

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

Právní následky neuzavření kvalifikační dohody se zaměstnancem

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 6.8.2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013, řešil otázku vztahu mezi kvalifikační dohodou a možností zaměstnavatele vymáhat po zaměstnanci náhradu škody dle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody, pokud taková dohoda nebyla uzavřena, a pokud se zaměstnanec neúčastnil školení, na které jej zaměstnavatel vyslal. Dále se Nejvyšší soud zabýval též otázkou příčinné souvislosti mezi vzniklou škodou a porušením právní povinnosti zaměstnance.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, pracovní poměr měl skončit dne 30.9.2007. Zaměstnavatel vyslal zaměstnance na školení uskutečněná ve dnech 23. - 25.4.2007, 9. - 10.5.2007, 22. - 23.5.2007, 5. - 6. 6.2007, 19. - 20.6.2007, 4. - 5.9.2007 a 18. - 19. 9.2007. Zaměstnanec se však školení ve dnech 4. 9. 2007 a 18. 9. 2007 bez řádné omluvy neúčastnil. Z tohoto důvodu s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením již dne 18.9.2007 a začal po zaměstnanci vymáhat náhradu nákladů, které vynaložil na jeho školení, jelikož vzhledem ke zmíněné absenci považoval náklady na tato školení za zbytečně vynaložené a požadoval po zaměstnanci jejich náhradu.

Právní názor Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud předně shrnul, že v projednávané věci bylo mimo jiné významné vyřešení právní otázky vztahu ustanovení § 250 a § 234 zákoníku práce, a že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování Nejvyššího soudu vyřešena ve všech souvislostech.

Nejvyšší soud uvedl, že je nepochybně správné, že právní postavení zaměstnavatele by bývalo příznivější, kdyby byla uzavřena kvalifikační dohoda ve smyslu ustanovení § 234 zákoníku práce. Taková dohoda však uzavřena nebyla, a vzhledem k tomu není ani důvod hodnotit vylíčený skutek podle § 234 zákoníku práce. Nejde ani o to, že by ustanovení § 234 zákoníku práce mělo být k ustanovení § 250 zákoníku práce ve vztahu speciality, neboť v posuzované věci ostatně žádný závazkový vztah práce mezi účastníky podle ustanovení § 234 zákoníku práce nevznikl. Jde o to, že zaměstnavatel tvrdí, že vynaložením nákladů na školení zaměstnance mu vznikla majetková újma a že tato újma vznikla „v důsledku jednání zaměstnance, které vedlo ke skončení pracovního poměru“, takže je na místě jediné řešit otázku, pod které ustanovení hmotného práva lze subsumovat zjištěný skutkový stav.

Zaměstnavateli lze přisvědčit, že mu vznikla újma (že došlo ke zmenšení jeho majetku) tím, že vynaložil náklady na školení, jehož se zaměstnanec účastnil, a je rovněž nepochybné, že zaměstnanec porušil svou povinnost účastnit se školení, na které byl se svým souhlasem vyslán, v důsledku čehož s ním byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Za tohoto stavu je pro posouzení věci dále významné, zda byl splněn další předpoklad obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, tj. příčinná souvislost mezi vzniklou škodou a zjištěným porušením povinnosti.

O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení

pracovních povinností zaměstnancem (bez zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem by škoda nevznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal.

V posuzovaném případě zaměstnavatel vynaložil náklady na školení a pracovní poměr skončil okamžitým zrušením dne 18. 9. 2007 z důvodu „neomluvené absence dvou pracovních dnů“ během trvání školení. Je možné, že náklady byly vynaloženy „marně“ (jak zaměstnavatel v žalobě uvádí), nicméně okolnost, že se zaměstnancem byl skončen pracovní poměr okamžitě, není příčinou důležitou, podstatnou a značnou neefektivního vynaložení těchto nákladů, neboť tyto náklady by byly vynaloženy zbytečně i tak, vzhledem k tomu, že pracovní poměr měl skončit dne 30. 9. 2007 uplynutím sjednané doby. Je tedy správný závěr, že „neexistuje příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance, které vedlo k okamžitému zrušení pracovního poměru a vynaloženými náklady na školení“.

Komentář případu

Při prohlubování kvalifikace zaměstnanců by zaměstnavatelé neměli opomíjet možnost uzavření kvalifikační dohody dle podmínek uvedených v ustanovení § 234 a následujících zákoníku práce. Výše uvedený případ ukazuje, že tato dohoda může mít podstatný význam na možnost zaměstnavatele domoci se nákladů vynaložených na prohloubení kvalifikace zaměstnance. V případě absence takové dohody totiž nemusí vzniknout ani obecná odpovědnost zaměstnance za škodu, pokud se nezúčastní školení, na které jej vyslal zaměstnavatel.



Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát



Mgr. David Šupej,
advokátní koncipient

[*] příspěvek byl aktualizován - dne 1.12.2015

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)