

Rozsudek C-16/18 ze dne 19. prosince 2019

Téma: Vysílání pracovníků

Článek 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71/ES se nevztahuje na situaci, kdy jsou v rámci smlouvy uzavřené mezi podnikem usazeným v jednom státě a podnikem usazeným v jiném státě, který je smluvně vázán se železniční společností, poskytovány palubní servis, úklidové služby nebo stravovací služby pro cestující uskutečňované zaměstnanci prvně uvedeného podniku, v mezinárodních vlacích, které projíždějí druhým členským státem.

Rozsudek C-168/18 ze dne 19. prosince 2019

Témata: Ochrana zaměstnanců; platební neschopnost

Článek 8 směrnice 2008/94/ES musí být vykládán v tom smyslu, že snížení výše dávek zaměstnaneckého důchodového zabezpečení vyplácených bývalému zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti jeho bývalého zaměstnavatele je považováno za zjevně nepřiměřené, pokud tento bývalý zaměstnanec již žije nebo by musel žít z důvodu tohoto snížení pod hranicí rizika chudoby stanovené Eurostatem pro dotyčný členský stát.

Rozsudek C-177/18 ze dne 22. ledna 2020

Témata: Odstupné; skončení služebního poměru

Články 151 a 153 SFEU, jakož i ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při ukončení služebního poměru zaměstnancům ve služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci, zatímco odstupné je přiznáno smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovněprávních judikátů s krátkým vymezením (citací nebo parafrází) předmětu řízení a hlavního závěru. Nejedná se o vyčerpávající popis daných případů a rubrika v žádném případě nemá a nemůže sloužit jako právní rada nebo úplný komentář k daným judikátům nebo jako jejich citace.



NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ SPLNĚNÍM PROTIPRÁVNÍHO PŘÍKAZU NADŘÍZENÉHO

Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát

V životě zaměstnance mohou nastat situace, kdy po něm nadřízený vedoucí zaměstnanec požaduje, aby provedl něco protiprávního. Někdy jde o případy, kdy nadřízený neví, že jeho příkaz je protiprávní, jindy jde však naopak o případy, kdy si je nadřízený protiprávnosti příkazu plně vědom. Rovněž na straně zaměstnance, jemuž je příkaz určen, mohou nastat

podobné situace – někdy zaměstnanec ví, že příkaz odporuje právním či jiným předpisům, někdy však toto zaměstnanec neví, ačkoliv to třeba vědět měl a mohl. Každopádně ať už z neznalosti či ze strachu se mnohdy stane, že zaměstnanec takto udělený příkaz splní a zaměstnavateli tím vznikne škoda. Tento článek přináší odpověď na otázku, zda a za jakých podmínek je v takovém případě zaměstnanec povinen zaměstnavateli způsobenou škodu nahradit.

PŘEDPOKLADY POVINNOSTI NAHRADIT ŠKODU

Úvodem je třeba zdůraznit, že žádné ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), výslovně nevylučuje povinnost zaměstnance nahradit škodu, pokud byla způsobena splněním protiprávního příkazu nadřízeného. Ačkoliv se to tedy zejména zaměstnancům může zdát nespravedlivé a přísné, **povinnost zaměstnance nahradit škodu se v těchto případech posuzuje v režimu obecné odpovědnosti za škodu** podle § 250 zákoníku práce. Okolnost, že zaměstnanec při škodním jednání plnil pokyn nadřízeného, není sama o sobě důvodem pro zproštění povinnosti nahradit škodu.

PŘÍKLAD 1

Jednatel společnosti Rotam systémy, s. r. o., uloží paní Novotné, personalistce, aby zaměstnanci panu Kašanovi v evidenci pracovní doby škrtila vykázanou práci přesčas s tím, že ve společnosti se přesčasy neproplácí. Paní Novotná tak učiní a společnost Rotam systémy, s. r. o., následně dostane pokutu od inspekce práce za nevyplacení mzdy za práci přesčas. Paní Novotnou v tomto případě neomlouvá a z hlediska náhrady škody nevyvíjí, že „škrty v docházce“ prováděla na pokyn jednatele společnosti.

