

26. 5. 2022

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

Spor mezi zaměstnancem a jej zastupujícím advokátem o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru?

Na začátku tohoto roku vyhlásil pracovněprávní senát Nejvyššího soud rozsudek ze dne 4. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, v němž se zabýval poněkud kuriózním sporem. Z advokáta prvotně zastupujícího zaměstnance, s nimž zaměstnavatel sporně rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením, se totiž v dané věci stal žalovaný, který v rámci své obrany v zásadě hájil pozice zaměstnavatele. Jednalo se tak o spor nápadně připomínající soudní při mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ovšem s tím zásadním rozdílem, že na straně žalovaného nestál zaměstnavatel, ale zmíněný advokát, postavený zaměstnancem před soud, aby mu byla autoritativně uložena povinnost nahradit vzniklou škodu.

A jak se to vlastně událo?

Zaměstnanec vykonával v pracovním poměru pro společnost O2 Czech Republic, a. s., práci na pozici „Area Sales Manager“, přičemž mezi jeho základní povinnosti na dané pozici patřila koordinace aktivit obchodních partnerů O2 a dohlížení za řádné plnění cílů těchto partnerů - obchodních zástupců.

Jednoho dne v létě roku 2014 doručil zaměstnavatel zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru, podle jehož odůvodnění měl zaměstnanec porušit zvláště hrubým způsobem své povinnosti vyplývající z pracovního poměru tím, že se svým vědomím a souhlasem ve vymezeném půlročním období dopustil, aby jím koordinovaní obchodní zástupci zaměstnavatele (zaměstnanci a spolupracovníci jeho partnerské společnosti) účelově aktivovali 466 SIM karet O2, což tvořilo téměř polovinu z celkového počtu SIM karet aktivovaných danou partnerskou společností ve sledovaném období. Toto jednání mělo vést k umělému naplňování stanovených cílů a k neoprávněnému vyplacení odměn ve prospěch obchodních zástupců i samotného zaměstnance. Rozsah škody vzniklé v důsledku účelových aktivit vyčíslil zaměstnavatel na nejméně 3 267 645,- Kč.

V následujícím období „vešel na scénu“ žalovaný advokát, jemuž zaměstnanec po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru udělil plnou moc k předžalobnímu pokusu o smír se zaměstnavatelem a v případě neúspěchu tohoto pokusu k podání žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Ke smíru nedošlo, ovšem advokát v prekluzivní dvouměsíční lhůtě žalobu na neplatnost okamžitého zrušení nepodal, čímž bylo finálně znemožněno, aby se soud otázkou neplatnosti předmětného rozvázání pracovního poměru zabýval a aby se zaměstnanec domohl vůči zaměstnavateli příslušných nároků s tím spojených - dle tvrzení zaměstnance šlo o náhradu mzdy po dobu 6 měsíců, která mu měla být jinak soudem přiznána.

Zaměstnanec proto zažaloval advokáta na náhradu vzniklé újmy, způsobené porušením povinnosti stanovené v ustanovení § 16 zákona o advokacii^[1], tedy povinnosti chránit a prosazovat práva a oprávněné zájmy klienta a řídit se jeho pokyny.

Jak uvedl Nejvyšší soud v komentovaném rozsudku, odpovědnost za újmu způsobenou advokátem v

souvislosti s výkonem advokacie, upravená v ustanovení § 24 odst. 1 zákona o advokacii, je odpovědností objektivní (bez zřetele na zavinění). Ke vzniku povinnosti k náhradě újmy je nutné splnění předpokladů, jimiž jsou výkon advokacie, vznik újmy a příčinná souvislost mezi výkonem advokacie a vznikem újmy. Příčinná souvislost mezi pochybením při výkonu advokacie a vznikem újmy je přitom dána, pokud by, nebýt pochybení advokáta, jeho klient – zde zaměstnanec, jemuž bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru – v soudním řízení uspěl. Poškozený klient, na němž tíhne důkazní břemeno, tedy musí prokázat, že jeho právo na plnění proti jeho dlužníkovi existovalo a že při řádném výkonu advokacie by se svého práva u soudu domohl.

