



OSOBNÍ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU NEPLATNÝM ROZVÁZÁNÍM PRACOVNÍHO POMĚRU

Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát

Platné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem patří mezi nejobtížnější úkoly zaměstnavatele, pokud se nepodaří se zaměstnancem na skončení pracovního poměru dohodnout. Pokud je pracovní poměr rozvazován výpovědí nebo okamžitým zrušením, hrozí v řadě

případů, že takové rozvázání soudy posoudí jako neplatné.¹ Tento závěr je pak pro zaměstnavatele spojen s nepříjemnými následky v podobě nároků neplatně propuštěného zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu a podle okolností též náhradu škody. Pokud zaměstnavatel tyto nároky uspokojí, vzniká mu tím majetková újma, tedy škoda. Je takovou škodu povinen nahradit zaměstnanec, který za zaměstnavatele neplatnou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru vyhotovil, případně o rozvázání pracovního poměru za zaměstnavatele rozhodl? Výkladem této problematiky se zabývá následující článek.

NÁSLEDKY NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A ŠKODA PRO ZAMĚSTNAVATELE

Škoda nemusí samozřejmě vzniknout každým neplatným rozvázáním pracovního poměru. Pokud zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání a u soudu jej zastupuje například odborová organizace nebo se zastupuje sám, nepřísluší mu nárok na náhradu mzdy či platu (dále v tomto článku společně označováno jako „náhrada mzdy“) za dobu trvání soudního sporu a náklady řízení budou v podstatě zanedbatelné. Rovněž pokud zaměstnavatel po dobu trvání soudního sporu umožní zaměstnanci pokračování v práci, pak bude případná škoda na straně zaměstnavatele sestávat především z nákladů řízení.

Klíčovým případem, v němž zaměstnavateli vzniká škoda, je tedy případ, kdy jsou splněny následující podmínky:

- rozvázání pracovního poměru je neplatné,
- zaměstnanec oznámí včas zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání,
- zaměstnavatel mu však pokračování v práci neumožní a
- zaměstnanec se řádně a včas podanou žalobou domůže určení, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně.

Při současném splnění těchto podmínek zaměstnanci totiž vzniká za dobu trvání sporu nárok na náhradu mzdy, který je zaměstnavatel povinen uspokojit. Protože tyto prostředky zaměstnavatel vynakládá, aniž by obdržel jakékoliv protiplnění (propuštěný zaměstnanec za tyto peníze žádnou práci nevykonával), jedná se o škodu na straně zaměstnavatele. Uvedený závěr již potvrdil i Nejvyšší soud, když v judikatuře dovodil, že „na tom, že náhrada platu ... je skutečnou škodou vzniklou žalobkyní (pozn. aut. – zaměstnavateli), nic nemění okolnost, že ... tato náhrada představuje ‚zákonný nárok‘ zaměstnance podle § 69 odst. 1 zák. práce.“²

PŘEDPOKLADY POVINNOSTI NAHRADIT ŠKODU

Zaměstnavatelé jsou samozřejmě ekonomicky motivováni požadovat náhradu způsobené škody po tom, kdo svým jednáním zapříčinil její vznik. Zpravidla tak půjde o zaměstnance, který neplatnou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru podepsal, příp. o zaměstnance, který se na zpracování textu výpovědi či okamžitého zrušení podílel nebo o rozvázání pracovního poměru z pozice oprávněné osoby rozhodl.³

¹ Méně časté jsou případy neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době, proto o nich tento článek zvlášť nepojednává. I v těchto případech však může škoda vzniknout a zaměstnanec, který o neplatném zrušení pracovního poměru ve zkušební době rozhodl či tento dokument neplatně vyhotovil, bude za způsobenou škodu odpovědný analogicky, jako je tomu u neplatné výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. prosince 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017.

³ V praxi mnohdy tyto písemnosti podepisují či o jejich dání rozhodují též členové statutárních orgánů společností (např. jednatele či členové představenstva). I tyto osoby jsou samozřejmě povinny nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli, avšak protože nejde o zaměstnance, neřídí se tyto případy

Aby však byl výše uvedenou škodu povinen zaměstnavateli nahradit konkrétní zaměstnanec, musí být splněny všechny předpoklady povinnosti k náhradě škody podle § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Jedná se o následující předpoklady:

- porušení pracovní povinnosti,
- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- příčinná souvislost a
- zavinění.