Povinnost zaměstnance nahradit škodu je tedy jako v ostatních případech obecné odpovědnosti za škodu vázána na splnění následujících čtyř předpokladů:

- zaměstnanec **poruší povinnost** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- zaměstnavateli **vznikne škoda**,
- mezi porušením povinnosti a vznikem škody existuje **příčinná souvislost**, a
- zaměstnanec porušil povinnost **zaviněně**.

Všechny čtyři předpoklady musí být splněny zároveň a jejich splnění v případném soudním sporu prokazuje zaměstnavatel. Nesplnění byť jen jediného předpokladu znamená, že zaměstnanec není povinen způsobenou škodu nahradit.

PORUŠENÍ POVINNOSTI PŘI PLNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ NEBO V PŘÍMÉ SOUVISLOSTI S NÍM

Prvním předpokladem je **porušení povinnosti** ze strany zaměstnance. Porušení povinnosti je objektivní kategorií a nezáleží tedy na pohnutkách, které zaměstnance k porušení vedly. To jinými slovy znamená, že i když zaměstnanec jednal na pokyn či z popudu svého nadřízeného vedoucího zaměstnance, **pořád se dopouští porušení povinnosti**.

PŘÍKLAD 2

Společnost Ruční expresní mytí vozidel, a. s., se zabývá mimo jiné mytím vozidel. Vedoucí automyčky pan Holenda nemá vyřešeno nakládání s odpady a uloží proto techniku panu Komorovi, aby použité saponáty odvezl za město a „někam je vylil“. I když pan Komora jedná na příkaz pana Holendy, pořád se dopouští porušení povinností, a to konkrétně plynoucích z právních předpisů na ochranu životního prostředí.

Pojem porušení povinnosti je poměrně široký a zahrnuje povinnosti stanovené či uložené zaměstnanci **zákoníkem práce**, jinými právními předpisy, kolektivní smlouvou, **pracovním řádem**, vnitřními předpisy, individuálními smlouvami či dohodami se zaměstnavatelem a rovněž **pokyny vedoucích zaměstnanců, jsou-li v souladu s výše uvedenými právními a ostatními předpisy.**

PŘÍKLAD 3

Po negativních zkušenostech se „ztrátami“ hotovosti se společnost PerDRAM, s. r. o., rozhodne vydat vnitřní předpis o omezení hotovostních transakcí. Z tohoto předpisu vyplývá, že žádný zaměstnanec disponující platební kartou k účtu společnosti nesmí vybrat hotovost vyšší než 10 000 Kč za den. Na pokyn obchodní ředitelky paní Spurné její asistent pan Kukačka vybere hotovost ve výši 50 000 Kč. Pan Kukačka tím porušil povinnost, byť nejde o povinnost vyplývající ze zákona, ale „jen“ z vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Splnění pokynu či příkazu vedoucího zaměstnance, který výše uvedeným předpisům odporuje, je tedy **porušením povinnosti**, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec o tom, že porušuje určitý předpis, věděl, či nikoliv. U škody vzniklé splněním protiprávního příkazu tedy bude tento předpoklad vždy splněn.

K porušení povinnosti musí přitom dojít **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Tyto pojmy jsou definovány v § 273 až § 274a zákoníku práce. **Plněním pracovních úkolů** se rozumí výkon pracovních povinností, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, činnost, která je předmětem pracovní cesty, činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět zástupců zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, a dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Úkony **v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů** jsou pak úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět a školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odbory. Těmito úkony však výslovně **nejdou** cesta do zaměstnání a zpět (cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů), stravování a vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Od výše uvedeného je nicméně třeba odlišovat případy, kdy příkaz sám o sobě není protiprávní, pouze jím vedoucí zaměstnanec sleduje protiprávní cíl, který zaměstnanci není znám. Pak se zaměstnanec splněním příkazu porušení povinnosti nedopouští a povinnost nahradit způsobenou škodu není dána.

