

Zaměstnavatelé už se nemusí bát zaměstnancům svěřit tankovací kartu

V odborné veřejnosti dříve převládal názor, že se zaměstnancem nemůžete sjednat dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. dohodu o hmotné odpovědnosti) na tankovací kartu. Tento názor však byl překonán několika rozhodnutími Nejvyššího soudu, která si níže dovolujeme pro personální praxi shrnout.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius laboris



Mgr. Bc. Lucie
Brázdová

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius laboris

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, obvykle nazývaná „dohoda o hmotné odpovědnosti“, je upravena v § 252 a násl. zákoníku práce. Uzavřít takovou dohodu je pro zaměstnavatele značně výhodné, protože

- oproti standardně požadované náhradě škody nemusí zaměstnavatel prokazovat zavinění zaměstnance (zaměstnanec má však možnost se odpovědnosti zprostit, pokud sám prokáže, že schodek, známý též pod laickým pojmem „manko“, nevznikl jeho zaviněním – důkazní břemeno zde tedy nese zaměstnanec, ne zaměstnavatel) a
- náhrada škody není omezena do výše 4,5násobku průměrného výdělku zaměstnance, zaměstnanec je tak povinen schodek (škodu) zaměstnavateli nahradit v plné výši.

Předmětem takové dohody však mohou být podle zákoníku práce pouze hodnoty určené k vyúčtování, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Obecně by se totiž mělo jednat o svěřené věci genericky (nikoli individuálně) určené, přičemž jako příklad zákon uvádí hotovost, ceniny (např. vstupenky u pokladni v divadle), zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti tak nemůže být např. svěřené motorové vozidlo nebo vybavení kanceláře, protože to není předmětem obratu nebo oběhu.

Pokud se určitá věc do výše uvedené definice nevejde a nelze vzhledem k ní uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (případně ani dohodu

o ztrátě svěřených věcí dle § 255 zákoníku práce), použije se vůči zaměstnanci obecná úprava odpovědnosti podle § 250 ZP. V takovém případě však již zaměstnavatel musí zaměstnanci prokázat zavinění, což bývá v praxi značně obtížné.

Právě v určení, co vše může být předmětem obratu nebo oběhu, resp. předmětem dohody o hmotné odpovědnosti, býval tzv. kámen úrazu. Podle dřívějších článků (*Horká, B. Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. In: epravo.cz, 2015. Dostupný z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-odpovednosti-k-ochrane-hodnot-sve-renych-zamestnanci-k-vyuctovani-98985.html>; Csölle, Z. Jak je to s odpovědností za škodu v případě transakcí platební kartou? In: *Práce a mzda, 2013/11*) se pod výše uvedenou definici tankovací a platební karty zkrátka nevešly, protože podle autorů nebyly předmětem obratu nebo oběhu a zároveň na kartě podle nich nevzniká prakticky nikdy schodek, protože účetní stav se neliší od evidence hodnot převzatých k vyúčtování.*

Vzhledem k tomu, že oba tyto články, na které se často v personální praxi odkazuje, jsou staršího data a byly překonány novou soudní praxí, rozhodly se autorky článku tato soudní rozhodnutí níže shrnout. Ve vztahu k tankovací kartě (která je svým charakterem velice obdobná kartě platební) Nejvyšší soud opakovaně uvedl, že **dohodu o hmotné odpovědnosti uzavřít lze.**

Nejvyšší soud se dohodou o hmotné odpovědnosti uzavřené ve vztahu k palivové (tankovací)

kartě zabýval poprvé ve svém usnesení ze dne 23. 5. 2018, sp.zn. 21 Cdo 2292/2018. V tomto usnesení uvedl, že je „mimo pochybnost, že možnost zvýšené odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 252 odst. 1 zák. práce je žádoucí při výkonu každého zaměstnání, v rámci něhož je nutné, aby zaměstnancům byly svěřeny určité hodnoty, s nimiž sami disponují a hospodaří a které jsou povinni ve stanoveném období vyúčtovat. [...] Jsou to hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Jde-li o vydávání cenin a přijímání peněz za tyto ceniny, může se týkat zvýšená odpovědnost například zaměstnanců ve spojích, prodavačů losů nebo vstupenek do divadel, kin či na jiné kulturní akce, zaměstnanců, jimž jsou za účelem plnění pracovních povinností poskytovány poukázky na pohonné hmoty, nebo také – jako v případě žalovaného v projednávané věci – zaměstnanců, kterým je svěřena **tzv. čipová (tankovací) karta**.“

