

7. 3. 2007

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

Odstoupení od dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá v plné výši za schodek vzniklý na těchto hodnotách. Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku.

K platnosti dohody o odpovědnosti se nevyžaduje provedení inventarizace, i když by tak měl zaměstnavatel ve svém vlastním prospěchu učinit.

Dohoda o odpovědnosti zavazuje obě smluvní strany po celou dobu trvání pracovního poměru. Zákoník práce ovšem zaměstnanci umožňuje za trvání pracovního poměru od dohody o odpovědnosti odstoupit a tedy způsobit její zánik. Kdy a za jakých podmínek tak může zaměstnanec učinit upravuje ustanovení § 253 odst. 1 zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb.).

Zaměstnanec může předně od dohody o odpovědnosti odstoupit, vykonává-li pro zaměstnavatele jinou práci. Od dohody může odstoupit i v případě, převádí-li jej zaměstnavatel na jinou práci, a to bez ohledu na skutečnost, zda tak zaměstnavatel plní povinnost stanovenou zákonem (§ 41 odst. 1 zákoníku práce) nebo tak činí na základě svého vlastního uvážení (§ 41 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce) či žádosti zaměstnance (§ 45 zákoníku práce).

Zaměstnanec může od dohody odstoupit i v jiných případech, než jen při změně druhu práce. Důvodem pro odstoupení je i převedení zaměstnance na jiné pracoviště na základě žádosti zaměstnance dle § 45 zákoníku práce či jeho přeložení dle § 43 zákoníku práce.

Zaměstnanci vzniká právo od dohody o odpovědnosti odstoupit též za situace, jestliže zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách bránící řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen buď jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně. Zákoník práce však nepostihuje nedostatek písemné formy neplatností, a proto je odstoupení platné i v případě, je-li učiněno pouze ústně. Otázkou ovšem zůstává, nakolik průkazné takové odstoupení v případě sporu bude. Z tohoto důvodu lze písemné odstoupení velmi doporučit. I když to zákon výslovně neukládá, lze stejně tak doporučit, aby s ohledem na přezkoumatelnost opodstatněnosti odstoupení byl v odstoupení uveden i samotný důvod, který zaměstnance k zániku dohody vedl. Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od dohody doručeno zaměstnavateli.

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](#)