Uvedené pojetí zkoumání existence příčinné souvislosti je důvodem, proč nakonec soudy v předmětném sporu řešily předně otázku, zda existovaly důvody pro určení neplatnosti předmětného okamžitého zrušení pracovního poměru (zejména zda toto bylo důvodné), neboť jen tak bylo možné postavit na jisto, zda by zaměstnanec se svou žalobou na neplatnost proti zaměstnavateli uspěl, a tedy zda je dána příčinná souvislost mezi předmětnou (ne)činností advokáta (nepodáním žaloby) a vznikem škody na straně zaměstnance.

Posouzení sporu soudy prvního a druhého stupně

Obvodní soud pro Prahu 1, k němuž směřoval zaměstnanec svou žalobu, rozhodl v jeho prospěch a uložil žalovanému advokátovi povinnost zaplatit zaměstnanci 258 918,- Kč spolu s úroky z prodlení a náklady řízení. Předmětná částka měla odpovídat náhradě mzdy zaměstnance za období šesti měsíců.

Směrem k důvodnosti okamžitého zrušení prvoinstanční soud zejména zhodnotil jako neprokázané, že zaměstnanec věděl o účelových aktivacích SIM karet ze strany obchodních zástupců. Tzv. operační report, předložený jako důkaz o tom, že si zaměstnanec byl praktik obchodních zástupců vědom, považoval soud prvního stupně za nevěrohodný důkaz s tím, že sám o sobě nebyl způsobilý založit povědomí zaměstnance o účelových aktivacích SIM karet. Ze žádného z předložených důkazů přitom dle soudu nevyplývala ani výše škody tak, jak byla vyčíslená zaměstnavatelem.

Žalovaný advokát se s tímto závěrem nespokojil a pokračoval odvoláním k Městskému soudu v Praze. Ten sice prvoinstanční rozsudek potvrdil, ovšem částečně zopakoval dokazování a na rozdíl od prvoinstančního soudu dospěl ke skutkovému závěru, že „z operačního reportu **mohl žalobce zjistit**, že *docházelo k těmto účelovým aktivacím SIM karet, a že jeho pochybení lze klasifikovat minimálně ve formě vědomé nedbalosti*“. Operační report, zavedený krátce před zjištěními účelovými praktikami, sice dle odvolacího soudu vykazoval chyby, nepřesnosti a údaje byly vkládány se zpožděním, ale tato skutečnost nemohla v celkovém kontextu všech provedených důkazů na přijatém závěru s ohledem na velký počet účelových aktivací SIM karet nic změnit.

Odvolací soud tak dospěl k tomu, že se zaměstnanec dopustil vytýkaného protiprávního jednání, které však zhodnotil jako nedostačující pro okamžité zrušení pracovního poměru – nemělo jít o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem. Soud přihlédl k osobě zaměstnance, který se před vytýkaným jednáním nedopustil závažného porušení svých povinností, k tomu, že reportovací systém pro vykazování činnosti obchodních zástupců fungoval krátce a vykazoval chyby, k dovozené neprokázané výši škody, jakož i k „nestandardnímu chování“ zaměstnavatele při vyšetřování předmětné škodné události po jejím zjištění – zaměstnavatel nevymáhal náhradu škody, nezaznamenal událost do škodního protokolu ani nepodal trestní oznámení.

Za povšimnutí stojí především závěr odvolacího soudu, že se zaměstnanec dopustil protiprávního jednání vymezeného zaměstnavatelem v okamžitém zrušení, který však nekoresponduje se skutkovými zjištěními soudu. V odůvodnění rozsudku totiž nezaznává, že by zaměstnanec přímo věděl

o účelových aktivacích SIM karet (že bylo dáno jeho zavinění minimálně ve formě vědomé nedbalosti), jak to popsal zaměstnavatel v rozvázání pracovního poměru, ale pouze že tyto praktiky zaměstnanec mohl zjistit (nevědomá nedbalost).

Posouzení věci ze strany Nejvyššího soudu

Dílčího úspěchu se žalovaný advokát dočkal až u Nejvyššího soudu, který na základě jeho dovolání rozsudek odvolacího soudu zejména pro jeho odchylení se od ustálené rozhodovací praxe zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud v rozsudku směrem k důvodnosti okamžitého zrušení znovu zopakoval, že výsledné posouzení intenzity porušení povinnosti zaměstnancem není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. V souladu s ustálenou judikaturou pak zaznělo, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý, představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce^[2] tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem. V konkrétním případě přitom může být podstatně významnější narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele než eventuální výše škody.

