

25. 6. 2026

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

Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 202/2025 ze dne 26. 2. 2026 zabýval otázkou, zda se zákaz postoupení pohledávek podle § 346d odst. 4 zákoníku práce[1] vztahuje také na pohledávky z titulu náhrady škody a nemajetkové újmy. Současně připomněl, kdy má takový nárok pracovněprávní povahu a kdy se řídí občanským zákoníkem[2].

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnankyně pracovala jako provozní ve vinotéce a vinárně. Zaměstnavateli způsobila škodu v řádu několika stovek tisíc korun tím, že zavinila požár v pronajatých prostorách, zakoupila věci pro svou osobní potřebu z finančních prostředků zaměstnavatele a ponechala si finanční prostředky určené na proplacení záloh na mzdy a dovolené zaměstnanců.

Následně zaměstnankyně, zaměstnavatel a třetí osoba uzavřeli dohodu, ve které zaměstnankyně pohledávky z titulu náhrady škody uznala a zároveň došlo k jejich postoupení na třetí osobu. Ta se poté domáhala úhrady soudní cestou.

Soudy prvního a druhého stupně

Soud prvního stupně žalobu zamítl s odkazem na nedostatek aktivní legitimace žalobkyně. Důvodem bylo, že v souladu s § 346d odst. 4 zákoníku práce nemohou být pohledávky z pracovněprávního vztahu postoupeny na jinou osobu. Odvolací soud rozsudek potvrdil.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud se zabýval výkladem zákazu postoupení pohledávky z pracovněprávních vztahů, jehož rozsah nebyl zcela zřejmý. Vycházel přitom především z důvodové zprávy k novele zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012, která do zákoníku práce začlenila ustanovení o vyloučení subsidiárního použití ustanovení občanského zákoníku o postoupení pohledávek pro pracovněprávní vztahy.

Z důvodové zprávy plyne, že zákaz postoupení pohledávek z pracovněprávních vztahů je naplněním zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Účelem nové úpravy bylo zabránit zneužití institutu postoupení pohledávky na jinou osobu a zamezit nepřipustnému nátlaku na zaměstnance při jejím vymáhání (resp. zamezit jiným právním následkům na úkor zaměstnance). S účinností od 1. 1. 2014 byl zákaz postoupení pohledávky přesunut do jiného ustanovení, z hlediska věcného se však nic nezměnilo.

S ohledem na uvedené Nejvyšší soud uzavřel, že zákaz postoupení pohledávky dopadá i na pohledávky z titulu náhrady škody a nemajetkové újmy podle části jedenácté zákoníku práce. Současně však zdůraznil, že tento závěr nelze aplikovat bez dalšího na každý nárok na náhradu škody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Klíčové je, zda se jedná o odpovědnost pracovněprávní, nebo občanskoprávní.

Odpovědnost za škodu podle zákoníku práce se vztahuje pouze na situace, kdy zaměstnanec škodu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V opačném případě se uplatní úprava občanského zákoníku. Nejvyšší soud v této souvislosti navázal na ustálenou judikaturu a připomněl, že v mezích plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním je pouze taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů, přičemž rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tedy zda zaměstnanec při jednání sledoval plnění svých pracovních úkolů.

Soudům nižších stupňů pak vytkl, že se touto otázkou nezabývaly dostatečně a bez dalšího uzavřely, že veškeré uplatněné nároky mají pracovněprávní povahu. Bylo totiž třeba posoudit, zda jednání zaměstnankyně (zejména to, že si ponechala finanční prostředky zaměstnavatele nebo je využila na nákup věcí pro osobní potřebu) sledovalo plnění pracovních úkolů, nebo z jejich rámce vybočovalo.

Závěr

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že zákaz postoupení pohledávky v pracovněprávních vztazích dopadá i na pohledávky z titulu náhrady škody a nemajetkové újmy upravené v části jedenácté zákoníku práce. Zároveň však zdůraznil, že rozhodující je vždy povaha konkrétního nároku. Pro posouzení, zda jde o nárok pracovněprávní (a tedy nepostupitelný), či občanskoprávní, je nutné zkoumat, zda škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Klíčovým kritériem je přitom především věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů.



Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.,
advokát



Mgr. Anna Ludvíčková
Advokátní koncipientka

AegisLaw

[Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2023.

[2] Zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2023.

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)