Všechny tyto předpoklady musí být splněny zároveň a jejich splnění ve sporu o náhradu škody musí tvrdit a prokázat zaměstnavatel. Dále budou proto tyto předpoklady postupně rozebrány.

Porušení pracovní povinnosti

K prvnímu předpokladu povinnosti nahradit škodu, tedy k **porušení pracovní povinnosti**, lze uvést, že **ten bude** u škody způsobené neplatným rozvázáním pracovního poměru **dán vždy**. Neplatné rozvázání pracovního poměru totiž samo o sobě ukazuje na to, že při rozvázání pracovního poměru byl porušen zákoník práce, a to zpravidla následovně:

- důvod výpovědi nebo okamžitého zrušení nebyl skutkově vymezen dostatečně určitě,
- marně uplynuly prekluzivní lhůty pro rozvázání pracovního poměru,
- bylo porušeno ustanovení zákoníku práce o zákazu výpovědi v ochranné době (příp. obdobné ustanovení zakazující v některých případech pracovní poměr okamžitě zrušit) nebo
- nebyly splněny hmotněprávní předpoklady rozvázání pracovního poměru (např. organizační změna nebyla v příčinné souvislosti s nadbytečností zaměstnance nebo jednání zaměstnance nebylo zaviněné a nešlo je tak považovat za zaviněné porušení pracovních povinností).

PŘÍKLAD 1

S panem Vodrážkou je rozvázán pracovní poměr pro soustavné méně závažné porušení pracovních povinností, aniž by byl kdykoliv dříve písemně upozorněn na možnost výpovědi. Výpověď je v takovém případě neplatná a vedoucí zaměstnanec pan Novotný, který rozhodl o tom, že bude výpověď dána, porušil pracovní povinnost. Rovněž lze uvažovat o porušení pracovní povinnosti na straně personalistky paní Kukačkové, která výpověď vyhotovila, aniž by na chybějící upozornění poukázala.

Ve všech případech došlo ze strany zaměstnance, který se na rozvázání pracovního poměru podílel (např. sepsal výpověď z pracovního poměru či rozhodl o tom, že bude dána) k porušení právní povinnosti vymezené v § 301 písm. c) zákoníku práce, tedy **dodržovat právní předpisy vztahující se k práci vykonávané zaměstnancem**. Takovým právním předpisem je totiž logicky zejména zákoník práce, který jednoznačně přikazuje, aby byl pracovní poměr rozvázán jedině při dodržení všech povinností vyplývajících zejména z § 48 až § 73a zákoníku práce.

Vznik škody na straně zaměstnavatele

Ke druhému předpokladu, tedy ke **vzniku škody** na straně zaměstnavatele, lze odkázat na výklad podaný již výše. **Nároky neplatně propuštěného zaměstnance** vyvolané neplatným rozvázáním jeho pracovního poměru **představují škodu** na straně zaměstnavatele, neboť jde o majetkové hodnoty, které musí zaměstnavatel vydat, aniž by za ně obdržel jakýkoliv protiplnění.

zákoníkem práce, ale zákonem o obchodních korporacích a občanským zákoníkem. Proto o nich v tomto článku rovněž není pojednáno.

Typicky tak bude škoda představována následujícími nároky neplatně propuštěného zaměstnance:

- náhradou mzdy podle § 69 zákoníku práce,
- zákonným úrokem z prodlení, pokud je náhrada mzdy zaplacená až po uplynutí období její splatnosti. K tomu je třeba uvést, že náhrada mzdy je splatná vždy do konce měsíce následujícího po měsíci, za nějž zaměstnanci náleží. Pokud tedy zaměstnavatel platí náhradu mzdy jednorázově poté, co pravomocně prohraje spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, je už ve vztahu k náhradě mzdy přinejmenším několik měsíců v prodlení,
- náklady soudních řízení, pokud je neplatnost rozvázání pracovního poměru určena až soudním rozhodnutím. Tyto náklady zpravidla sestávají ze zaplacených soudních poplatků a z nákladů zaměstnance na právní zastoupení advokátem, v některých případech mohou zahrnovat též svědecké a náklady na vypracování znaleckých posudků (typicky ve sporech o výpověď z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti, vyvstane-li potřeba znalecky posoudit zdravotní stav zaměstnance) či úředně ověřených překladů (pokud jsou některé důkazy cizojazyčné, např. e-mailová korespondence v angličtině) a
- náhradou škody kompenzující nároky neplatně propuštěného zaměstnance nekryté výše uvedeným výčtem; může jít např. o kompenzaci za neobdržené benefity, jako jsou třeba stravenky.⁴

