8. 9. 2022

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

16 minut vyřizování soukromých záležitostí v pracovní době jako důvod pro výpověď?

Nejvyšší soud České republiky se znovu zabýval případem úředníka, který si ve své pracovní době prokazatelně vyřizoval soukromé záležitosti. V docházkovém listě si totiž zaznamenal odchod ze zaměstnání o 16 minut později, než byl čas, kdy odeslal soukromý balík na poště. Obsahem tohoto balíčku zároveň porušil etický kodex, jelikož v něm zasílal kostým vězeňského pyžama s nalepovacím vězeňským číslem, který k Vánocům adresoval tamnímu místostarostovi.

Tímto šprýmem porušil úředník ustanovení Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě, dle kterého se mají zaměstnanci vyhýbat v soukromém životě takovým činnostem, chování a jednání, kterými by mohlo dojít ke snížení důvěry ve veřejnou správu v očích veřejnosti. Zároveň za úmyslné předstírání výkonu práce během dotčených 16 minut získal na úkor zaměstnavatele odměnu za práci, kterou nevykonal, čímž úmyslně docílil nezákonného snížení majetku zaměstnavatele. Zaměstnavatel s ním z těchto důvodů rozvázal pracovní poměr výpovědí.

Úředník se žalobou domáhal neplatnosti výpovědi, přičemž namítal, že:

1. jeho jednání nedosáhlo intenzity závažného porušení povinností vztahujících se k jeho práci, a
2. již došlo k uplynutí 2 měsíční prekluzivní lhůty[1] od doby, kdy se o jeho jednání zaměstnavatel dozvěděl.

Dřívější rozhodnutí soudů obou stupňů se ztotožnily s prvním argumentem úředníka, že vytčené jednání nedosáhlo intenzity závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance. Nejvyšší soud však toto zhodnocení považuje za nesprávné.[2]

Nejvyšší soud ve svém rozsudku[3] konstatoval, že byť i nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, včetně předstírání výkonu práce, představuje z hlediska intenzity takové jednání, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem.[4] Není přitom významné, jaké hodnoty zaměstnavatele a v jakém rozsahu byly útokem ohroženy či zasaženy, a tedy bez ohledu na to, jak velký majetkový prospěch svým jednáním zaměstnanec získal nebo o jaký jen usiloval, jak obdobně vyplývá z předchozí rozhodovací praxe Nejvyššího soudu.[5] I jen 16 minut strávených vyřizováním svých soukromých záležitostí lze tak chápat za útok na majetek zaměstnavatele.

Dovolací soud své rozhodnutí podpořil zejména tím, že se úředník snažil své jednání zastřít nepravdivým údajem v docházkovém listě, a pracovní dobu využil k plánované dehonestaci místostarosty obce. Kromě toho shledal soud oporu v předchozích výtkách úředníkova přístupu k práci a v upozornění na odvádění neuspokojivých pracovních výsledků.

Podle Nejvyššího soudu odvolací soud také nesprávně posoudil, zda již uplynula 2 měsíční lhůta k podání výpovědi ode dne, kdy se zaměstnavatel o jednání úředníka dozvěděl. Odvolací soud označil za počátek běhu této lhůty okamžik, kdy se o něm dozvěděl místostarosta obce, kterému však jednání úředníka bylo známo dříve, než jeho zaměstnavateli (obci), jelikož právě místostarostovi byl onen balíček adresován. Soud proto uvažoval, zda je místostarostu možné chápat, jako vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce, jelikož v takovém případě by jeho vědomost byla

považována současně jako zaměstnavatelova.

Přestože místostarosta zastupuje starostu obce (přebírá jeho pravomoci) v době jeho nepřítomnosti[6], z žádného ustanovení zákona o obcích nevyplývá, že by byl považován za vedoucího zaměstnance, a mohl oprávnění vedoucího zaměstnance vykonávat. Dle rozsudku[7] nelze za vedoucího zaměstnance považovat toho, kdo jen dočasně zastupuje vedoucího zaměstnance v době jeho nepřítomnosti a jinak nemá podřízené pracovníky, respektive jeho postavení jako vedoucího zaměstnance není založeno žádným právním ani vnitřním předpisem zaměstnavatele. Za vedoucího zaměstnance nelze považovat ani toho, kdo by byl krátkodobě pověřen řízením dílčího pracovního procesu, aniž by opět jeho postavení v tomto směru bylo zakotveno v jakémkoli vnitřním předpisu. Okamžik, kdy se o jednání dozvěděl místostarosta, proto není automaticky okamžikem, kdy se o něm dozvěděl zaměstnavatel.

Pouhých 16 minut se tak úředníkovi stalo osudných. Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. I jen lehce zkreslený údaj v docházkovém listě zaměstnance tak ve smyslu výše uvedeného rozsudku může být dostatečným důvodem pro narušení těchto vztahů a být dostatečným důvodem k jejich rozvázání.

Mgr. Gabriela Jandová,
koncipientka

GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o

Pujmanové 1753/10a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 813 299
e-mail: office@gt-legal.com

---

[1] Uvedené v § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021.

[3] Tamtéž.

[4] Dle ustanovení § 55 odst. 1, písm. b) zákoníku práce.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020.

[6] Srov. ustanovení § 104 odst. 1 věta třetí, § 103 odst. 6, § 75 odst. 1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obcích“).

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026