

23. 4. 2007

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

## Odpovědnost zaměstnance za škodu

Chci zaměstnanci zapůjčit pro účely výkonu práce notebook. Jakým způsobem mám postupovat, když chci, aby zaměstnanec v plné výši odpovídal za případnou ztrátu tohoto notebooku?

Chcete-li docílit toho, aby zaměstnanec odpovídal za případnou ztrátu notebooku v plné výši a bez toho, že byste mu musel prokazovat, že škodu na Vašem majetku zavinil, lze doporučit postup zakotvený v ustanovení § 255 a násl. zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb.). Zde je upravena tzv. individuální odpovědnost zaměstnance za ztrátu předmětů, které mu zaměstnavatel svěří.

Jak již bylo naznačeno v předchozím odstavci, hlavní výhodou takové zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu na majetku zaměstnavatele je to, že zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřeného předmětu v plném rozsahu (v plné výši), a to bez ohledu na skutečnost, zda ke škodě došlo jeho úmyslným či nedbalostním jednáním. Svě odpovědnosti se zaměstnanec zproští (zcela nebo zčásti) pouze tehdy, prokáže-li, že ztrátu svěřeného předmětu nezavinil.

Ke vzniku této zvláštní odpovědnosti je třeba svěřením příslušného předmětu zaměstnanci buď na základě písemného potvrzení nebo na základě písemné dohody (viz následující odstavec). Předměty, které mohou být na základě písemného potvrzení nebo písemné dohody zaměstnanci takto svěřeny, jsou zejména pracovní pomůcky, nářadí či ochranné pracovní prostředky.

Mezi předměty, které je možné zaměstnanci tímto způsobem svěřit, naopak rozhodně nepatří hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu a podobné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. V takovýchto případech se totiž se zaměstnancem uzavírá dohoda podobného účelu, konkrétně dohoda o „hmotné odpovědnosti“ dle ustanovení § 252 a násl. zákoníku práce.

V jaké situaci stačí pouhé písemné potvrzení o svěřením předmětů zaměstnanci a kdy je třeba s ním o tom sepsat dohodu? Dělicím kritériem je cena svěřeného předmětu.

V případě, že cena předmětu nepřevyšuje 50.000,- Kč, stačí ke vzniku této zvláštní odpovědnosti pouze svěřit dotyčný předmět zaměstnanci na základě písemného potvrzení. Písemné potvrzení musí být samozřejmě natolik určité, aby z něj bylo zřejmé, o jaký konkrétní předmět se jedná a kdy byl zaměstnanci svěřen.

Překračuje-li cena svěřeného předmětu částku 50.000,- Kč, musí zaměstnavatel se zaměstnancem sepsat dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Dohoda musí být písemná a může být i součástí pracovní smlouvy. Lze ji však uzavřít nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku.

Závěrem považuji za důležité upozornit na to, že zaměstnanec má za určitých podmínek právo od uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů odstoupit. Odstoupit od ní ovšem může jen za situace, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě.

S tím ostatně souvisí i další aspekt celého problému. Pokud ke ztrátě svěřeného předmětu dojde alespoň zčásti zaviněním zaměstnavatele (např. právě proto, že zaměstnanci nezajistí řádné pracovní podmínky), nebude zaměstnanec odpovídat za ztrátu v plné výši, ale pouze v rozsahu svého zavinění.

## Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)