

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

Limitace odpovědnosti vedoucího pracovníka za škodu způsobenou zaměstnavateli neplatným rozvázáním pracovního poměru s jinými zaměstnanci

Omezení náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli z nedbalosti čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku v situaci, kdy vedoucí zaměstnanec uplatnil neplatné výpovědi, a zaměstnavatel tak musel vyplatit dotčeným zaměstnancům náhradu příjmu za neplatné rozvázání pracovního poměru aneb Platí limit odpovědnosti zaměstnance za škodu jen pro každý jednotlivý případ neplatného rozvázání pracovního poměru, nebo pro všechny takové případy vyplývající z určité vedoucím zaměstnancem iniciované organizační změny dohromady?

Dosavadní judikatorní východiska k potvrzení odpovědnosti vedoucího zaměstnance

Nejvyšší soud ČR již v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017, zhodnotil že zaměstnavateli vznikla újma (došlo ke zmenšení jeho majetku) tím, že zaplatil zaměstnanci náhradu platu poté, co byla výpověď z pracovního poměru, kterou mu dal, soudem určena neplatnou. **Za vzniklou škodu, která vznikla zaměstnavateli tím, že v důsledku organizačního opatření, o kterém rozhodl vedoucí zaměstnanec a na jehož základě byly dány zaměstnancům výpovědi, o nichž posléze soud určil, že jsou neplatné, musel zaměstnavatel vyplatit těmto zaměstnancům náhradu mzdy** (a to ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámili zaměstnavateli, že trvají na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy jim zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce) **odpovídá tento vedoucí zaměstnanec.**

Na tom, že vyplacená náhrada platu je skutečnou škodou, nic nemění okolnost, že z pohledu zaměstnance tato náhrada představuje zákonný nárok podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Vedoucí zaměstnanec tím, že dá (uplatní) jménem zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru, aniž by pro dání výpovědi byly splněny zákonné podmínky, poruší svoji pracovní povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané. (Činí-li vedoucí zaměstnanec při výkonu své práce jménem zaměstnavatele pracovněprávní úkony (právní jednání), musí při tom postupovat v souladu s pracovněprávními předpisy.) *Příčinná souvislost mezi porušením pracovní povinnosti vedoucím zaměstnancem [tím, že zaměstnanci dal (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky] a škodou vzniklou zaměstnavateli (tím, že zaplatil zaměstnanci náhradu platu poté, co byla uvedená výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou), je dána, neboť bez tohoto porušení pracovní povinnosti vedoucím zaměstnancem by uvedená škoda zaměstnanci nevznikla tak, jak vznikla (nebyla-li by zaměstnanci dána neplatná výpověď, nemusel by zaměstnavatel vynaložit náklady na náhradu platu).*

Okolnost, že ke vzniku povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci náhradu platu bylo nutné, aby zaměstnanec podal žalobu o neplatnost výpovědi a oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (ust. § 69 odst. 1 a § 72 zákoníku práce), na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinnosti odpovědného vedoucího zaměstnance a škodou na straně zaměstnavatele nic nemění. Pokud jde o zavinění jako další předpoklad odpovědnosti vedoucího

zaměstnance za škodu podle ust. § 250 zákoníku práce, postačuje zavinění ve formě nevědomé nedbalosti, vyložil Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017.

Aktuální rozhodnutí Ústavního soudu k limitaci odpovědnosti vedoucího pracovníka za škodu

Zaměstnankyně po nástupu na vrcholné vedoucí pracovní místo u zaměstnavatele přistoupila k rozhodnutí o organizační změně a k, z ní vyplývajícimu, propouštění zaměstnanců (vedoucích zaměstnanců na nižším stupni řízení) z důvodu jejich nadbytečnosti dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Někteří zaměstnanci, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr, úspěšně napadli výpověď, kterou dostali, soudní cestou. Z tohoto důvodu musel zaměstnavatel neplatně propuštěným zaměstnancům vyplatit náhradu příjmu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel takto vzniklé náklady následně vymáhal po zaměstnankyni jako náhradu škody (dle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce), kterou měla zaměstnankyně způsobit zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. **Náhradu škody zaměstnavatel vymáhal po zaměstnankyni vícero samostatnými žalobami vztahujícími se vždy ke konkrétní výpovědi určitému zaměstnanci.** K Ústavnímu soudu se dostal na základě ústavní stížnosti zaměstnankyně jeden z těchto případů uplatněného regresu uplatněného zaměstnavatelem vůči zaměstnankyni.

