

Platební karta jako předmět dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování?

Stanovisko Odborového svazu dopravy

Odborový svaz dopravy zaznamenal případy, kdy je zaměstnancům předkládána k podpisu dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, jejímž předmětem je platební karta. Níže je pojednáno, zda platební karta takovým předmětem uvedené dohody být může a zda zaměstnanec může zaměstnavateli argumentovat, že taková dohoda případně není v souladu s právními předpisy.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, hovoří o platební kartě na jediném místě, a to jen v souvislosti s poskytováním zálohy na cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě. V ustanovení § 183 odst. 2 ZP stanoví, že při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele.

Skutečnost, že zákoník práce hovoří o platební kartě jen v souvislosti se zahraniční pracovní cestou, však neznamená, že by platební karta nemohla být zaměstnanci zapůjčena též na vnitrostátní pracovní cestu. Dle ustanovení § 183 odst. 1 ZP totiž platí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

Zaměstnavatelé, kteří poskytují zaměstnancům firemní platební karty, ať už z jakéhokoliv důvodu, mívají snahu zvýšit svoji ochranu pro případ, že by zaměstnanec neoprávněně nakládal s prostředky na kartě. Za tím účelem někdy zaměstnavatelé přistupují k sepsání **dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování** (dále jen „dohoda o hmotné odpovědnosti“), jejímž předmětem by, mimo další hodnoty, měla být právě i poskytnutá platební karta. Při uzavírání dohody o hmotné odpovědnosti není nutné hodnoty, kterých se dohoda týká, jednotlivě uvádět. Dohoda o hmotné odpovědnosti totiž neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na ty hodnoty, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody. Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti.

Výhody dohody o hmotné odpovědnosti pro zaměstnavatele spočívají zejména v tom, že zaměstnavatel zde nemá povinnost prokazovat zavinění zaměstnance, které se ze zákona předpokládá (zaměstnanec však má možnost dokázat, že schodek nezavinil). Navíc rozsah náhrady škody není limitován, a zaměstnanec tak **odpovídá za schodek na svěřených hodnotách v plné výši**.

Nastolenou otázkou je, zda platební karta může být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Zákoník práce stanoví dvě podmínky:

- zaměstnanec má možnost osobně disponovat s hodnotami po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny,
- svěřené hodnoty jsou předmětem obratu nebo oběhu (hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty).

U platební karty je zřejmé, že zaměstnanec bude mít možnost s kartou osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu karta byla svěřena. Tato podmínka bude tedy v podstatě vždy splněna.

Problém nastává u druhé podmínky. **Platební karta totiž není předmětem obratu nebo oběhu.** Navíc odborná literatura dospěla též k závěru, že na platební kartě jako takové schodek ani nemůže vzniknout. *Schodek je totiž rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a údaji účetní evidence.*

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 979/2001, ze dne 12. 4. 2002, schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Přitom platí, že zaměstnanec je povinen převzaté hodnoty vyúčtovat, tedy kdykoli prokázat účetními doklady, že v době vyúčtování se nacházejí u zaměstnavatele, případně, že se tam nachází peněžní protihodnota. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, představují schodek také hodnoty, které chybí v důsledku toho, že teprve později dojde k opravám v účetní evidenci tak, že zde vzniká rozdíl mezi svěřenými hodnotami a údaji účetní evidence. Z hlediska zaměstnavatele, který zaměstnanci hodnoty svěřil, se totiž ztráta projeví teprve po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a zjištěnou skutečností (srov. též např. právní stanovisko ze dne 20. 1. 2016, Mgr. Tomáš Liškutín, Mgr. David Šupej, Zdroj: Verlag Dashöfer).

Relevantní je v tomto ohledu i níže uvedený komentář k zákoníku práce.

"Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je zvláštním druhem pracovněprávní odpovědnosti, při níž zaměstnanec odpovídá za vzniklou škodu ve zvýšeném nebo úplném rozsahu. Předmětem této odpovědnosti jsou věci zpravidla vyšší majetkové hodnoty, které jsou majetkem zaměstnavatele. Zaměstnavatel pomocí těchto věcí realizuje své obchodní aktivity a svěřuje je tak zaměstnanci na základě právního jednání. Jedná se o kvalifikovanou odpovědnost zaměstnance za tyto věci, kde manipulace s nimi vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby a kde je "možné kontrolovat průběžně jejich stav.

Předpokladem vzniku odpovědnostního vztahu za schodek je:

- vznik škody,
- písemná dohoda o odpovědnosti,
- presumované zavinění zaměstnance.

"Škoda na majetku zaměstnavatele se musí projevit pouze ve formě schodku. Schodek na svěřených hodnotách je možné definovat jako rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, tj. mezi údaji účetní evidence, o něž je skutečný stav nižší než stav účetní (srovnej rozhodnutí R 12/1976, str. 75 a str. 76, a R 55 /1984, str. 287)."

"Předmětem schodku mohou být pouze svěřené hodnoty. Těmito hodnotami rozumíme hotovost zboží, zásoby materiálu, ceniny nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny (R 0/1972). Příkladem takovýchto věcí může být zboží určené k prodeji, skladování nebo přepravě, zásoby materiálu, finanční prostředky při platebním styku, pohonné hmoty a jiné suroviny, peníze a kolký svěřené zaměstnancům finančních útvarů. "Předmětem dohody o odpovědnosti nemohou být předměty, které nejsou určeny k oběhu nebo obratu nebo se kterými nemá zaměstnanec možnost sám nakládat. Za předpokladu, že se jedná o nezpůsobilý předmět dohody o odpovědnosti, bude zaměstnanec odpovídat za škodu vzniklou na této věci za podmínek a v rozsahu stanoveném pro obecnou odpovědnost zaměstnavatele."

"Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena v rámci pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z hlediska normálních náležitostí může být tato dohoda uzavřena v rámci pracovní smlouvy (R 12/1976, str. 62-63), nezbytnou náležitostí sankcionovanou neplatností je písemná forma

této dohody. **Z obsahových náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti vyplývá, že tato dohoda by měla obsahovat označení hodnot, které jsou zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, označení pracoviště zaměstnance a určení druhu práce, již zaměstnanec vykonává."**

(HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-132-1. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.)

Dohodu o hmotné odpovědnosti nelze uzavřít ve vztahu k jakýmkoliv hodnotám. Musí jít o hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Mezi takové hodnoty řadí zákoník práce demonstrativně (příkladem) hotovost, ceniny, zboží a zásoby materiálu. Této charakteristice odpovídají např. peníze, zboží určené k prodeji v obchodě, ke skladování či přepravě, kolky, známky apod.

Naopak z okruhu těchto hodnot jsou vyloučeny svěřené pracovní pomůcky – např. mobilní telefony nebo automobily, protože nejsou předmětem obratu nebo oběhu. Pokud by zaměstnavatel přesto chybně uložil v dohodě o hmotné odpovědnosti odpovědnost např. za mobilní telefon či vozidlo přenechané zaměstnanci k užívání za účelem výkonu práce či jiné inventární předměty, které nejsou určeny k obratu či oběhu, pak se pravidla hmotné odpovědnosti neuplatní a postupuje se podle pravidel zákoníku práce o obecné odpovědnosti za škodu.

A proto lze pro vše výše uvedené dovést, že platební karta tedy nemůže být samostatným předmětem dohody o odpovědnosti, a to právě proto, že ji není možno považovat za svěřenou hodnotu, která by byla předmětem obratu nebo oběhu. Pro úplnost se uvádí, že podle rozsudku NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 585/2013, ze dne 24. 11. 2014, je zaměstnanec oprávněn posoudit, zda hodnoty, které jsou mu předávány do osobní dispozice ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce, jsou mu předávány v souladu s právními předpisy.

31. 5. 2018

Vypracovala: PhDr. Mgr. Martina Roučková, právní oddělení OSD

