

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

## **Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je jednou ze zvláštních skutkových podstat odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, u které se uplatňuje presumpce zavinění. Zaměstnavatel tedy nemusí prokazovat zavinění zaměstnance, které se předpokládá

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je jednou ze zvláštních skutkových podstat odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, u které se uplatňuje presumpce zavinění. Zaměstnavatel tedy nemusí prokazovat zavinění zaměstnance, které se předpokládá. Zaměstnanci je však dána možnost exculpance - vyvinění- kdy v souladu s § 176 odst. 3 zákoníku práce se zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách může vzniknout pouze pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti. Dohoda o hmotné odpovědnosti může být uzavřena buď s jednotlivým zaměstnancem nebo s více zaměstnanci, v tomto případě tito zaměstnanci odpovídají za schodek společně a jedná se o tzv. společnou hmotnou odpovědnost. Dohodu o hmotné odpovědnosti nelze uzavřít se zaměstnancem mladším osmnácti let. Tato dohoda může být uzavřena pouze v rámci řádně vzniklého pracovního poměru nebo při některé z dohod při pracích konaných mimo pracovní poměr a to pouze v písemné formě. Uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti na sebe zaměstnanec přejímá odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat a zavazuje se, že nedojde ke schodku na svěřených hodnotách. Je nutné zdůraznit, že předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být pouze předměty, které jsou určeny k obratu nebo oběhu - jde např. o peníze svěřené zaměstnancům bank, zboží určené k prodeji v obchodě, ke skladování nebo přepravě, finanční prostředky inkasované při hotovostním platebním styku, pohonné hmoty, stravenky, kolky, poštovní známky aj. Předmětem dohody nemůžou být věci, které nejsou určeny k oběhu nebo obratu nebo s kterými nemá zaměstnanec možnost sám nakládat.

Zaměstnanci je dána možnost odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti a to v případech vymezených v § 177 zákoníku práce - pokud je zaměstnanec převáděn na jinou práci, pokud je zařazován na jiné pracoviště, pokud je překládán do jiného místa výkonu práce, pokud zaměstnavatel v době jednoho měsíce ode dne, kdy obdržel písemné upozornění zaměstnance, neodstranil závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami a při společné hmotné odpovědnosti může zaměstnanec odstoupit, také tehdy, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí či zástupce. Pro oznámení o odstoupení je zákonem vyžadovaná písemná forma. Jeho právní účinky nastávají dnem odstoupení. Jinak dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru.

Při této odpovědnosti odpovídá zaměstnanec za celou skutečnou škodu. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Podíl

této náhrady nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podíly určenými podle předchozích odstavců.

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

## 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](#)