Nižší (obecné) soudy žalobě zaměstnavatele vyhověly (a Nejvyšší soud dovolání zaměstnankyně svým usnesením ze dne 23. června 2020, spis. zn. 21 Cdo 4159/2019, odmítl), přičemž konstatovaly, že zaměstnankyně je za vzniklou škodu odpovědná, neboť tím, že dala neplatnou výpověď, zaviněně (ve formě vědomé nedbalosti) porušila svou povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané [ust. § 301 písm. c) zákoníku práce]. Škodní událostí tedy byla shledána samotná výpověď, nikoli organizační změna, která jí předcházela. V důsledku toho soudy jednak nepovažovaly za nezbytné spojovat jednotlivé žaloby zaměstnavatele proti zaměstnankyni ke společnému řízení. A především tato skutečnost měla vliv na aplikaci ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého **výše (po zaměstnanci) požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku měsíčního výdělku zaměstnance, který způsobil škodu.** Limit omezující povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu ve výši čtyřapůlnásobku měsíčního výdělku se tak nevztahoval na veškerou škodu, kterou zaměstnankyně výpověďmi navazujícími na organizační změnu potenciálně způsobila, ale omezoval pouze výši náhrady škody požadované ve vztahu ke každé jednotlivé výpovědi čili v každém jednotlivém případě neplatného rozvázání pracovního poměru, v jehož důsledku byl zaměstnavatel povinen vyplatit dotčeným zaměstnancům příslušnou náhradu příjmu dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Náhrada škody požadovaná po zaměstnankyni tak v úhrnu za všechny případy neplatného rozvázání pracovního poměru může potenciálně překročit uvedený limit čtyřapůlnásobku průměrného výdělku.

Přístup obecných soudů

Nejvyšší soud považoval závěr odvolacího soudu, totiž že nelze všechny případné škody způsobené všemi neplatnými výpověďmi z pracovního poměru, které dala zaměstnankyně, sečíst a tyto společně omezit jedním čtyřapůlnásobkem jejího pravděpodobného výdělku, neboť samostatnou škodou je škoda plynoucí z každé samostatné události zvlášť, přičemž škodní událostí je neplatná výpověď, za souladný s ustálenou rozhodovací praxí. Stejně hodnotil Nejvyšší soud i ve závěr, že nejsou dány žádné důvody hodné zvláštního zřetele pro moderaci výše požadované náhrady škody.

Podle Nejvyššího soudu (usnesení ze dne 23. června 2020, spis. zn. 21 Cdo 4159/2019), se mají posuzovat předpoklady odpovědnosti u každé škodní události zvlášť, a tedy se u každé musí odděleně uplatnit pravidlo dle ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce, na čemž by nic nezměnilo, ani kdyby došlo k procesnímu spojení řízení, v nichž je řešena odpovědnost zaměstnankyně za škodu způsobenou výpověďmi navazujícími na organizační změnu.

Výklad obecných soudů znevýhodnil zaměstnankyni a popřel ochrannou funkci pracovního práva

Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 2600/20, ze dne 22. 2. 2022, zhodnotil, že **obecné soudy hodnotily pro účely ust. § 257 odst. 2 zákoníku každou danou výpověď jako samostatnou škodní událost, avšak zavinění zaměstnankyně vztáhly ani ne tak k těmto událostem, jako spíše k organizační změně, která je zastřešovala, když mimo jiné poukazovaly na její účelovost** a zaměstnankyni vyčítaly nedbalost při její přípravě. Dle názoru Ústavního soudu ovšem soudy musejí být ve svém výkladu důsledné. Je-li škodní událostí opravdu samotná výpověď, musí se i posouzení zavinění zaměstnankyně vztahovat k této výpovědi, nikoli k organizační změně. Jinak řečeno, soudy musejí posoudit, zda odpovědná zaměstnankyně zaviněně porušila nějakou svou pracovní povinnost propuštěním zaměstnance v situaci, kdy již došlo k organizační změně, a zaměstnankyně tak musela reagovat na to, že některá dosud existující pracovní místa v nové struktuře zaměstnavatele minimálně formálně přestala existovat. Připustí-li soudy naopak, že skutečná podstata pochybení spočívala v uskutečněné organizační změně, a protiprávnost dané výpovědi je tak spíše jen důsledkem nedostatků souvisejících s přípravou a provedením této změny, pak se zaměstnankyně dopustila jednoho pochybení a je nutné zajistit, aby ji v plném rozsahu chránilo ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce. To znamená, že by náhrada škody způsobené tímto pochybením měla být limitována čtyřapůlnásobkem jejího měsíčního výdělku.

