

19. 9. 2017

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

# Všichni jsme na vyhazov aneb aktuální názor Nejvyššího soudu ČR na udělení výpovědi za porušení pracovních povinností

Nejvyšší soud ČR svým nedávným rozhodnutím naboural běžnou představu o tom, že víceméně bezproblémový a pozitivně hodnocený zaměstnanec se nemusí bát výpovědi. V tomto článku shrnujeme detaily uvedeného rozhodnutí a upozorňujeme též na další aktuální pracovněprávní rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR.

## RANDA HAVEL ■ LEGAL

### Výpověď za méně závažná porušení pracovních povinností

V případě řešeném Nejvyšším soudem ČR pod sp. zn. 21 Cdo 5836/2016 byla zaměstnanci udělena výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce[1] z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností. Uvedené porušení povinností mělo spočívat v následujícím:

- odevzdání „monthly reportu“ za měsíce prosinec a leden s více než třídním zpožděním a neodevzdání „monthly reportu“ za měsíc předcházející udělení výpovědi,
- zaslání „updatu“ prezentace místo ráno až odpoledne ve 12:43 po urgenci nadřizené, a
- odevzdání produktového plánu čtyři dny po termínu až po urgenci nadřizené.

Soudy nižších stupňů posuzovaly, zda výše uvedené nesplnění nebo opožděné splnění pokynů nadřizené v celkem pěti případech vůbec může založit alespoň méně závažné porušení pracovních povinností potřebné pro výpověď, příp. zda jsou v této souvislosti relevantní další skutečnosti (např. že jednáním zaměstnance **zaměstnavateli nevznikla škoda** nebo že se jednalo o dobře hodnoceného zaměstnance).

Nejvyšší soud ČR při posuzování uvedeného případu vycházel ze skutečnosti, že **zákoník práce rozlišuje pouze mezi třemi způsoby porušení pracovních povinností**, a to (i) porušení zvláště hrubým způsobem, (ii) závažné porušení, a (iii) méně závažné porušení. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nižší stupeň porušení povinností neupravuje, musí být názoru dle Nejvyššího soudu ČR **každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, vždy (alespoň) méně závažným porušením povinností**.

Dle názoru Nejvyššího soudu ČR proto **nezáleží na tom, zda** se jedná o drobné, minimální či málo závažné porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda nebo jím nebyla významně ztížena jeho činnost. **Nezáleží ani na tom, zda se jednání dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec**, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně. Poruší-li zaměstnanec své pracovní povinnosti, **bude se takové porušení vždy hodnotit minimálně jako méně závažné porušení**.

## Lyžování jako plnění pracovních úkolů

Co lze ještě považovat za plnění pracovních úkolů na akci pro klienty zaměstnavatele, a to v souvislosti s potenciální povinností zaměstnavatele k odškodnění pracovního úrazu zaměstnance, posuzoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5. května 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016.

V posuzované situaci byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do lyžařského střediska v Itálii za účelem posílení vzájemných obchodních vztahů s pozvanými klienty zaměstnavatele. Zaměstnanec si na sjezdovce poranil koleno a následně se domáhal po zaměstnavateli náhrady bolestného a ztížení společenského uplatnění z titulu pracovního úrazu. Zaměstnavatel nárok zaměstnance neuznal, s tím, že dle něj se o pracovní úraz nejednalo, a to zejména proto, že lyžování s klienty nebylo pro zaměstnance povinné a probíhalo na základě jeho vlastního rozhodnutí (tj. že lyžování s klienty nepředstavovalo plnění pracovních úkolů zaměstnancem).

Dle názoru Nejvyššího soudu ČR náleží zaměstnanci od zaměstnavatele odškodné za úraz, pokud činnost, při které došlo k úrazu zaměstnance, je z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně činností konanou zaměstnancem pro zaměstnavatele. Ve vztahu k řešenému případu konkrétně Nejvyšší soud uvedl, že pokud hlavní náplní akce bylo (i s přihlédnutím k časové volbě termínu zájezdu i volbě lokality) lyžování, a zaměstnavatel poskytl všem svým zúčastněným zaměstnancům skipasy, je zřejmé, že od svých zaměstnanců očekával, že přispějí k naplnění cíle akce rovněž tím, že se budou jeho klientům věnovat i na sjezdovce. Za této situace Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že **lyžování zaměstnance na akci zaměstnavatele pořádané za účelem posílení vztahů s klienty zaměstnavatele nelze bez dalšího považovat za soukromou aktivitu zaměstnance, ale za aktivitu pracovní, protože zaměstnanec koná z objektivního hlediska činnost ve prospěch zaměstnavatele.**

## Zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci

Zajištění pohledávky náhrady škody zaměstnavatele za zaměstnancem obecně není vyloučeno, zaměstnavatel však takovou svou pohledávku za zaměstnancem nemůže zajistit směnkou. **Zajištění pohledávky zaměstnavatele směnkou Nejvyšší soud ČR výslovně odmítl** ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4659/2016 ze dne 1. června 2017.

Při svém rozhodování v předmětné věci Nejvyšší soud ČR vycházel z předpokladu, že **směnečné a pracovní právo jsou založeny na zásadách a principech, které jsou spolu navzájem v rozporu** (např. výhodnější postavení směnečného věřitele typické pro směnečné právo versus ochrana zaměstnance jako slabší strany charakteristická pro právo pracovní či možnost vymáhat plnění ze směnky v širším rozsahu, než umožňuje zákoník práce apod.). **Uzavření směnečné smlouvy (tj. dohody o zajištění pohledávky směnkou) proto podle Nejvyššího soudu ČR odporuje obsahu a účelu zákoníku práce.**

K výše uvedenému rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR dále dodáváme, že zaměstnavatel v uvedeném řízení neuspěl ani s argumentem, že zajištění jeho pohledávky směnkou zákoník práce výslovně nezakazuje, což by při uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, vystavení směnky připouštělo. Nejvyšší soud ČR k tomuto argumentu zaměstnavatele uvedl, že takový výklad je nesprávný a v rozporu se zásadami zákoníku práce by oslabil postavení zaměstnance.



**Mgr. Lenka Droscová,**  
advokátka



**Mgr. Tereza Čopáková,**  
advokátní koncipientka

[ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.](#)

Truhlářská 13-15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: [office.prague@randalegal.com](mailto:office.prague@randalegal.com)

---

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn (dále jen „zákoník práce“).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)