

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

Odpovědnost zaměstnance za schodek

V českém právu je zaměstnanec tradičně považován za slabší smluvní stranu, ochrana jeho práv vůči zaměstnavateli je zakotvena zejména v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“). Významnou roli sehrává i judikatura, včetně rozhodovací praxe z přelomu tisíciletí, která si v pracovním právu zachovává relevanci. Určitý korektiv představuje odpovědnost zaměstnance k náhradě majetkové a nemajetkové újmy podle jedenácté části ZP, limitovaná § 257 odst. 2 ZP. Specifické postavení však zaujímá odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, která představuje jednu z nejpřísnějších forem pracovněprávní odpovědnosti.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách vychází zejména z ustanovení § 252 až 264 ZP. Jedná se o kvalifikovaný typ pracovněprávní odpovědnosti, který se vymyká obecnému korektivu limitace náhrady škody uvedenému výše. Přísnější režim odpovědnosti se přitom neprojevuje pouze absencí zákonného limitu výše náhrady škody, ale rovněž procesním postavením zaměstnance. ZP totiž stanoví právní domněnku zavinění zaměstnance, v důsledku čehož zaměstnavatel není povinen jeho zavinění prokazovat. S ohledem na absenci limitace náhrady škody ZP současně podmiňuje vznik této odpovědnosti uzavřením písemné dohody o hmotné odpovědnosti. Významným omezením je rovněž skutečnost, že zaměstnanec může převzít odpovědnost pouze za hodnoty určené k vyúčtování, jimiž jsou typicky hotovost, zboží, zásoby aj.

Modelovým příkladem mohou být hodnoty představované zbožím na prodejně. Schodkem se podle judikatury Nejvyššího soudu, například rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4443/2011, rozumí rozdíl mezi účetním stavem a skutečným stavem hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, pokud je skutečný stav nižší než stav evidovaný. V praxi bývá k náhradě schodku zpravidla zavázáno více zaměstnanců. Výše jejich podílu se určuje podle pravidel stanovených v § 260 ZP, a to podle poměru hrubých výdělků jednotlivých zaměstnanců. U vedoucího zaměstnance a jeho zástupce se výdělek započítává ve dvojnásobné výši, zatímco ve vztahu k ostatním zaměstnancům stanoví § 260 odst. 2 ZP další korektiv. Pro určení podílu je rozhodný hrubý výdělek dosažený za období od předchozí inventury do dne zjištění schodku, do něhož se nezahrnují náhrady mzdy ani platu.

Z výše uvedeného by se mohlo zdát, že se jedná o právně poměrně přímočarou situaci. Zaměstnavatel má se zaměstnanci řádně uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti a v rámci inventury je zjištěn schodek. Povinnost zaměstnavatele se následně omezuje na prokázání existence uzavřené dohody, vzniku schodku a jeho výše. Pro vznik odpovědnosti zaměstnance přitom není rozhodné, jakým způsobem ke schodku došlo ani jaké byly konkrétní okolnosti jeho vzniku.

Jak však bylo uvedeno v úvodu tohoto článku, ochrana zaměstnance představuje významný princip českého pracovního práva, a proto i v tomto případě právní úprava obsahuje řadu korektivů. Zaměstnanec se může podle § 252 odst. 5 ZP své povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti zprostit, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Z hlediska rozhodovací praxe je přitom zajímavý přístup soudů k rozsahu důkazního břemene zaměstnance. Judikatura dovodila, že zaměstnanec musí prokázat nejen existenci okolností, které mohly vést ke vzniku schodku bez jeho zavinění, ale rovněž příčinnou souvislost mezi těmito okolnostmi a vznikem schodku samotného. Neobstojí tedy pouhé tvrzení či prokázání existence okolnosti, která mohla vést ke vzniku schodku bez zavinění zaměstnance, není-li současně prokázána její souvislost se vznikem schodku.

Další specifikum tohoto institutu představuje poměrně široký prostor pro uvážení soudu. Přestože zákonodárce v oblasti hmotné odpovědnosti zaměstnance nastavil vůči zaměstnanci relativně přísný režim, současně zakotvil mechanismus umožňující zmírnění jeho dopadů. Tím je ustanovení § 264 ZP, podle něhož může soud z důvodů hodných zvláštního zřetele výši náhrady škody přiměřeně snížit. Možnost moderace je soud povinen posuzovat i bez návrhu a jedná se o speciální úpravu ve vztahu k úpravě obsažené v občanském zákoníku. Při svém rozhodování může soud zohlednit zejména osobní a majetkové poměry zaměstnance, následky nenahrazení škody zaměstnavateli nebo další okolnosti konkrétního případu.

Obecně lze uzavřít, že ačkoli ZP v oblasti hmotné odpovědnosti stanoví vůči zaměstnancům poměrně přísná pravidla, která představují v pracovním právu spíše výjimečný institut, současně ponechává soudu značný prostor pro individuální posouzení konkrétního případu. Právě prostřednictvím moderace podle § 264 ZP se tak i v této oblasti projevuje tradiční ochranná funkce pracovního práva.

S přihlédnutím k uvedenému lze uzavřít, že uzavření dohody o hmotné odpovědnosti může pro zaměstnance představovat významné právní důsledky, a to zejména s ohledem na absenci zákonného limitu náhrady škody a přenos důkazního břemene do značné míry na jejich stranu. Současně však nelze přehlédnout, že právní úprava i navazující rozhodovací praxe obsahují řadu korektivů směřujících k ochraně zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatelů je pak třeba zohlednit, že samotná existence institutu hmotné odpovědnosti automaticky neznamená snadné dosažení náhrady škody v plném rozsahu, neboť rozhodovací praxe soudů ponechává významný prostor pro individuální posouzení konkrétních okolností případu.

Mgr. Daniel Hovorka



PADĚRA & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

[PADĚRA & PARTNEŘI s.r.o. advokátní kancelář](#)

Svaté Anežky České 32
530 02 Pardubice

Tel.: + 420 773 240 555
E-mail: info@akprp.cz

Další články:

- [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?](#)

- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)