Nejvyšší soud tak označil za podstatné, že podle skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru mělo k účelovým aktivacím ze strany obchodních zástupců docházet s vědomím zaměstnance (jenž měl tyto osoby řídit, koordinovat a dohlížet na ně) za účelem získání odměny jak pro obchodní zástupce, tak pro sebe. Absenci zjištění přesné výše škody přitom soudci v tomto případě považovali za nevýznamnou už jen proto, že je zřejmé, že se jednalo o jednání poškozující zaměstnavatele zaměstnance po delší dobu (pěti měsíců) a týkající se značného množství případů (466).

Za těchto okolností by byl dle Nejvyššího soudu na místě závěr, že zaměstnanec nezajistil dostatečnou ochranu majetku svého zaměstnavatele, ač to bylo jeho povinností, a dopustil se nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele. Takové jednání zaměstnance by bylo nutné hodnotit jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a právní posouzení této otázky odvolacím soudem by tak bylo nesprávné.

Předně Nejvyšší soud však směrem k výše uvedeným závěrům odvolacího soudu, které nekorespondovaly s vymezením důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, konstatoval, že odůvodnění rozsudku odvolacího soudu trpí nepřezkoumatelností pro nedostatek důvodů. Druhoinstanční soud totiž uzavírá, že žalobce se dopustil jednání, pro které mu bylo dáno okamžité zrušení pracovního poměru, avšak ponechává bez odůvodnění zjevný rozdíl mezi skutkovým vymezením důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru (podle něhož k účelovým aktivacím SIM karet docházelo s vědomím žalobce) a svým skutkovým zjištěním (že žalobce mohl zjistit, že docházelo k účelovým aktivacím).

V rámci vytýkání jiných vad odvolacího řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud rovněž konstatoval, že odvolací soud porušil zásady dokazování v odvolacím řízení, když se odchyloval od skutkových závěrů soudu prvního stupně na rozdíl od prvoinstančního soudu naznal, že zaměstnanec mohl vědět o účelových praktikách obchodních zástupců, aniž by způsobem odpovídajícím zákonu zopakoval důkazy, z nichž vycházel soud prvního stupně.

Závěrem

Z uvedených závěrů Nejvyššího soudu plyne, že by se odvolací soud měl v pokračujícím řízení věnovat zejména posouzení, zda zaměstnanec nejen mohl vědět, ale také skutečně věděl o účelových praktikách obchodních zástupců. Jestliže se přitom ukáže, že tomu tak skutečně bylo, měla by být pro vědomý útok na majetek zaměstnavatele, odůvodňující prakticky bez dalšího okamžité zrušení pracovního poměru, žaloba zaměstnance zamítnuta. Nakonec by tak uspěl žalovaný advokát, který měl být prvotně nápomocný zaměstnanci, ale v předmětném řízení obhajoval stran neexistence příčinné souvislosti mezi svým pochybením a vnikem škody platnost okamžitého zrušení zaměstnavatele.

Sluší se dodat, že v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu chybí informace o tom, proč advokát žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance včas nepodal. Nelze tedy určit, zda za tím stála nepozornost, nedostatečná znalost zákoníku práce či jiná příčina. Bez ohledu na skutečný důvod nepodání žaloby však lze obecně upozornit na stěžejní význam ustanovení § 72 zákoníku práce z hlediska aplikace pracovního poměru. Zameškání zde uvedené 2měsíční lhůty pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, která má povahu lhůty prekluzivní (propadné) a hmotněprávní (poslední den lhůty musí být soudu žaloba doručena), má totiž fatální následky v podobě ztracení šancí na dovolání se neplatnosti rozvázání pracovního poměru a s tím souvisejících nároků, zejména náhrady mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci v neplatně rozvázaném pracovním poměru nepřiděloval práci.



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.
Právní expert



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Zákon č. [85/1996](#) Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

© 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](#)