9. 1. 2020

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

Intenzita porušení pracovních povinností zaměstnance bankovní instituce

V nedávném rozhodnutí ze dne 31. 7. 2019, sp. zn. 21 Cdo 497/2019, se Nejvyšší soud zabýval intenzitou porušení pracovních povinností zaměstnance bankovní instituce jakožto předpokladem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, není k němu tedy nutná součinnost druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Zákoník práce žádným způsobem nebrání tomu, aby byl okamžitým zrušením postihnut a rozvázán i pracovní poměr, k jehož rozvázání již byl učiněn některý z jiných rozvazovacích úkonů, jestliže pracovní poměr stále trvá[1] (tzn. běží-li stále výpovědní doba, či nenastal-li zatím termín skončení pracovního poměru dohodou).

LEGALITÉ

LAWYERS

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*

b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.[2]*

Zákon přímo nedefinuje „zvlášť hrubé porušení povinností“, přičemž konkrétní vymezení toho, co zmíněným porušením může či nemusí být je přímo závislé na okolnostech dané věci. Je tedy nutné přihlédnout k osobě zaměstnance, jeho funkci, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů či k době a situaci, v níž k porušení došlo.[3] Na zhodnocení intenzity daného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může mít vzhledem k abstraktnosti příslušného ustanovení v zákoníku práce zaměstnavatel jiný názor než soud. Soud přitom není nikterak vázán tím, jak zaměstnavatelem ve svém pracovním řádu (či jiném interním předpise) hodnotí intenzitu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.[4]

Skutkový stav případu:

Zaměstnankyně na pozici pokladní v bance opakovaně porušovala svoje pracovní povinnosti – prováděla vklady a výběry ve prospěch nebo na vrub vlastního účtu, případně účtů, kde je zmocněnou osobou nebo účtů osob blízkých, a dále nahlížela na účty jiných zaměstnanců, a to bez souhlasu nadřízeného zaměstnance a v rozporu s vnitřními předpisy a etickým kodexem zaměstnavatele. Prováděla také hotovostní vklady na účty osob blízkých, v prostorách pokladního

úseku měla jiné hotovosti, než které byly zaznamenány v příslušných evidencích, přičemž dle kamerových záznamů tak přitom konala bez přítomnosti klientů zaměstnavatele. Zaměstnankyně svá konání nijak nepopírala.

Této zaměstnankyni byla udělena očekávaná výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost (19. 2. 2016), která byla v předstihu avizována s tím, že jí již nebude přidělována práce z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (od 13. 2. 2016). Těsně před skončením výpovědní lhůty jí zaměstnavatel doručil okamžité zrušení pracovního poměru (25. 4. 2016).

Zaměstnankyně podala žalobu, jejímž prostřednictvím se chtěla bránit proti okamžitému zrušení pracovního poměru.

Názor prvoinstančního soudu:

Soud I. stupně žalobě vyhověl rozsudkem ze dne 19. 6. 2018 č. j. 2 C 118/2016-507. Při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností žalobkyně (tj. zaměstnankyně) soud přihlédl k tomu, že žalované (tj. zaměstnavateli) nevznikla jednáním žalobkyně žádná škoda. Žalobkyně taktéž mohla nabýt dojmu, že tato pro žalovanou nepoškozující porušení jejich vnitřních předpisů jsou zaměstnavatelem tolerována, neboť (jak vyplynulo ze závěrů interního auditu) vnitřní předpisy obdobně porušoval i její nadřízený. Ohledně nahlížení na cizí účty klientů soud přihlédl k tomu, že žalobkyně nahlížela pouze na účty osob blízkých, případně jiných zaměstnanců, nikdy však na účty jiných klientů, přičemž tak zároveň nečinila s cílem získané informace využít pro sebe či je jinak zneužít. **Soud tedy došel k závěru, že vytčené skutky jednotlivě ani v jejich vzájemném souhrnu nepředstavují porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem** ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. S přihlédnutím k tomu, že žalobkyně již **fakticky nevykonávala žádnou práci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele** proto nelze dovodit, že by po žalované nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby.

Názor odvolacího soudu:

K odvolání žalované rozhodl odvolací soud rozsudkem ze dne 9. 10. 2018 č. j. 19 Co 1109/2018-542. Rozsudek soudu I. stupně změnil takový způsobem, že žalobu zamítl. Odvolací soud se neztotožnil s názorem soudu I. stupně ohledně provádění vkladů a nahlížení na cizí účty. Jednání, které žalobkyně nijak nepopírala bylo **opakované a dlouhodobé, soud jej považuje za porušení povinností při výkonu hlavní pracovní náplně. Nahlížení na účty kolegů a osob blízkých bez jejich přítomnosti soud shledává jako zásadní porušení pracovních povinností**. Z důvodu, že *„žalovaná je peněžním ústavem, disponuje s daty a finančními prostředky svých klientů, a předpokladem jejího úspěchu je to, že klienti budou mít důvěru v její služby“[5]*, žalobkyně opakovaným a dlouhodobým porušováním vnitřních předpisů žalované ztratila důvěru žalované jako zaměstnavatele. Dle názoru odvolacího soudu tedy nelze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Opatření žalované v podobě okamžitého rozvázání pracovního poměru s žalobkyní má v rámci společnosti plnit i prevenční charakter ve vztahu k ostatním zaměstnancům, mj. jako doklad toho, že takto závažné porušení etického kodexu a vnitřních předpisů není tolerováno. Odvolací soud proto potvrdil platnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Dovolání k Nejvyššímu soudu:

Žalobkyně v dovolání namítala, že odvolací soud náležitě nezohlednil skutečnost, že dle judikatury Nejvyššího soudu platí, že v případě, kdy jednání zaměstnance dosáhne intenzity porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, je možné rozvázat pracovní poměr okamžitým

zrušením jen tehdy, pokud okolnosti případu odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Žalobkyně dále zdůraznila, že jí byla výpověď z pracovního poměru dána 19. 2. 2016, tedy ještě před okamžitým zrušením pracovního poměru. Žalobkyně se také neztotožnila s vyjádřením soudu ohledně intenzity porušení jejích pracovních povinností, neboť dotčenými osobami měla být její nezletilá dcera, manželka bratra a matka žalobkyně.

Nejvyšší soud se ztotožnil s argumentací odvolacího soudu a dovolání tak zamítl.

V odůvodnění pak uvedl zejména následující: ***„Jednání zaměstnance v bance, které svěřují klienti svá data a finanční prostředky, musí mít pevně stanovený řád, jehož nedodržování může poškodit jak banku a její dobré jméno, tak její klienty. Činnost bank totiž obsahuje i významné rizikové prvky, které kladou na jejich zaměstnance vysoké nároky z hlediska přístupu k plnění pracovních povinností. Přesné a svědomité plnění právních předpisů a pokynů vztahujících se k práci jimi vykonávané je odůvodněno kromě jiného i závažností následků, které s sebou přinášejí případné poruchy funkce bankovního systému. Porušení pracovní kázně je zde proto zpravidla okolností zásadnější a významnější povahy, než je tomu u subjektů jiného typu.“***[6]

Jan Klusák

LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

---

[1] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 360.)

[2] § 55, Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

[3] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 360.)

[4] rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, ze dne 19. 1. 2000

[5] rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 497/2019, ze dne 31. 7. 2019

[6] rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 497/2019, ze dne 31. 7. 2019

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe