8. 1. 2019

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

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou splněním protiprávního příkazu nadřízeného

Je-li zaměstnanci vydán pokyn, který není v souladu s právními předpisy, není zaměstnanec povinen takový pokyn splnit. Jestliže však zaměstnanec přesto takový pokyn splní a zaměstnavateli tím vznikne škoda, je třeba mít na zřeteli, že z hlediska posouzení odpovědnosti zaměstnance za škodu ve smyslu ust. § 250 zákoníku práce není samo o sobě významné, že zaměstnanec „není takovým pokynem vázán"; podstatné je, že, jednal-li zaměstnanec protiprávně na pokyn nadřízeného zaměstnance, nelze protiprávní jednání zaměstnance (zaviněné porušení pracovněprávních povinností) považovat za jedinou příčinu vzniku škody, nýbrž příčinu vzniku škody je třeba spatřovat rovněž (zároveň) v porušení povinností ze strany zaměstnavatele (tím, že nadřízený zaměstnanec vydal pokyn, který nebyl v souladu s právními předpisy).

Namístě je pak úvaha o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3157/2017, ze dne 12. 9. 2018.

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec je ve smyslu ust. 250 odst. 1 zákoníku práce povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je podle ust. § 250 odst. 3 zákoníku práce povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v ust. § 252 zákoníku práce (ten řeší odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, tedy tzv. hmotnou odpovědnost zaměstnance) a ust. § 255 zákoníku práce (ten řeší odpovědnost za škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení). Podle ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Podle ust. § 257 odst. 4 zákoníku práce byla-li škoda způsobena také zaměstnavatelem, je zaměstnanec povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

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 (tzv. kauzální nexus) a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká. Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil; neodpovídá tudíž za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (ust. § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 zákoníku práce), případně zaviněním jiného zaměstnance (ust. § 257 odst. 5 zákoníku práce), resp. třetích osob vně zaměstnavatele.

Omezení odpovědnosti z důvodu spoluzpůsobení škody ze strany zaměstnavatele pro zaměstnance znamená zejména zmenšení (omezení) a někdy i vyloučení odpovědnostních následků, které by jej jinak postihly, nebýt okolnosti, že vznik škody způsobil rovněž sám zaměstnavatel porušením svých povinností. Zaměstnanec odpovídá za škodu jak co do základu, tak co do výše jen v rozsahu odpovídajícím jeho zavinění na vzniku a výši škody, a k tíži zaměstnavatele jde ta část škody, kterou porušením vlastních povinností sám způsobil. O porušení povinností zaměstnavatele se jedná především tehdy, jestliže došlo (v příčinné souvislosti se vznikem škody) k porušení povinností ze strany jeho vedoucích zaměstnanců, jeho statutárních orgánů, popřípadě – je-li zaměstnavatel fyzická osoba – k porušení povinností přímo tímto zaměstnavatelem.

Sporný případ použití firemních peněz pro soukromé účely

Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 3157/2017, posuzoval případ, kdy žalovaná zaměstnankyně (působící ve funkci obchodní ředitelky) „převzala od svého zaměstnavatele částku 2.000,- EUR“, kterou však „nepoužila ve prospěch zaměstnavatele, nýbrž k soukromým účelům“ – ke koupi dětského kočárku pro dceru jednatele a na jeho pokyn, jak žalovaná zaměstnankyně tvrdila. (Dodejme, že žalovaná zaměstnankyně v rámci své obrany poukazovala na fakt, že podobný výběr hotovosti jejím prostřednictvím nebyl „nikterak výjimečnou praxí“, „běžně“ na ústní pokyn jednatele vybírala v hotovosti finanční částky oproti podpisu výdejky, které byly určeny pro osobní potřebu jednatele, tak jako v případě výběru předmětné částky 2.000,- EUR. Vybranou hotovost žalovaná použila v souladu s pokynem jednatele k zakoupení kočárku, oblečení a dalších dětských potřeb pro jeho vnuka, přičemž veškeré doklady si za účelem případné reklamace ponechala dcera jednatele a o všem byl jednatel informován. O všech těchto krocích žalované byl jednatel náležitě informován. Zaměstnankyně označila jednání zaměstnavatele za šikanu v důsledku ukončení osobního vztahu právě s jednatelem.)

Verdikt nižšího soudu by zřejmě právnímu názoru NS vyhověl, ale odvolací byl moc přísný

Soud prvního stupně případ vyhodnotil tak, že žalovaná porušila své pracovněprávní povinnosti uvedené v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, neboť jednala v rozporu se zájmy zaměstnavatele, nehospodařila řádně se svěřenými prostředky, nestřežila a neochraňovala majetek svého zaměstnavatele, nýbrž naopak „sama se aktivně podílela na jeho zneužití“. Protože v důsledku tohoto úmyslného jednáním žalované zaměstnankyně vznikla zaměstnavateli škoda ve výši 2.000,- EUR (o tuto částku se zmenšil jeho majetek), je žalovaná povinna ji nahradit, a to bez omezení vyplývajícího z ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce. Jelikož však žalovaná „jednala na pokyn jednatele, který byl jejím nadřízeným a jemuž – stejně jako žalované – muselo být známo, že takový postup je v rozporu se zájmy zaměstnavatele“, dospěl soud prvního stupně k závěru, že „ke vzniku škody došlo též porušením povinností ze strany zaměstnavatele“, a proto „za aplikace ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce dovodil omezení odpovědnosti žalované v rozsahu jedné poloviny, neboť podíl zaměstnavatele a žalované na vzniku škody byl zcela totožný“. Soud tedy uložil zaměstnankyni zaplatit částku 1.000,- EUR a co do částky 1.000,- EUR žalobu zamítl. Odvolací soud však uložil žalované zaplatit celých 2.000,- EUR.

Zhodnocení případu Nejvyšším soudem

Za tohoto stavu lze podle NS přisvědčit odvolacímu soudu, že žalovaná tímto jednáním zaviněně (úmyslně) porušila povinnost zaměstnance uvedenou v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce (řádně hospodařit s prostředky svěřenými jí zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele), a že podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce žalovaná odpovídá zaměstnavateli za škodu tímto protiprávním jednáním vzniklou. Ovšem názor odvolacího soudu, že, i

kdyby žalovaná – jak tvrdila - výše uvedeným (závadným) způsobem jednala na pokyn jednatele, nemělo by to vliv na míru její odpovědnosti za vzniklou škodu, neboť „nebyla takovým pokynem vázána“, NS odmítl. Podle jeho názoru je jistě mimo pochybnost, že povinnost zaměstnanců plnit pokyny nadřízených, která patří k základním povinnostem zaměstnanců uvedeným v ust. § 301 písm. a) zákoníku práce, se týká pouze takových pokynů, které jsou vydány v souladu s právními předpisy nadřízeným zaměstnancem, který je k tomu oprávněn. Je-li zaměstnanci vydán pokyn, který není v souladu s právními předpisy, není zaměstnanec povinen takový pokyn splnit. Jestliže však zaměstnanec přesto takový pokyn splní a zaměstnavateli tím vznikne škoda, je třeba mít na zřeteli, že z hlediska posouzení odpovědnosti zaměstnance za škodu ve smyslu ust. § 250 zákoníku práce není samo o sobě významné, že zaměstnanec „není takovým pokynem vázán“; podstatné je, že, jednal-li zaměstnanec protiprávně na pokyn nadřízeného zaměstnance, nelze protiprávní jednání zaměstnance (zaviněné porušení pracovněprávních povinností) považovat za jedinou příčinu vzniku škody, nýbrž příčinu vzniku škody je třeba spatřovat rovněž (zároveň) v porušení povinností ze strany zaměstnavatele (tím, že nadřízený zaměstnanec vydal pokyn, který nebyl v souladu s právními předpisy). Namístě je pak úvaha o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce. Odvolací soud, jehož rozsudek byl zrušen, se však nezabýval zjišťováním, zda jednatel skutečně takový pokyn, který nebyl v souladu s právními předpisy a na jehož základě žalovaná porušila své pracovněprávní povinnosti, vydal, a proto jeho závěr o tom, že „žalovaná nese zcela plně odpovědnost za vzniklou škodu“, označil NS ČR za předčasný.

Nutno odlišit protiprávní příkaz od nevhodného, nekvalifikovaného, neúčelného

Zaměstnanec může odmítnout splnění jen protiprávního příkazu zaměstnavatele, ne nevhodného, nekvalifikovaného, neúčelného, diletantského, nesmyslného…. Odlišení jedněch a druhých však pro něj nemusí být pochopitelně vůbec snadné. Zaměstnanec není oprávněn hodnotit pokyny a příkazy zaměstnavatele a nesmí odmítnout jejich splnění např. pro nerozumnost nebo nehospodárnost. Jakýkoliv legální pokyn zaměstnavatele k vykonání činnosti, která je podřaditelná pod sjednaný druh práce, musí zaměstnanec splnit, i když s ním nesouhlasí, protože se mu zdá třeba nelogický, v rozporu s obchodní strategií firmy, i když ztěžuje práci jemu samotnému nebo smluvním partnerům zaměstnavatele, jak plyne např. z případu projednávaného Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 3840/2014 a Ústavním soudem pod spis. zn. II ÚS 3339/2015 (usnesení ze dne 7. 6. 2016).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3840/2014, ze dne 2. 9. 2015, dospěl k závěru, že podřízený zaměstnanec musí plnit pokyny svých nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy, byť by si o nich, a to i ze svého odborného pohledu, myslel cokoliv. Zaměstnanec je povinen pracovní úkoly plnit, otázka proč je má plnit, je irelevantní. Jedním ze základních znaků závislé práce je totiž její výkon ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Zaměstnanec je povinen plnit pokyny vedoucích zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá. Pokud zaměstnanec zaměstnavatelovy pokyny, zvláště přes opakované písemné upozornění, porušuje, jeho jednání může být hodnoceno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a tedy důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Richard W. Fetter

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

Další články:

- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)