Nejvyšší soud však dal v daném případě přesto za pravdu odvolacímu soudu, že se u zaměstnance tato přísnější odpovědnost neuplatnila. Zaměstnavatel totiž podle shrnutí obsahu dosavadního řízení Nejvyšším soudem namítal před nižšími soudy pouze skutečnost, že cena za získanou naftu byla přemrštěná, případně neodpovídala reálné spotřebě vozidla, toto tvrzení však podle odvolacího soudu zaměstnavatel neprokázal. Nebyl zde tak žádný prokazatelný rozdíl mezi skutečně fyzicky nakoupenou naftou a částkou, která byla na nákup vynaložena, tj. mezi fyzickým a účetním stavem. Schodkem ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce se totiž podle tohoto usnesení „rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevymáje ani schodky na finančních prostředcích.“ Takový rozdíl však v uvedeném případě neexistoval, resp. nebyl prokázán. **Důležitý přesto zůstává závěr, že dohoda o hmotné odpovědnosti na tankovací kartu byla platná, lze ji tedy využít, bude-li se někdy z nějakého důvodu rozcházet její účetní stav se skutečně zakoupenou a zaevidovanou naftou.**

Výše uvedenou definici zahrnující tankovací kartu mezi hodnoty svěřené k vyúčtování následně přebíral Nejvyšší soud i ve svém rozsudku ze dne 23. 7. 2019, sp.zn. 21 Cdo 492/2019: „odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách přejímá zaměstnanec na základě písemné dohody o odpovědnosti, která musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěřil a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (přesné vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal „hmotnou“ odpovědnost, zde není nutné). Zákoník práce v ustanovení § 252 odst. 1 zák. práce formou demonstrativního výčtu uvádí hodnoty, kterých se má odpovědnost za schodek týkat. Jsou to hotovosti, ceniny,

zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu. Jde-li o vydávání cenin a přijímání peněz za tyto ceniny, může se týkat zvýšená odpovědnost například zaměstnanců ve spojích, prodavačů losů nebo vstupenek do divadel, kin či na jiné kulturní akce, zaměstnanců, jimž jsou za účelem plnění pracovních povinností poskytovány poukázky na pohonné hmoty, nebo také zaměstnanců, kterým je svěřena **tzv. tankovací karta**.“

Rozhodnou-li se zaměstnavatelé ve světle výše uvedených rozsudků dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování ve vztahu k tankovací kartě se zaměstnancem uzavřít, může se stát, že zaměstnanec ji uzavřít odmítne. V takovém případě se však lze opět opřít o rozsudek Nejvyššího soudu, tentokrát o něco staršího data, konkrétně o rozsudek ze dne 11. 5. 2006, sp.zn. 1731/2005. V citovaném případě se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda lze se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí pro nesplňování požadavků pro výkon práce z důvodu odmítnutí uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (pozn. autorek: předchozím ZP používané označení pro dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování). Uvedl, že je třeba posoudit, zda je tento požadavek „vyvolán zvláštností výkonu konkrétní funkce (pracovního místa)“, a je tedy důvodný, a věc vrátil odvolacímu soudu k rozhodnutí. Pokud by soud vyhodnotil, že byl tento požadavek v rámci „konkrétních poměrů u konkrétního zaměstnavatele“ nezbytný k výkonu práce, lze skutečně se zaměstnancem pracovní poměr skončit, pokud dohodu o hmotné odpovědnosti přesto podepsat nechce.

V citovaném případě se jednalo o požadavek související s pozicí vedoucího skladníka ve skladu zeleniny, lze si však obdobný požadavek snadno představit i v případě řidiče např. nákladního auta (kamiónu), po kterém zaměstnavatel požaduje, aby k čerpání paliva potřebného k výkonu práce používal přidělenou tankovací kartu zaměstnavatele.

Lze tedy shrnout, že výše uvedená a doposud méně známá judikatura potvrzuje, že ve vztahu k tankovacím a obdobně dle našeho názoru i platebním kartám lze platně uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a její uzavření lze dokonce stanovit jako jeden z požadavků k výkonu práce zaměstnance (pokud to vyplývá i z jeho druhu práce). Zaměstnavatelé se proto nemusí bát takovou dohodu uzavřít, resp. požadovat její uzavření po svých zaměstnancích.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce