

6. 9. 2016

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

# Zajišťovací směnka v pracovněprávních vztazích - vývoj právní úpravy a judikatury

Aktuální judikatura vyšších soudů představovaná rozsudkem Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 6. 2016, sp. zn. 2 Cmo 197/2015, směřuje k tomu, že lze dle právní úpravy zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012, zajistit pohledávku zaměstnavatele z pracovněprávního vztahu směnkou.



Otázka přípustnosti zajišťovací směnky v pracovněprávních vztazích, zejména otázka přípustnosti zajištění pohledávky zaměstnavatele vystavením vlastní směnky zaměstnancem, byla a je v právní praxi i v judikatuře co do řešení značně proměnlivá především v závislosti na vývoji právní úpravy.

## Právní úprava do 31. 12. 2006 a související judikatura

Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, platný do 31. 12. 2006, výslovně směnku jako zajišťovací institut v pracovněprávních vztazích neupravoval. Konstantní judikatura však v této otázce vycházela z kogentní povahy zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb., která spočívala v tom, že účastníci pracovněprávních vztahů mohli uzavřít jen ty smlouvy, které byly v zákoníku práce typově upraveny nebo předvídaný, a že jejich smluvní volnost se uplatnila jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňovaly. Takto například byly výslovně připuštěny zajišťovací instituty v podobě dohody o srážkách ze mzdy (§ 246 zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb.) nebo zástavního práva (§ 248 zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb.) nikoliv však směnka. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2008, sp. zn. 29 Cdo 933/2008, tak bylo judikováno, že: „Pohledávku z pracovněprávního vztahu vzniklou do 31.12.2006 nelze zajistit směnkou. Skutečnost, že směnka byla vystavena k zajištění pohledávky z pracovněprávního vztahu, není důvodem neplatnosti směnky; zakládá však námitku nepřipustného důvodu směnky.“

## Právní úprava do 31. 12. 2011 a související judikatura

Nabytím účinnosti nového zákoníku práce č. [262/2006](#) Sb. ke dni 1. 1. 2007, který upustil od kogentní zákonné úpravy pracovněprávních vztahů a naopak zvolil koncepci úpravy dispozitivní, byť i tato koncepce měla od 1. 1. 2007 svůj vývoj, který ovlivňoval svou rozhodovací činností i Ústavní soud, se situace značně změnila. Obecnou nepřipustnost zajišťovací směnky v pracovněprávních vztazích vycházející z kogentní povahy dřívější právní úpravy tak nahradil výslovný zákaz v ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce č. [262/2006](#) Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2011, podle kterého nesměl zaměstnavatel požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. V intencích této nové právní úpravy se objevila i nová judikatura představovaná například rozsudkem Vrchního soudu v Praze ze dne 9. 1. 2012, sp. zn. 9 Cmo 425/2011, ve kterém bylo konstatováno, že: „Směnkou nelze zajistit splnění pohledávky ani z pracovněprávního vztahu vzniklého v době od 1.1.2007 do 31.12.2011.“

## Právní úprava od 1. 1. 2012 a aktuální judikatura

Zmíněné ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce č. 262/2006 však bylo s účinností ke dni 1. 1. 2012 zrušeno novelou zákoníku práce č. [365/2011](#) Sb., aniž by bylo nahrazeno ustanovením jiným stejného významu. Za takového právního stavu vznikla právní nejistota ohledně přípustnosti zajišťovacích směnek v pracovněprávních vztazích i s přihlédnutím k tomu, že dosavadní judikatura se výslovně týkala právní úpravy účinné do 31. 12. 2011. Vyskytovaly se úvahy, že nepřipustnost takové směnky by bylo možné dovodit pouze ze základní zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance dle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce č. [262/2006](#) Sb. Problematika takového přístupu však spočívá v rozporu s ústavní zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, když navíc význam základních zásad pracovněprávních vztahů je třeba v dané souvislosti spatřovat zejména v rovině východisek pro výklad existujících právních norem a nelze z těchto zásad dovozovat pravidla nová – tedy dovozovat, jaké jednání je v pracovněprávních vztazích ještě zakázáno, aniž by takový zákaz měl oporu v konkrétním ustanovení zákona. Taková argumentace zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance má do jisté míry i tendenční charakter a v minulosti by bylo možné přičítat tuto argumentaci i určité opatrnosti za stavu právní nejistoty.

Aktuálně však nastal v této otázce zásadní posun, a to vydáním rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 6. 2016, sp. zn. 2 Cmo 197/2015. Vrchní soud v Praze plně reflektoval vypuštění ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ze zákoníku práce č. 262/2006 s účinností od 1. 1. 2012, a konstatoval, že: *„Vzhledem k tomu, že ze žádného ustanovení zákoníku práce účinného k datu 25. 6. 2012, kdy byla směnka vystavena, nelze zákaz použití směnky jako instrumentu zajišťujícího případné nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci dovodit, nemůže být námitka žalovaného (pozn. zaměstnance), že je nepřipustné zajištění splnění pohledávky žalobce (pozn. zaměstnavatele) z pracovněprávního vztahu směnkou, důvodná.“*

Jako nepřipadné pak odvolací soud shledal odůvodnění soudu prvního stupně, který svým rozhodnutím námitce žalovaného – zaměstnance vyhověl s tím, že zajištění pohledávky zaměstnavatele směnkou odporuje ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce č. [262/2006](#) Sb., které stanoví, že: *„Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku.“* Vrchní soud v Praze naopak konstatoval, že právní institut směnky nelze s peněžitou zárukou ztotožňovat, a to s ohledem na to, že peněžitou zárukou se rozumí složení určitého finančního obnosu jako jistoty (kauce) pro případnou náhradu škody způsobené zaměstnancem v budoucnu, když naopak vystavení směnky není faktickým složením peněžních prostředků, nýbrž poskytnutím prostředku zajištění.

Nutno poznamenat, že i vystavení zajišťovací směnky v pracovněprávních vztazích a její následné uplatnění zaměstnavatelem nezabývá zaměstnance práva se proti takové směnce bránit námitkami, tedy samotné vystavení směnky nepředstavuje nezvratnou povinnost zaměstnance k úhradě.

### Závěr

Jak bylo naznačeno výše, dané rozhodnutí se týkalo případu vystavení směnky ke dni 25. 6. 2012, tedy právní úpravy účinné k tomuto datu. Přestože od té doby došlo k dalším změnám zákoníku práce, lze se domnívat, že toto rozhodnutí lze vztáhnout i k aktuálnímu legislativnímu stavu, neboť dosavadní změny právní úpravy ve vztahu k řešené otázce nepředstavují zásadní posun. Vzhledem k tomu, že výše uvedené aktuální rozhodnutí Vrchního soudu v Praze je však za současného stavu právní úpravy zřejmě rozhodnutím v dané problematice prvním, byť průlomovým, nelze do budoucna vyloučit další vývoj judikatury i s přihlédnutím k dalším možným legislativním změnám. Přesto lze závěrem konstatovat, že předmětné rozhodnutí Vrchního soudu v Praze podstatným způsobem vnáší právní jistotu do dosud nejasné otázky přípustnosti zajišťovací směnky v pracovněprávních vztazích a

využití takového institutu má tedy nyní hmatatelný právní podklad.

**Mgr. Pavel Koloušek,**  
advokát

[Jarůšek, Straková & Partners, advokátní kancelář](#)

Radniční 7a  
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 321 801

Fax: +420 386 321 855

e-mail: [office@js-partners.cz](mailto:office@js-partners.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)