PŘÍKLAD 2

Okolnosti jako v příkladu 1. Pan Vodrážka se neplatnosti výpovědi domůže u soudu po dvouletém soudním sporu, během nějž se mu nepodařilo najít jinou vhodnou práci. Zaměstnavatel je tak povinen nahradit panu Vodrážkovi náhradu mzdy za dobu trvání soudního sporu, zákonný úrok z prodlení, náklady soudního řízení a náhradu škody spočívající v ušlých stravenkách, které zaměstnavatel jako benefit poskytuje. Průměrný výdělek pana Vodrážky přitom činil cca 35 000 Kč hrubého měsíčně, v součtu se tak bude jednat o částku okolo 1 000 000 Kč.

Příčinná souvislost

Pokud jde o třetí předpoklad náhrady škody, tedy **příčinnou souvislost**, lze si pomoci citací judikatury Nejvyššího soudu: „*O vztah příčinné souvislosti mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda zaměstnavateli nevznikla tak, jak vznikla).* Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností 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.**“⁵

Rovněž tento předpoklad tak bude v případě náhrady škody způsobené neplatným rozvázáním pracovního poměru **v zásadě splněn**, protože nebyl porušen pracovní povinnost ze strany zaměstnance, který se na zpracování textu výpovědi či okamžitého zrušení podílel nebo o rozvázání pracovního poměru z pozice oprávněné osoby rozhodl, pak by škoda nevznikla.

Zaměstnanec povinný nahradit škodu přitom **nemůže namítat, že škoda vznikla až tím, že neplatně propuštěný zaměstnanec se neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení dovolal u soudu, potažmo že oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání**. Je tomu tak proto, že porušení povinnosti nemusí být (jak je uvedeno výše) jedinou příčinou vzniku škody, ale musí být příčinou „hlavní“. U náhrady škody způsobené neplatným rozvázáním

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019.

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. prosince 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017.

pracovního poměru je pak z logiky věci **hlavní příčinou vzniku škody to, že byl pracovní poměr neplatně rozvázán**. Zbývající kroky, které činí propuštěný zaměstnanec na ochranu svých práv, už hlavní příčinou vzniku škody nejsou. Bez nich by sice škoda nevznikla, ale samy o sobě by ke vzniku škody nevedly, protože neplatně propuštěný zaměstnanec je činí jen kvůli tomu, že byl neplatně propuštěn.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v předchozích příkladech. Paní Kukačková se snaží odpovědnosti za škodu zprostit tím, že tvrdí, že kdyby se pan Vodrážka nesoudil, tak by žádná škoda nevznikla. To je sice pravda, ale ke zproštění odpovědnosti to nevede. Klíčovou příčinou škody zde je totiž skutečnost, že s panem Vodrážkou byl pracovní poměr rozvázán neplatně.

Zavinění

Z výše podaného výkladu je patrné, že zaměstnanec, který rozhodl o dání výpovědi nebo okamžitého zrušení, které bylo následně shledáno neplatným, příp. který takovou písemnost sepsal (podle toho, co bylo důvodem neplatnosti), zásadně porušil pracovní povinnost, a pokud tím vznikla škoda, je v příčinné souvislosti. To znamená, že první tři předpoklady povinnosti nahradit škodu jsou zpravidla splněny.

Rozhodující pro posouzení, zda je dotčený zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit způsobenou škodu, je tak především předpoklad čtvrtý, tj. zda zaměstnanec jednal zaviněně.

Zavinění je přitom vnitřní psychologický vztah zaměstnance k jeho jednání a jeho následkům. Jako takové se u soudu zjišťuje jen z vnějších okolností, které jednání zaměstnance provázely. **Pokud zaměstnanec nejednal zaviněně, není povinen vzniklou škodu nahradit.** Pokud zaměstnanec jednal zaviněně, řídí se rozsah náhrady škody tím, zda zaměstnanec jednal **úmyslně** nebo **nedbale**. V případě úmyslného zavinění není rozsah náhrady škody omezen. V případě nedbalostního zavinění je zaměstnanec povinen nahradit škodu jen do výše 4,5násobku svého průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu, tj. v době, kdy byla poškozenému zaměstnanci dána neplatná výpověď či s ním byl pracovní poměr neplatně okamžitě zrušen.

Na to, zda zaměstnanec jedná zaviněně, přitom nemá zásadní vliv kupř. velikost či organizační uspořádání zaměstnavatele. **Podstatné je, zda zaměstnanec:**

- věděl, že škodu může způsobit a chtěl ji způsobit – pak jde o zavinění ve formě **přímého úmyslu**,
- věděl, že škodu může způsobit, a jestliže v případě, že ji způsobí, s tím byl srozuměn – pak jde o zavinění ve formě **nepřímého úmyslu**,
- věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí – pak jde o zavinění ve formě **vědomé nedbalosti** nebo
- sice nevěděl, že škodu může způsobit, ačkoliv o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl – pak jde o zavinění ve formě **nevědomé nedbalosti**.

Podstatné tedy bude, **jakou práci zaměstnanec koná**, tedy zda ve vztahu k jím vykonávanému druhu práce věděl nebo minimálně měl a mohl vědět, že může svým jednáním zaměstnavateli způsobit škodu. Podstatné rovněž bude, **zda si odpovědný zaměstnanec zjistil, jaké předpoklady musí být pro rozvázání pracovního poměru splněny, a ověřil si, zda v dané věci splněny skutečně byly**. To může podle okolností vyžadovat i konzultaci s osobou s právním vzděláním, např. firemním právníkem zaměstnavatele či advokátem poskytujícím zaměstnavateli právní služby.

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v předchozích příkladech. Paní Kukačková z pozice personalistky, která má přístup k osobnímu spisu, jednala zaviněně, a to přinejmenším z nevědomé nedbalosti, neboť vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům měla a mohla vědět, že pro dání výpovědi nejsou splněny hmotněprávní předpoklady. Totéž lze podle názoru autora vztáhnout i na pana Novotného, neboť to, že je zaměstnanec nutno při soustavném méně závažném porušování povinností na výpověď nejprve písemně upozornit, je již do velké míry obecně známo a vedoucí zaměstnanec si této povinnosti rovněž měl a mohl být vědom.

Shrneme-li výše uvedené, pak **zaviněně nejedná ten** zaměstnanec, který si před rozhodnutím o tom, že bude pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo okamžitým zrušením, příp. před vyhotovením takové písemností, **ověří, že:**

- **důvod** rozvázání pracovního poměru **je skutečně dán** a může být případně prokázán u soudu,
- jsou **zachovány lhůty** (jsou-li pro daný způsob rozvázání pracovního poměru vyžadovány),
- jsou **splněny hmotněprávní předpoklady**, např. rozhodnutí o organizační změně, lékařský posudek, upozornění na možnost výpovědi, výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků,
- není dán žádný z důvodů **zákazu výpovědi** či okamžitého zrušení nebo jde o některý z případů, kdy se ustanovení o zákazu výpovědi neužije,
a dále **zajistí, že** příslušná písemnost bude **řádně vypracována, podepsána a doručena** propouštěnému zaměstnanci.

Pokud i pak dojde k tomu, že je rozvázání pracovního poměru neplatné, např. proto, že zákaz výpovědi byl dán, ale zaměstnavatel o něm nevěděl a nemohl vědět (kupř. byla propouštěná zaměstnankyně těhotná a dozvěděla se o tom až po doručení výpovědi), nebo proto, že znalci dospějí oproti posudku poskytovatele pracovnílékařských služeb k závěru, že zaměstnanec zdravotní způsobilost nepozbyl, **nelze škodu způsobenou takovým rozvázáním pracovního poměru přičítat zaměstnanci, který všechny své povinnosti splnil.**

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v předchozích příkladech s tím rozdílem, že firemní právník pan Zlo posoudí poslední porušení povinností pana Vodrážky jako závažné porušení a potvrdí tak, že s panem Vodrážkou lze rozvázat pracovní poměr i bez předchozího upozornění. Soud nicméně dovodí, že se jednalo jen o méně závažné porušení povinností. V takovém případě nelze shledat zavinění ani na straně personalistky paní Kukačkové, ani na straně vedoucího zaměstnance pana Novotného. U pana Zla bude záležet na konkrétních okolnostech, z nichž vycházel, když porušení povinností pana Vodrážky vyhodnotil jako závažné.

