

9. 8. 2019

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

Zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách

V nedávném rozhodnutí[1] se Nejvyšší soud zabýval podmínkami pro zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je zvláštním druhem odpovědnosti zaměstnance, která vzniká na základě písemně uzavřené dohody zaměstnavatele a zaměstnance, a to jen pro hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Specifikum této odpovědnosti tkví v tom, že zaměstnavateli stačí prokázat existenci platné dohody a vznik schodku a výši škody.[2] Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem „svěřených hodnot“, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji v účetní evidenci, o který je skutečný stav nižší. Zavinění zaměstnance se naopak presumuje. Podle § 252 odst. 5 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) se zaměstnanec odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zproští zcela, popř. částečně, jen jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména tím, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.



Podle rozhodnutí soudu není pro vznik odpovědnosti zaměstnance za schodek podstatné, komu patřily svěřené hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny, ani nemožnost rozlišit, ze kterých finančních prostředků schodek vznikl v důsledku nedbalého nevyhotovení zápisu z inventury zaměstnancem (v tomto případě šlo o finanční prostředky chybějící na baru, na výplatě výher z automatů a na tržbách z automatů).

Soud prvního stupně měl za to, že v případě, kdy „k prostředkům měli přístup všichni zaměstnanci, nadto i zaměstnanci, kteří neměli uzavřenou dohodou o hmotné odpovědnosti“, jsou dány podmínky pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek v souladu s § 252 odst. 5 zákoníku práce, protože zaměstnavatel nevytvořil pro zaměstnance adekvátní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování.

Avšak Nejvyšší soud s tímto názorem nesouhlasil a konstatoval, že „zaměstnanec se nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 301 písm. d) zák. práce] vznik schodku umožnil.“ Příčinný vztah takového nedbalostního jednání zaměstnance a vzniku schodku je třeba podle soudu posuzovat v každém případě individuálně a je nutné přihlížet ke všem okolnostem, za nichž ke vzniku schodku došlo. Dovozuje, že: „Je-li nedbalostní porušení

povinností hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) vůbec nemohlo dojít (tj. že zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti; to závisí na rozsahu porušení povinnosti, kterým byl umožněn vznik škody (schodku).“ Uvádí na pravou míru, že skutečnost, že zaměstnavatel omezí společnou odpovědnost jen na některé zaměstnance nelze samo o sobě považovat za nesplnění povinnosti zaměstnavatele zajišťovat zaměstnancům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů. Navíc, když zaměstnavatel konkrétního zaměstnance v pozici „provozního“ nebo např. „vedoucího číšníka“ pověřil tím, aby zajistil podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování. Na druhou stranu nelze umožnit, aby takto pověřený, nedbale jednající zaměstnanec „vytěžil z vlastního pochybení a nepoctivosti“.

Mgr. Markéta Trísková

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

[1] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4711/2017, ze dne 19. 3. 2019

[2] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cz 10/63 (Rc 33/1963), rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 920/2006

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)