6. 2. 2002

ID: 15708

Kdy je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit škodu na svěřeném majetku

Zákoník práce jako základní norma upravující pracovně právní vztahy rozeznává několik druhů odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu. Co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených věcech, rozlišujeme odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 zákoníku práce) a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 zákoníku práce).

Zákoník práce jako základní norma upravující pracovně právní vztahy rozeznává několik druhů odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu. Co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřených věcech, rozlišujeme odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 zákoníku práce) a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 zákoníku práce).

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 zaměstnance 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. 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. U odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, se uplatňuje presumpce zavinění. Zaměstnavatel tedy nemusí prokazovat zavinění zaměstnance, které se předpokládá. Zaměstnanci je však dána možnost exculpace – vyvinění- kdy v souladu s § 176 odst. 3 zákoníku práce se zaměstnanec zprostí odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Také odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je založena na principu předpokládaného zavinění zaměstnance s možností vyvinění se zaměstnance zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Rovněž tato odpovědnost nemůže vzniknout bez písemného potvrzení o svěření předmětů. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, přístrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných individuálně určitelných předmětů, které mu byly zaměstnavatelem

svěřeny na základě tohoto písemného potvrzení.

Aby byl zaměstnanec odpovědný za ztrátu svěřených předmětů, musí mít tyto předměty ve své osobní péči. Tato odpovědnost se vztahuje pouze na ztrátu a ne na poškození svěřeného předmětu. V případě poškození svěřeného předmětu je nutno postupovat podle obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Zaměstnanec je povinen svěřený předmět vrátit zaměstnavateli ve stavu odpovídajícímu běžnému opotřebení. V případě ztráty svěřeného předmětu hradí zaměstnanec skutečnou škodu, tedy ztrátu v plné výši.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Jednatel sám sobě zaměstnancem: konec potíží s pojišťovnou, nebo jen jejich přesun?
- Transparentní odměňování na Slovensku po transpozici směrnice a porovnání se situací v České republice
- Marně vynaložené mzdové náklady jako skutečná škoda (k rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2026, sp. zn. 23 Cdo 418/2026)
- Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí
- Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru
- Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele
- Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi
- K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování
- Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?
- Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci
- Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamená stejnou práci