PŘÍKLAD 4

Okolnosti podobné jako v příkladu 3 s tím, že společnost PerDRAM, s. r. o., žádný vnitřní předpis omezující výběry hotovosti vydaný nemá. Paní Spurná potřebuje nutně umořit dluh vůči své kamarádce a uloží tak svému asistentu panu Kukačkovi vybrat 50 000 Kč a předat ji je s tím, že jde o peníze na nákup zboží. Protože pan Kukačka o úmyslu paní Spurné peníze zpronevěřit nic neví a protože výběr 50 000 Kč není žádným předpisem zakázán, nedopouští se pan Kukačka porušení povinnosti a není povinen nahradit škodu způsobenou tím, že paní Spurná peníze zaměstnavatele použije pro soukromé účely.

VZNIK ŠKODY

Rovněž **vznik škody** je objektivní kategorií. Škodou se podle judikatury Nejvyššího soudu rozumí „*újm, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (majetková újma) a je objektivně vyjádřitelná v penězích.*“¹ Za daných okolností jde tedy o **majetkovou újmu vzniklou zaměstnavateli**. Jestliže tedy zaměstnavateli škoda vznikla, je tento předpoklad povinnosti zaměstnance nahradit škodu splněn. Ani u tohoto předpokladu zaměstnanci nepomáhá tvrzení, že jednal na příkaz nadřízeného – o škodu vzniklou zaměstnavateli jde i tak.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 1 – personalistka paní Novotná „seškrťá“ v evidenci pracovní doby přesčasy pana Kašana a činí tak na příkaz jednatele společnosti. Tím zaměstnavateli ale sama o sobě nevzniká škoda. Paní Novotná tedy – prozatím – není povinna společnosti Rotam systémy, s. r. o., nic nahradit. Situace se ale změní v okamžiku, kdy pan Kašan úspěšně vymůže na zaměstnavateli nevyplacenou mzdu za práci přesčas a dále bude za toto jednání zaměstnavateli uložena inspektorátem práce pokuta. Škodou pak bude jednak uložena pokuta a jednak úrok z prodlení z dlužné mzdy a náklady soudního řízení (to nicméně neznamená, že paní Novotná bude muset nahradit plnou výši škody – viz výklad níže o spoluodpovědnosti zaměstnavatele). Pozor – škodou ale nebude samotná mzda za práci přesčas (tj. dosažená mzda a příplatek za práci přesčas), protože to je částka, která měla být panu Kašanovi po právu vyplacena a jejím vyplacením tak zaměstnavatel platí za odvedenou práci, tj. nejde o škodu.

PŘÍČINNÁ SOUVISLOST

Aby mohl být zaměstnanec povinen nahradit způsobenou škodu, musí existovat též **příčinná souvislost** mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou. Slovy Nejvyššího soudu: „*O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla).* Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připsání 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.**“²

Výše uvedené lze vykládat tak, že **kdyby zaměstnanec povinnost neporušil, ke vzniku škody by nedošlo**. Rovněž v tomto případě jde o objektivní kategorii a příčinná souvislost tedy je (nebo může být) dána i tehdy, jestliže zaměstnanec jednal na pokyn svého nadřízeného. V případech, kdy je škoda způsobena splněním protiprávního příkazu nadřízeného zaměstnance, je tedy zřejmé, že **příčiny vzniku škody jsou zpravidla přinejmenším dvě, a to protiprávní příkaz a jeho splnění zaměstnancem**. V každém konkrétním případě se tak bude muset zkoumat, zda byly pro vznik škody podstatné obě tyto příčiny a v jaké míře.

PŘÍKLAD 6

Společnost Berdia, a. s., trpí nedostatkem zaměstnanců – sezónních operátorů výroby. Rozhodne se situaci řešit agenturním zaměstnáváním a chce navázat spolupráci s agenturou práce Pracanti z Blízkého, Středního i Dálkého východu, k. s. Vedoucí personálního oddělení společnosti Berdia, a. s., paní Konečná dostane od generální ředitelky téže společnosti, paní Chramostové, pokyn, aby nad smlouvou příliš nedumala a podepsala ji

¹ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.

² Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013.

s tím, že věc spěchá. Paní Konečná tedy smlouvu podepíše. Smlouvu procházelo a schválilo finanční oddělení společnosti Berdia, a. s. Následně se však ukáže, že splatnost faktur agentury práce byla ve smlouvě příliš krátká a zároveň byla sjednána vysoká smluvní pokuta za nedodržení splatnosti. V takovém případě sice paní Konečná porušila povinnost pracovat řádně (protože si smlouvu ani pořádně nepřečetla), ale toto porušení povinnosti nebylo hlavní příčinou vzniku škody – i kdyby paní Konečná smlouvu detailně četla, řešila by patrně personální záležitosti a nikoliv splatnost faktur. Tu má řešit finanční či jiné kompetentní oddělení, které smlouvu schválilo. Paní Konečná tak za škodu spočívající v zaplacené smluvní pokutě z nevýhodně uzavřené smlouvy neodpovídá.

ZAVINĚNÍ

Posledním a klíčovým předpokladem povinnosti zaměstnance nahradit škodu je **zavinění**. O klíčový předpoklad se jedná proto, že jde o předpoklad **subjektivní**, a tedy se zkoumá, zda zaměstnanec o protiprávnosti příkazu, popř. o riziku vzniku škody věděl, či alespoň měl a mohl vědět.

Podle míry zavinění rozlišujeme **úmysl přímý**, kdy zaměstnanec ví, že může způsobit škodu, a chce způsobit škodu, **úmysl nepřímý**, kdy zaměstnanec ví, že může způsobit škodu, a je s tím srozuměn, **nedbalost vědomou**, kdy zaměstnanec ví, že může způsobit škodu, ale bez přiměřených důvodů spoléhá, že ji nezpůsobí, a **nedbalost nevědomou**, kdy zaměstnanec neví, že může způsobit škodu, ale vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom měl a mohl vědět.³

Pokud zaměstnanec ani nevěděl a nemohl vědět, že může způsobit škodu, **nejedná o zavinění** a není tedy povinen nahradit způsobenou škodu.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 3 – u společnosti Perdram, s. r. o., existuje vnitřní předpis o omezení hotovostních transakcí, který zakazuje výběry hotovosti nad 10 000 Kč. Paní Spurná požádá pana Kukačku o to, aby vybral 50 000 Kč a přinesl jí je, protože potřebuje zaplatit soukromé účty, a slíbí panu Kukačkovi „provizi“ 5 000 Kč, což pan Kukačka přijme. Pan Kukačka způsobuje v daném případě škodu zaviněně, a to úmyslně.

PŘÍKLAD 8

Okolnosti jako v příkladu 2 – zaměstnanec automyčky pan Komora lije použité saponáty u lesa do řeky. Ačkoliv pan Komora ani netuší, že svým jednáním porušuje právní předpisy o ochraně životního prostředí, vzhledem k okolnostem to vědět měl a mohl. Pan Komora tedy jedná zaviněně, a to z nedbalosti. Jestliže bude pak jeho zaměstnavateli, společnosti Ruční expresní mytí vozidel, a. s., uložena za toto jednání pokuta, bude pan Komora povinen nahradit způsobenou škodu (i když ne v plné výši, protože jednal na pokyn nadřízeného; k tomu viz dále).

VÝŠE NÁHRADY ŠKODY PŘI SPOLUODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Pokud jsou všechny výše popsané předpoklady splněny, **je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu**, i když vznikla splněním protiprávního příkazu nadřízeného. Uvedené ovšem neznamená, že by nadřízený zaměstnanec z věci vyvázl beztrestně. Zákoník práce počítá totiž s tzv. omezením odpovědnosti zaměstnance. Ustanovení § 250 odst. 2 zákoníku práce konkrétně pro tyto případy stanoví, že byla-li škoda způsobena

³ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013.

také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se **poměrně omezí**.

