

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

Inventarizace majetků a závazků v souvislosti s povinností zaměstnance nahradit schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Jedním ze základních typů povinnosti zaměstnance k náhradě újmy je jeho povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách, jak je upravena v § 252 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“). Jedním ze základních způsobů prokázání schodku je provedení inventarizace, na kterou se zaměří právě tento článek.

Inventarizace majetku a závazků je v rámci zákoníku práce upravena v § 254 zákoníku práce, přičemž podrobněji ji rozvádí § 29 a 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „zákon o účetnictví“). Inventarizace slouží ke zjištění skutečného stavu majetku zaměstnavatele jakožto účetní jednotky, přičemž takto zjištěný stav majetku je zaznamenán v inventurních soupisech, které se označují jako průkazné účetní záznamy, a dále je srovnán se stavem zachyceným v účetnictví.[\[1\]](#)

Inventuru můžeme dělit na inventuru fyzickou prováděnou měřením, počítáním, vážením či jinými obdobnými způsoby, jež nalézají své uplatnění u hmotného majetku či u majetku nehmotného, lze-li ji provést, a dále inventuru dokladovou, která je užívána u ostatních složek majetku či u závazků.[\[2\]](#)

Inventarizace je dle zákona o účetnictví prováděna k okamžiku sestavování řádné či mimořádné účetní závěrky (tzv. periodická inventarizace), nebo i v průběhu účetního období (tzv. průběžná inventarizace). Průběžná inventarizace se provádí u zásob účtovaných dle druhů, případně dle míst jejich uložení nebo hmotně odpovědných osob, a dále u dlouhodobého hmotného movitého majetku, který nemá stálé místo a je v soustavném pohybu.[\[3\]](#) Zpět ale k zákoníku práce. Ten ve svém § 254 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele provést inventuru, a to v těchto případech: V případě jednotlivě zavázaného zaměstnance je zaměstnavatel povinen provést inventuru, je-li uzavírána dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, dále v případě, že zaniká závazek z této dohody, při výkonu jiné práce, stejně tak dochází-li k převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, a nakonec při přeložení zaměstnance či skončení jeho pracovního poměru. Jedná-li se o společně zavázané zaměstnance, pak je zaměstnavatel povinen provést inventuru při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, zanikají-li závazky ze všech těchto dohod, dále v případě výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, a v poslední řadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.[\[4\]](#)

Dojde-li k situaci, že u zaměstnance došlo ke skončení pracovního poměru, k převedení na jinou práci nebo na jiné z pracovišť, vykonávání jiné práce nebo pokud došlo k jeho přeložení, a z některého z těchto důvodů zaměstnanec odchází z kolektivu zaměstnanců společně zavázaných k náhradě schodku a nepožádá současně o to, aby byla provedena inventura, pak je povinen nahradit schodek, který je případně na jeho bývalém pracovišti zjištěn při nejbližší inventuře. Stejně tak

zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště k zaměstnancům společně zavázaných k vyúčtování hodnot, které jim byly svěřeny, nepožádá o provedení inventury, nese povinnost podílet se na náhradě schodku zjištěného na nejbližší inventuře.[5] Příkladem může být poměrně nedávné rozhodnutí Okresního soudu v Liberci. V daném případě došlo mezi žalobcem a žalovaným k uzavření pracovní smlouvy, na základě které žalovaný vykonával pozici prodávače. Dodatkem k pracovní smlouvě byla jeho pracovní pozice změněna na zástupce vedoucího prodejny a uzavřeny dohody dle § 252 a násl. zákoníku práce, které strany nazvaly „Dohoda o společné hmotné odpovědnosti“ a „Dohoda o hmotné odpovědnosti za schodek“. Při následných inventurách byly zjištěny schodky, přičemž následně došlo ze strany zaměstnance ke skončení pracovního poměru. Po skončení pracovního poměru žalovaného byla provedena další inventura, při níž došlo rovněž ke zjištění schodku. Jelikož žalovaný nepožádal v souladu s § 253 odst. 3 zákoníku práce o provedení inventury, soud nárok žalobce na úhradu tohoto schodku uznal a uložil žalovanému povinnost jej zaplatit.[6] Přirozeně, že v praxi může dojít i k tomu, že zaměstnanec sice o provedení inventury požádá, zaměstnavatel tomuto jeho požadavku však nevyhoví. V případě, že se tak stane při příchodu zaměstnance do kolektivu společně zavázaných zaměstnanců, nebo naopak při jeho odchodu, odpovídá zaměstnanec jen za tu část schodku, k níž došlo v inventarizačním období, kdy byl zaměstnanec na pracovišti přítomen.[7] Zaměstnavatele v tomto případě tíží důkazní břemeno o tom, zda ke vzniku schodku došlo v době, kdy zaměstnanec byl nebo naopak již nebyl na pracovišti přítomen.[8]

Zákon o účetnictví doplňuje vyhláška č. [270/2010](#) Sb., o inventarizaci majetku a závazků, případně Instrukce Ministerstva spravedlnosti ze dne 15.1.2014, č.j. 326/2013-EO-SP o inventarizaci majetku a závazků, 16/2014 SIS či například Instrukce Ministerstva spravedlnosti ze dne 27.9.2011, č. j. 152/2011-EO-SP, o inventarizaci majetku a závazků, 25/2011 SIS.

Inventarizace ovšem není jediným způsobem, který slouží k prokázání vzniku schodku. Například tak soudní praxe připouští, aby byly hodnoty uloženy zaměstnancem na určité místo, ze kterého jsou tyto převzaty, a to ať již jiným zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, přičemž podmínky jsou zaměstnavatelem určeny tak, aby byla zajištěna průkaznost vyúčtování.[9] Okruh důkazů způsobilých k prokázání vzniku schodku není totiž předem omezený.[10] Kupříkladu u jednoduchých cenin převzatých zaměstnancem v určitém množství a o konkrétní hodnotě je možné, aby zaměstnanec potvrdil jejich převzetí a následně, aby došlo ke srovnání takto převzatých hodnot s hodnotami, které byly následně vyúčtované, případně které byly nespotřebované.[11]

Jak je zřejmé z výše uvedeného, inventarizace hraje při zjišťování schodku zásadní roli. S ohledem na pestrost situací, které mohou v reálném životě nastat, se však nejedná o možnost jedinou a judikatura v tomto ohledu připouští i jiné možnosti, kterými může zaměstnavatel prokázat oprávněnost svého nároku.

Mgr. Lucie Luxová

[1] DOLEŽÍLEK, Jiří. In: In: BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář [online databáze]. 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2023, s. 1105–1118 [cit. 17. ledna 2025].

[2] PLÍVA, Stanislav. In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právníký slovník. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009 [cit. 13. května 2023].

[3] Zákon č. [563/1991](#) Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

[4] DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA: Zákoník práce..., s. 1105–1118.

[5] Tamtéž.

[6] Rozsudek Okresního soudu v Liberci ze dne 20.ledna 2021, sp. zn. 16 C 260/2020 (uveřejněno v Databázi rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů).

[7] DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA: Zákoník práce..., s. 1105–1118.

[8] Tamtéž.

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013 (uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod 10/2014, Rc 116/2014).

[10] HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 139.

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011 (uveřejněno v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek pod 18/2012, C 12192).

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [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](#)