17. 4. 2018

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

# Odpovědnost za škodu způsobenou svému zaměstnavateli

Odpovídá vedoucí pracovník za škodu způsobenou svému zaměstnavateli neplatným rozvázáním pracovního poměru s jiným zaměstnancem?

Nepříjemným důsledkem neúspěchu žalovaného zaměstnavatele ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je pro zaměstnavatele povinnost uhradit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, a to zjednodušeně řečeno za dobu od okamžiku, kdy neplatně propuštěný zaměstnanec sdělí zaměstnavateli požadavek na další zaměstnávání, až do vyřešení sporu. Odpovídá pak vedoucí zaměstnanec, který o rozvázání pracovního poměru rozhodl, zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil v podobě zmenšení jeho majetku o částku, kterou musel zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru?

Je vedoucí zaměstnanec povinen předejít případně škodě tím, že umožní zaměstnanci na dobu trvání sporu návrat do práce? Odpovědi na tyto velmi praktické a zaměstnavateli relativně opomíjené otázky naznačuje aktuální rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017, který by manažerům a všem zaměstnancům, kteří jménem zaměstnavatele činí právní jednání v pracovněprávních vztazích vůči jiným zaměstnancům zaměstnavatele neměl uniknout.

**Skutkový základ sporného případu**

Zaměstnavatel – stát resp. jeho organizační složka – se domáhal po své bývalé zaměstnankyni, která byla jeho ústřední ředitelkou a jeho jménem jednala a vystupovala v pracovněprávních vztazích, peněžité náhrady škody, neboť bezprostředně po svém jmenování do funkce rozhodla o provedení organizačních změn, na jejichž základě předala výpovědi z pracovního poměru, a zaměstnanci, kteří tyto výpovědi obdrželi, písemně oznámili, že trvají na tom, aby byli nadále zaměstnáváni. Jejich výpovědi byly (až na výjimky) soudem určeny za neplatné a zaměstnavatel jim byl - na základě soudních rozhodnutí - povinen vyplatit náhrady platu spolu s úroky z prodlení a náklady soudních řízení.[1] Zaměstnavatel v daném případě vymáhal náhradu škody, která vznikla v důsledku toho, že zaměstnankyně rozhodla o nadbytečnosti J. K. a o výpovědi z jeho pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost, aniž by byly splněny základní podmínky stanovené pracovněprávními předpisy (po organizační změně byl na nově zřízené místo se stejným druhem práce, který dříve vykonával právě J. K., přijat nový zaměstnanec),[2] porušila tak právní povinnosti zaměstnance uvedené v zákoníku práce. Zaměstnankyně neomezila výši hrozící škody poté, co J. K. oznámil, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, neboť mu neumožnila pokračovat v práci. [3]

**Rozhodnutí nižších soudů ve prospěch zaměstnance**

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Mimo jiné v jeho odůvodnění konstatoval, že v ust. § 69 zákoníku práce žádná povinnost v podobě přijetí zaměstnance zpět do práce, pokud zpochybňuje platnost udělené výpovědi, stanovena není a že samotné nepřijetí J. K. zpět do zaměstnání ani samotné rozhodnutí o organizační změně, které je manažerským rozhodnutím žalované, vznik škody nezpůsobilo. Dále uvedl, že aby zaměstnavatel J. K. vyplatil náhradu platu, musel namítnout

neplatnost tohoto úkonu podle ust. § 69 zákoníku práce, musel podat v zákonné dvouměsíční lhůtě žalobu na neplatnost výpovědi[4] a musel být v tomto řízení úspěšný, a že proto mezi tvrzeným protiprávním jednáním žalované a náhradou platu není příčinná souvislost. Odvolací soud potvrdil ve věci samé rozsudek soudu prvního stupně. Souhlasil se závěry rozhodnutí v jiné obdobné věci spis. zn. 62 Co 460/2015, ve které se zaměstnavatel domáhal po žalované náhrady škody ve stejné výši jako v dané věci na základě neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí s jiným zaměstnancem (J. N.), a to že organizační změna je manažerským rozhodnutím, které nelze přezkoumávat[5] a které „samo o sobě" ještě důvodem vzniku škody nebylo, neboť bylo třeba dalších kroků – podání žaloby o neplatnost výpovědi, uplatnění nároku na náhradu mzdy apod. Případem se na základě dovolání zaměstnavatele zabýval Nejvyšší soud ČR, a **řešil tak v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017, otázku, zda žalovaná zaměstnankyně naplnila svým jednáním skutkovou podstatu ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, zejména, zda jí lze v příčinné souvislosti s částkami vyplacenými J. K. vytýkat zaviněné porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**

**Předpoklady odpovědnosti za škodu**

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním – ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí - ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce. Při odpovědnosti za škodu podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen prokázat zavinění zaměstnance – ust. § 250 odst. 3 zákoníku práce. Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, odpovědnost za škodu nemůže nastat.

Škodou, jako jedním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, se rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (tj. majetková újma) a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Skutečnou škodou (ust. § 257 odst. 1 zákoníku práce) je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele. NS ČR uvedl, že **zaměstnavateli lze přisvědčit, že mu vznikla újma (že došlo ke zmenšení jejího majetku) tím, že zaplatil J. K. náhradu platu poté, co byla výpověď z pracovního poměru, kterou mu dal, soudem určena neplatnou. Na tom, že náhrada platu vyplacená J. K. je skutečnou škodou vzniklou žalobkyni, nic nemění okolnost, že z pohledu J. K. tato náhrada představuje „zákonný nárok" zaměstnance podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.**

O porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jde tehdy, jedná-li zaměstnanec (v podobě konání nebo opomenutí) při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v rozporu s povinnostmi, které mu byly stanoveny právními předpisy, vnitřními předpisy, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Mezi základní povinnosti vedoucího zaměstnance patří mimo jiné povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané [ust. § 301 písm. c) část věty před středníkem zákoníku práce] a také povinnost dodržování právních předpisů zabezpečovat [ust. § 302 písm. f) zákoníku práce]. Činí-li proto vedoucí zaměstnanec při výkonu své práce jménem zaměstnavatele pracovněprávní úkony (právní jednání), musí při tom postupovat v souladu s pracovněprávními předpisy.

**Zhodnocení věci Nejvyšším soudem**

NS ČR souhlasil se závěrem odvolacího soudu, že nepřidělováním práce J. K. poté, co oznámil, že

výpověď z pracovního poměru považuje za neplatnou a že trvá na dalším zaměstnávání, žalovaná žádnou svoji pracovní povinnost neporušila, neboť zákon takovou povinnost zaměstnavateli (vedoucímu zaměstnanci jednajícímu jeho jménem) neukládá. Je však nutné dospět k závěru, že **žalovaná zaměstnankyně tím, že J. K. dala (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, aniž by pro dání výpovědi podle tohoto ustanovení byly splněny zákonné podmínky, porušila svoji pracovní povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané [§ 301 písm. c) zákoníku práce]. Jedná se přitom o objektivní stav, který nastal bez ohledu na to, zda jej žalovaná chtěla způsobit nebo zda věděla, že může nastat**.

O vztah příčinné souvislosti mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem by škoda zaměstnavateli nevznikla tak, jak vznikla). Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. V projednávané věci vyplývá ze skutkových zjištění soudů, že **je dána příčinná souvislost mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou** [tím, že J. K. dala (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky] **a škodou vzniklou zaměstnavateli** (tím, že zaplatil J. K. náhradu platu poté, co byla uvedená výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou), **neboť bez tohoto porušení pracovní povinnosti žalovanou by uvedená škoda zaměstnanci nevznikla tak, jak vznikla** (nebyla-li by J. K. dána neplatná výpověď, nemusel by zaměstnavatel vynaložit náklady na náhradu platu uvedenému zaměstnanci). **Okolnost, že ke vzniku povinnosti zaměstnavatele zaplatit J. K. náhradu platu bylo nutné, aby J. K. podal žalobu o neplatnost výpovědi a oznámil žalobkyni, že trvá na dalším zaměstnávání (srov. § 69 odst. 1 a § 72 zákoníku práce), na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou a škodou na straně zaměstnavatele nic nemění**.