Porušením povinností ze strany zaměstnavatele se přitom rozumí též jednání nadřízeného zaměstnance, který vydá podřízenému protiprávní příkaz. Protiprávní příkaz je totiž sám o sobě porušením povinnosti a nadřízený zde vůči podřízenému zaměstnanci vystupuje v postavení zástupce zaměstnavatele.⁴

Samotný poměr, tedy jak moc se povinnost zaměstnance nahradit škodu omezí, nicméně nevyplyvá ani ze zákoníku práce, ani z žádných jiných předpisů, a **musí se tedy řešit individuálně v každé konkrétní věci**. Soudy se zejména zabývají tím, jak moc se zaměstnanec podílel na vzniku škody, a podle toho, k čemu dospějí, volnou úvahou určí, zda je zaměstnanec povinen nahradit kupříkladu 50 % způsobené škody, či méně nebo více.

PŘÍKLAD Z JUDIKATURY

Výše popsaný výklad lze demonstrovat na případě, který Nejvyšší soud rozhodoval v nedávné době. Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako obchodní ředitelka s tím, že na pokyn jednatele vybrala z pokladny 2 000 EUR v hotovosti a následně za tyto peníze spolu s dcerou jednatele nakoupila pro vnuka jednatele kočárek, oblečení a potřeby pro novorozence. Zaměstnankyně se bránila tím, že vzhledem k invaliditě jednatele byly obdobné výběry hotovosti z účtu zaměstnavatele pro soukromé potřeby jednatele běžnou praxí s tím, že jednatel byl o všech krocích řádně informován.

Nejvyšší soud k tomuto případu uvedl, že zaměstnankyně uvedeným jednáním **porušila povinnost** řádně hospodařit s prostředky svěřenými jí zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) zákoníku práce) a **na straně zaměstnavatele vznikla škoda** ve výši 2 000 EUR. Zaměstnankyně o všem věděla a byla s tímto postupem srozuměna, a **jednala tedy zaviněně, a to dokonce úmyslně**. Její jednání pak bylo **příčinou vzniku škody**. Zaměstnankyně byla tedy povinna škodu nahradit.

Jednání zaměstnankyně nicméně **nebylo jedinou příčinou vzniku škody, ale jednou ze dvou příčin**. Tou druhou byl právě pokyn jednatele zaměstnavatele, aby peníze vybrala a výše naznačeným způsobem použila. Nejvyšší soud proto dovodil, že je namístež „*úvaha o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 250 odst. 2 zák. práce*.“⁵ Nejvyšší soud proto zrušil rozsudek odvolacího soudu (který uložil zaměstnankyni nahradit veškerou škodu) a vrátil mu věc k dalšímu řízení s tím, že lze uzavřít, že **zaměstnankyně nebude povinna nahradit celé 2 000 EUR, ale část z nich ano**.

JAK TEDY MÁ ZAMĚSTNANEC REAGOVAT NA PROTIPRÁVNÍ PŘÍKAZ NADŘÍZENÉHO?

Pokud tedy zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu tím, že splní protiprávní příkaz nadřízeného, **neomlouvá jej to, že jednal na pokyn nadřízeného**. Správně by měl zaměstnanec splnění příkazu **odmítnout**, protože (jak dovodil Nejvyšší soud) „*je-li zaměstnanci vydán pokyn, který není v souladu s právními předpisy, není zaměstnanec povinen takový pokyn splnit*.“⁶

⁴ Srov. též rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004, nebo ze dne 11. března 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009.

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2018, sp. zn. 21 Cdo 3157/2017.

⁶ Tamtéž.

V rozhodování zaměstnance může nicméně hrát roli **strach**, a zaměstnanec se tak může rozhodnout pokyn raději splnit. Pokud tak nicméně zaměstnanec učiní, **měl by alespoň o svém jednání co nejdříve informovat vyšší nadřízené** nebo **interní zaměstnance k tomu určené**, jako je například podnikový ombudsman či oddělení compliance. U některých zaměstnavatelů bývá zřízena možnost podat anonymní stížnost, což může být rovněž vhodná cesta. Zaměstnanec tím totiž může alespoň předejít vzniku (části) škody či tomu, aby se podobná záležitost opakovala.

Pokud však zaměstnanec uložený pokyn splní s tím, že pouze jedná na popud nadřízeného, může být nemile překvapen tím, že bude povinen nahradit způsobenou škodu, byť jen zčásti.