V napadených rozhodnutích obecných soudů však soudy zvolily kombinaci těchto dvou přístupů, a to kombinaci, která zaměstnankyni v maximální možné míře znevýhodňovala, čímž došlo k obejití ochranných mechanismů pracovního práva a v konečném důsledku i k porušení práva zaměstnankyně na soudní ochranu ve spojení s právem na ochranu vlastnictví, zhodnotil Ústavní soud. V posuzované věci soudy přistoupily k výkladu relevantních ustanovení zákoníku práce způsobem, který by sice osamoceně, ve vztahu ke každému z nich, nutně pochybnosti o své ústavnosti vzbuzovat nemusel, ovšem následná společná aplikace takto vyložených ustanovení na případ vedoucí zaměstnankyně a jí uplatněné organizační změny a následných rozvázání pracovního poměru vedla - i v důsledku nedůslednosti, s níž soudy k uplatnění svých teoretických východisek přistoupily - k důsledkům, které zákon nejenže nepředpokládal, ale kterým se dokonce výslovně snaží předejít.

Jak aplikovat ochranné ustanovení zákoníku práce limitující odpovědnost zaměstnance?

Ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce bylo sice aplikováno v posuzované věci, avšak jeho ochranná funkce byla poněkud potlačena tím, že se vztahuje na každou udělenou výpověď zvlášť (neboť každá výpověď měla představovat samostatnou škodní událost). Soudy zde vyšly z judikatury Nejvyššího soudu, podle níž v případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1111/2001), čehož důsledkem podle Nejvyššího soudu je, že musí také u každé odděleně vyčíslené škody uplatnit pravidlo obsažené v § 257 odst. 2 zákoníku práce. *Ústavní soud zde poznamenává, že ačkoli je tento důsledek do určité míry logický, tak zatímco povinnost zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť odpovídá smyslu zákonné úpravy i pracovního práva obecně, neboť chrání zaměstnance před možnou odpovědností za škodu, kterou nespáchal, tak oddělená aplikace ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce jde naopak zaměstnanci k tíži, a svým způsobem předmětné ustanovení potlačuje, neboť obchází z něj plynoucí požadavek, aby zaměstnanec odpovídal za jedno nedbalostní pochybení maximálně do výše čtyřapůlnásobku svého výdělku.*

Je pravda, že formálně vzato se při kumulaci škodních událostí zaměstnanec nedopouští jednoho pochybení, ale pochybení více, konstatuje Ústavní soud. Tedy kdyby např. vedoucí zaměstnankyně dala dvě neplatné výpovědi, v logice výše uvedeného by se dopustila dvou nedbalostních pochybení, a odpovídala by tak za každé zvlášť do výše čtyřapůlnásobku svého výdělku. Zároveň ovšem nelze pominout, že ačkoli by šlo o dvě formálně samostatné škodní události, měly by obě původ v jedné skutečnosti, resp. v jednom pochybení - v nesprávném posouzení důsledků proběhlé reorganizace z

hlediska možné nadbytečnosti zaměstnanců, jejichž původní pracovní místo (minimálně formálně) již neexistuje. Takoví zaměstnanci mohou být dva, ale může jich být také daleko více, přičemž každým z nich by narůstal činitel násobící čtyřapůlnásobek zakotvený v ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce. Jinými slovy, jeden **nesprávný výklad zákona by mohl vést k ekonomicky likvidačním důsledkům, kterým se právě § 257 odst. 2 zákoníku práce snaží zabránit.**

Ústavní soud připomíná, že pracovní spory jsou vleklé, a tak regres zaměstnavatele vůči vedoucímu zaměstnanci nastupuje i se značnou časovou prodlevou

Ústavní soud na tomto místě dodává, že tyto důsledky, potenciálně devastující i pro pracovně aktivního člověka, mohou s ohledem na délku soudních sporů nastat i více než deset let po škodní události, tedy např. v době, kdy už škůdce ani nebude výdělečně činný. Soudy by tyto okolnosti měly mít na paměti a zejména při posuzování zavinění uvážit, zda k případnému pochybení, resp. nedbalosti došlo prvotním, zastřešujícím aktem (zde reorganizací), resp. v jeho důsledku, nebo naopak bylo skutečně bez přímé vazby na reorganizaci postupováno opakovaně nedbale při podávání každé jednotlivé výpovědi.

Shrnutí - v čem spočíval protiústavní přístup obecných soudů

Výsledkem nesprávného a protiústavního přístupu obecných soudů, jak zhodnotil Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 2600/20, ze dne 22. 2. 2022 (jímž zrušil rozhodnutí soudu prvního stupně, soudu odvolacího, i NS), tak bylo, že pro účely (mimo jiné) ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce byla každá výpověď hodnocena jako samostatná škodní událost, avšak zavinění odpovědné zaměstnankyně soudy vztáhly ani ne tak k těmto událostem jako spíše k reorganizační změně, která je zastřešuje.



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)