V projednávané věci odvolací soud založil svůj závěr o nedostatku zavinění žalované (ani ve formě nevědomé nedbalosti) na tom, že žalovaná přijala organizační opatření v dobré víře za účelem racionalizace činnosti zaměstnavatele a úspory prostředků a že jde o rozhodnutí, které nelze přezkoumávat. **Protože tím, zda žalovaná vzhledem ke všem okolnostem (včetně toho, zda své kroky činila „po konzultacích s právníky v rámci zaměstnavatele, či advokátními kancelářemi, které žalobkyni zastupovaly“, jak uvedla ve svém vyjádření k žalobě) a ke svým osobním poměrům (zejména vzhledem ke svému vzdělání, dosavadní praxi a zkušenostem) měla a mohla vědět, že v souvislosti s dáním výpovědi J. K. jedná protiprávně a že tímto jednáním může žalobkyni způsobit škodu v podobě náhrady platu vyplacené J. K., se odvolací soud nezabýval, nemůže být jeho závěr, že není dáno zavinění žalované (ani ve formě nevědomé nedbalosti), a že proto nejsou splněny předpoklady pro její odpovědnost za škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce, (prozatím) správný**. NS ČR tedy zrušil rozhodnutí nižších soudů a vrátil věc k novému projednání soudu prvního stupně.

**Shrnutí**

Mezi základní povinnosti vedoucího zaměstnance patří mimo jiné povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané a také povinnost dodržování právních předpisů zabezpečovat. Činí-li proto vedoucí zaměstnanec při výkonu své práce jménem zaměstnavatele pracovněprávní úkony (právní jednání), musí při tom postupovat v souladu s pracovněprávními předpisy. V posuzované věci vedoucí zaměstnankyně tím, že dala (jménem zaměstnavatele) zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, aniž by pro dání výpovědi byly splněny zákonné podmínky, porušila svoji pracovní povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané. Na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinnosti vedoucí

zaměstnankyní a škodou na straně zaměstnavatele v podobě náhrady platu vyplacené zaměstnanci přitom nic nemění 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. Pokud jde o zavinění jako další předpoklad odpovědnosti vedoucí zaměstnankyně za škodu podle ust. § 250 zák. práce, postačuje zavinění ve formě nevědomé nedbalosti. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017)

**Richard W. Fetter**,
autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1] Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. (Viz ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.)
[2] K tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1770/2001: *„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.“*
[3] *„Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.“* (S přihlédnutím ke změně právní úpravy od 1. 1. 2017 podle bodu III. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce spis. zn. Cpjn 4/2004.) Ze uvedené právní věty tedy plyne návod postupu, obsažený rovněž ve zmíněném stanovisku Nejvyššího soudu ČR, který může vést k minimalizaci nákladů zaměstnavatele: *„Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí je platným právním úkonem, může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy; rozhodne-li se tímto způsobem postupovat a oznámí-li tedy (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost*

*rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a učiní-li tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, zanikla tím (dnem, ke kterému vyzval zaměstnance k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ust. 69 odst. 1 zákoníku práce.“*
[4] Ust. § 72 zákoníku práce: Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
[5] Rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem, ale jen hmotně-právní podmínkou výpovědi; soud jej nepřezkoumává, hodnotí jen, zda jej učinil (vydal) ten, kdo je k tomu oprávněn, a zda bylo skutečně přijato. Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1105/2001, ze dne 11. 4. 2002: „Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním úkonem a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.“

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:

- 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
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?