu dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty) nalezneme v § 252 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“). Jedná se o dvoustranné pracovněprávní jednání, kterým se zakládá případná odpovědnost zaměstnance ve vztahu k tzv. svěřeným hodnotám. Za svěřené hodnoty zákon považuje hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu a jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Uzavřením dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty vzniká zaměstnanci povinnost nahradit zaměstnavateli případný schodek vzniklý na svěřených hodnotách. Předpokladem odpovědnosti zaměstnance je tedy uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, vznik schodku na svěřených hodnotách a existence zavinění. Výhodou z hlediska zaměstnavatele je skutečnost, že při uzavření dohody není zaměstnavatel povinen v případě schodku v souladu s § 250 odst. 3 ZP zavinění zaměstnance prokazovat, což zlepšuje postavení zaměstnavatele při případném vymáhání škody.



Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být podle § 252 odst. 4 ZP uzavřena v písemné formě. Zároveň lze tuto dohodu dle § 252 odst. 3 uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba v postavení zaměstnance dosáhla věku 18 let. Podmínkou platnosti dohody není uvedení specifikace hotovosti, cenin, zboží, zásob materiálu nebo jiných hodnot, které byly zaměstnanci svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, neboť se odpovědnost zaměstnance vztahuje na veškeré hodnoty, jež byly zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny a které naplňují atributy uvedené v § 252 odst. 1 ZP.[\[1\]](#)

Schodkem se rozumí *rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevylímá ani schodky na finančních prostředcích.*[\[2\]](#) Jedná se o situaci, kdy některá z hodnot nebo jejich část, která byla svěřena zaměstnanci, chybí a je v zájmu zaměstnavatele, aby byla tato chybějící část svěřených hodnot nahrazena.

Jak již bylo předesláno, zavinění zaměstnance není zaměstnavatel povinen prokazovat. Existuje zde tedy zákonná výjimka z obecného režimu zákoníku práce ve vztahu k zavinění zaměstnance, stanovená v § 250 odst. 3 ZP. Obecně je totiž zaměstnavatel povinen provinění zaměstnance aktivně prokázat, zde se však zavinění de facto presumuje. Tato presumpce je však prolomena ustanovením § 252 odst. 5 ZP, na jehož základě se může zaměstnanec povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Problematikou dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se na počátku druhé poloviny tohoto roku zabýval Nejvyšší soud, a to ve dvou rozhodnutích, přijatých shodně z 23. července 2019.

Prvním rozhodnutím je rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2167/2019, ze dne 23. července 2019. Nejvyšší soud v něm konstatoval, že dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty lze uzavřít již v pracovní smlouvě bez ohledu na to, který den je dohodnut jako den nástupu do práce, což odůvodnil skutečností, že zákoník práce rozlišuje „založení pracovního poměru“ podle § 33 odst. 1 ZP a „vznik pracovního poměru“, kdy založením pracovního poměru se mezi jeho účastníky již zakládá pracovněprávní vztah, který je obsahově širší než pracovní poměr. V rámci takto založeného pracovního poměru, který se již řídí ustanoveními zákoníku práce, je tedy bez jakýchkoli překážek možné uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, a to bez ohledu na den nástupu do práce.

Druhým rozhodnutím je rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 492/2019, ze dne 23. července 2019. V tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval tím, co spadá mezi hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování podle § 252 odst. 1 ZP. Podle jeho názoru mezi tyto hodnoty patří i zboží, které je vyskládáno na regálech samoobslužné prodejny a které je volně přístupné zákazníkům, neboť zboží umístěné v prodejně je z povahy věci určeno k obratu nebo k oběhu, a to bez ohledu na to, v které části prodejny je umístěno; zaměstnanec tak totiž neztrácí možnost osobní dispozice se zbožím.

Ve stejném rozhodnutí se Nejvyšší soud dále zabýval námitkou žalované, která tvrdila, že jelikož zaměstnavatel nedokázal přesně identifikovat, na kterých hodnotách schodek vznikl, nebyla prokázána skutečně vzniklá škoda. Této námitce však Nejvyšší soud nepřisvědčil, neboť jen ze samotného zjištění existence schodku je možné vyvodit zmenšení majetku zaměstnavatele a vznik skutečné škody. Zákon totiž z hlediska odpovědnosti za schodek nevyžaduje určení konkrétních hodnot, na kterých schodek vznikl, ale postačí zjištění pouhé skutečnosti, že předmětné hodnoty chybí.



Martin Horvát

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] NOVOTNÝ, Zdeněk. § 252. In: BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1035.

[2] NOVOTNÝ, Zdeněk. § 252. In: BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1036.

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)