Pokud by pak **své povinnosti zaviněně porušilo více zaměstnanců**, např. by jeden z nich rozhodl o dání výpovědi, aniž by byly splněny podmínky, a druhý by tuto písemnost vyhotovil, nic nenamítal a doručil ji zaměstnanci, **jsou povinni nahradit způsobenou škodu oba**, a to podle **míry svého zavinění**. Tato míra se bude zkoumat zvlášť v každém případě podle jeho okolností.

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v předchozích příkladech 1 až 4. Protože zaviněného porušení povinností se dopustili jak paní Kukačková, tak pan Novotný, budou soudy posuzovat též to, kdo z nich vznik škody zavinil v jaké míře. Lze přitom očekávat, že vyšší podíl na způsobené škodě bude mít paní Kukačková, neboť vzhledem ke svému druhu práce měla spíše upozornit na to, že nejsou splněny hmotněprávní předpoklady pro dání výpovědi panu Vodrážkovi.

JAK POVINNOSTI NAHRADIT ŠKODU PŘEDEJÍT

Jak má tedy zaměstnanec pracující kupř. jako personalista **předejít povinnosti nahradit škodu** způsobenou neplatným rozvázáním pracovního poměru? Základem je především „**nevidět rudě**“, tj. nejednat při rozvazování pracovního poměru zbrkle a rozhodně rozvázání pracovního poměru nepoužívat jako postih za to, že se zaměstnanec domáhá svých práv či že se někomu znelíbil.

Pokud personalista jedná s „**chladnou hlavou**“, měl by postupovat podle návodu daného výše v tomto článku, tj. především **si ověřit, že je vůbec dán důvod k rozvázání pracovního poměru**. Pokud tento důvod dán je, měl by si personalista ověřit, že jsou splněny všechny předpoklady pro rozvázání pracovního poměru, že neuplynuly příslušné lhůty, že propouštěný zaměstnanec není v ochranné době atd. **Ve sporných případech by měl personalista kontaktovat právníka**. Autor samozřejmě nechce podceňovat schopnosti personalistů, nicméně řada případů rozvázání pracovního poměru již skončila u soudů včetně Nejvyššího a Ústavního a právník má zpravidla o judikatuře soudů přeci jen lepší povědomí a dokáže vyhledat již řešené případy podobné tomu, s nímž se personalista zrovna potýká.⁶

Druhým, neméně důležitým, krokem je **splnění formálních předpokladů**. Jakmile je tedy (po případné poradě s právníkem) rozhodnuto o tom, že pracovní poměr bude rozvázán, musí být příslušná písemnost **řádně vyhotovena**, musí v ní být **skutkově vymezen důvod tak, aby jej nešlo zaměnit s jiným** (pozor na velmi častou chybu – důvod nestačí vymežit jen opsáním zákoníku práce, musí jít o skutkové vymezení, nikoliv právní), a musí být **podepsána osobou oprávněnou jednat za zaměstnavatele**. Taková písemnost pak musí být **řádně doručena** propouštěnému zaměstnanci, a to za přísných podmínek podle § 334 a násl. zákoníku práce. Rovněž zde může případně pomoci právník.

Mnohdy mohou nastat případy, kdy personalista sice chladnou hlavu zachová, ale rudě vidí vedení zaměstnavatele. V takových případech lze doporučit, aby personalista pečlivě identifikoval hrozící rizika a upozornil na ně písemně (alespoň e-mailem) management. Pokud se pak vedení i přesto rozhodne pracovní poměr rozvázat a toto rozvázání bude neplatné, není personalista, který na rizika předem upozornil, povinen způsobenou škodu nahradit.

Pokud se následně zaměstnanec proti rozvázání pracovního poměru brání u soudu a podle okolností hrozí, že by mu soud mohl vyhovět, lze doporučit **zvážit možnost přidělovat zaměstnanci práci do skončení soudního sporu**. V takovém případě by sice zaměstnanec průběžně od zaměstnavatele pobíral mzdu, ale konal by za ni práci. Tím by se zamezilo vzniku nejvýznamnějšího škodního nároku, tj. nároku na náhradu mzdy za dobu trvání soudního sporu, a škoda by se zúžila na náklady řízení.

⁶ Zcela pragmaticky pak lze uvést, že advokáti jsou proti odpovědnosti za škodu ze zákona pojištěni, takže využití služeb advokáta může mít i tuto výhodu – pokud škoda vznikne v důsledku porušení povinnosti advokáta, je advokát povinen nahradit škodu a je pro tento případ pojištěn.