

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

## Hmotná odpovědnost zaměstnanců

Mám dotaz ohledně hmotné odpovědnosti zaměstnanců. Dne 20.10. 2004 jste otiskli dotaz a odpověď, kde bylo uvedeno, že předmětem hmotné odpovědnosti nesmí být předměty, jež nejsou určeny k oběhu či k obratu. Lze považovat mobil nebo notebook za předměty, které nejsou určeny k oběhu či k obratu? Pokud ano, a zaměstnanec za tyto věci nebude odpovědný, může např. mobil někomu darovat a jelikož nikde nebude napsáno, že je za něj hmotně odpovědný, tak po něm zaměstnavatel ani nemůže chtít náhradu či odškodnění?

Uvedený dotaz reprezentuje chybu, se kterou se ve své praxi často setkávám. Samozřejmě, že nelze považovat notebook či mobil, které používá zaměstnanec k výkonu práce, za věci určené k obratu a tudíž nelze v tomto případě použít smlouvu o hmotné odpovědnosti. V těchto případech se uplatní odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů dle § 178 Zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů (např. mobil či notebook) je upravena v Zákoníku práce podobně jako odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách určených k vyúčtování (předpokládané zavinění zaměstnance a neomezená výše náhrady škody).

Pro vznik odpovědnosti např. za notebook či mobil musí být splněny následující předpoklady (i) vznik škody v důsledku ztráty notebooku či mobilu, (ii) existence písemného potvrzení podepsaného zaměstnancem, které osvědčuje převzetí odpovědnosti za notebook či mobil a (iii) zavinění zaměstnance, které se předpokládá. V písemném potvrzení musí být zaměstnancem převzaté předměty konkrétně identifikovány.

Závěrem je třeba zdůraznit, že zaměstnanec může převzít odpovědnost pouze za věci, které má možnost mít stále ve svojí dispoziční sféře (mobil, notebook, kalkulačka, diktafon nebo ochranné pomůcky). Zaměstnanec tak nemůže převzít odpovědnost např. za ztrátu kancelářského nábytku.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

### Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)