

XII.2.3 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252)

Oproti obecné povinnosti nahradit škodu jde o zvýšenou a kvalifikovanou povinnost u těch zaměstnanců, kterým se v souvislosti s jejich prací svěřují určité hodnoty k vyúčtování. Patří k nim hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, např. stravenky, vstupenky na kulturní představení, poštovní známky apod. Charakteristickým znakem těchto hodnot je jejich určení pro oběh a obrát a možnost osobní dispozice zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Hodnotami, na které není možno uzavřít dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování právě pro nedostatek tohoto charakteristického znaku, jsou např. motorová vozidla, zboží volně vystavené v prodejních prostorech, inventář provozních místností a kanceláří. Pokud vznikne škoda na takových hodnotách, posoudí se povinnost zaměstnance nahradit škodu jen podle obecné povinnosti nahradit škodu (§ 250).

Předpoklady povinnosti nahradit škodu jsou následující:

- uzavření písemné dohody o odpovědnosti, a na jejím základě svěřených hodnot zaměstnanci k vyúčtování;
- vznik schodku na svěřených hodnotách; a
- zavinění zaměstnance.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí splňovat všechny zákoníkem práce stanovené předpoklady. Především musí být uzavřena písemně. Dohodu může uzavřít zaměstnanec nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí být dohoda uzavřena ani s ním, ani s jeho zástupcem. Dohoda se může vztahovat druhově pouze na věci výše specifikované.

Dohoda může být uzavřena s jedním zaměstnancem (individuální povinnost), nebo může být v těchto dohodách se zaměstnanci současně ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, budou odpovídat za schodek společně (společná povinnost). Přitom je nutno s každým členem kolektivu uzavřít samostatnou smlouvu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, nelze uzavírat dohody hromadné.

Vymezení funkcí či pracovních pozic, které vyžadují uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty je v kompetenci zaměstnavatele. Nejčastěji půjde o pracovní místa pokladních, skladníků apod. Vymezení pracovních míst má i významné pracovní právní důsledky. Neexistence této dohody (respektive pokud ji zaměstnanec odmítne uzavřít) může být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce podle § 52 písm. f).

Od dohody může zaměstnanec písemně odstoupit:

- vykonává-li jinou práci;
- je-li převáděn na jinou práci;
- je-li převáděn na jiné pracoviště;
- je-li překládán;
- pokud zaměstnavatel v době 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance na závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, tyto závady neodstraní;
- při společné povinnosti také v případě, jestliže na pracoviště je zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru dotyčného zaměstnance nebo dnem kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Na rozdíl od obecné povinnosti nahradit škodu se zavinění zaměstnance v tomto případě předpokládá a zaměstnavatel je zaměstnanci neprokazuje. Zaměstnavatel je povinen pouze prokázat, že vznikl schodek na svěřených hodnotách v době, kdy byly zaměstnanci svěřeny, a že se zavázaným zaměstnancem byla uzavřena dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. Může jít rovněž o případy, kdy schodek vznikne například v důsledku živelní události, požáru, povodně apod.

Prokazování schodku a inventura

Schodek se zjišťuje zpravidla prostřednictvím inventury. Inventurou se rozumí účetní postup, kterým se porovnává fyzický stav určitých hodnot se stavem účetním. Při inventuře zboží se porovnává konečný stav zásob a peněžní hotovosti s předcházejícím stavem. Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při:

- uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty;
- zániku závazku z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty;
- výkonu jiné práce;
- převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště;
- přeložení zaměstnance;
- skončení pracovního poměru.

U společně zavázaných zaměstnanců musí být inventura provedena při:

- uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci;
- zániku závazku ze všech těchto dohod;
- výkonu jiné práce;
- převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště všech společně zavázaných zaměstnanců;
- přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců;
- změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce;
- na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu;
- odstoupení některého ze společně zavázaných zaměstnanců od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Jestliže společně zavázaný zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti.

Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

Výsledkem inventury bývá buď shoda účetního a fyzického stavu, nebo přebytek, nebo schodek – manko. Schodek neboli manko vyjadřuje skutečnost, že oproti účetnímu stavu fyzicky chybějí hodnoty, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit, ledaže se vyviní nebo se povinnosti nahradit schodek zproští.

Inventura však není jediným způsobem prokázání schodku. V soudním řízení může zaměstnavatel schodek prokázat jakýmkoliv způsobem, který je dostatečně věrohodný a nevzbuzuje pochybnosti. V jednodušších případech může jít i o prosté porovnání stavu svěřených hodnot v době svření a v době vzniku schodku (například zaměstnanec převezme 100 parkovacích lístků v hodnotě 10 Kč a vrátí zaměstnavateli 50 neprodaných parkovacích lístků, ale pouze 200 Kč. Je tedy zjevné, že 300 Kč nebo 30 parkovacích lístků chybí a tvoří schodek).

Rozsah povinnosti nahradit škodu

Pokud vznikne schodek na svěřených hodnotách, je zaměstnanec povinen nahradit škodu v plné výši. Zvláštní pravidla platí v případě společné povinnosti více zaměstnanců. V takovém případě se výše náhrady škody jednotlivým zaměstnancům určí poměrně podle jejich dosažených hrubých výdělků. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává dvojnásobně. Dosaženým výdělkem se rozumí výdělek zúčtovaný za dobu od předchozí inventury do zjištění schodku při dodržení pravidel dle § 260 odst. 4.

Podíl náhrady škody nesmí u jednotlivých zaměstnanců přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému hrubému měsíčnímu výdělků před vznikem škody. Pokud se takto určenými podíly neuhradí celý schodek, jsou povinni zbytek uhradit vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

Kdyby se zjistilo, že vznik schodku nebo jeho části zavinil některý společně zavázaný zaměstnanec nebo více zaměstnanců, hradí tento zaměstnanec (zaměstnanci) schodek podle svého zavinění. Zbytek schodku se rozúčtuje mezi ostatní zaměstnance podle výše popsaných pravidel

Judikáty NS:

21 Cdo 2536/2013

21 Cdo 3574/2011

21 Cdo 2910/2015