

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

Je zaměstnancovo porušení smlouvy sjednané se zaměstnavatelem méně závažné než nesplnění jeho příkazu?

Nejvyšší soud při řešení sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, když se musel vypořádat s ojedinělou úvahou odvolacího soudu relativizující porušení pracovních povinností zaměstnance, které mu vyplývaly nikoliv z právního předpisu, nýbrž ze smlouvy, potvrdil, že nesplnění povinností ze smlouvou převzatých závazků zaměstnancem představuje rovněž porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (porušení pracovní kázně), a může být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí.

Dále NS určil, že intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem přitom okolnost, že zaměstnanec porušil právě povinnost ze smlouvou převzatých závazků, nesnižuje (a ani nezvyšuje).

Skutkový základ sporného případu

Dne 12. 5. 2010 obdržel zaměstnanec pracující jako obchodní ředitel výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost. Již 10. 5. 2010 však v souvislosti s - u zaměstnavatele připravovanými - organizačními změnami uzavřel se zaměstnavatelem písemnou dohodu, v níž se zavázal, že dne 11. 5. 2010 odevzdá (vrátí) zaměstnavateli (služební) osobní vůz. Tomuto závazku však nedostál, uvedeného dne automobil nevrátil a učinil tak až 28. 5. 2010. Zaměstnavatel následně zrušil se zaměstnancem dopisem ze dne 2. 6. 2010 okamžitě pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno zaměstnanci 4. 6. 2010, odůvodnil právě tím, že se zaměstnanec 10. 5. 2010 písemně zavázal, že dne 11. 5. 2010 odevzdá zaměstnavateli předmětné vozidlo, avšak odevzdal jej až dne 28. 5. 2010 po důrazné písemné výzvě.

Zaměstnanec se bránil rozvázání pracovního poměru žalobou. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že při posuzování intenzity porušení „pracovní kázně“ přihlédl jen k tomu, že žalobce - zaměstnanec disponoval s majetkem žalovaného - zaměstnavatele velké hodnoty, aniž současně vzal v úvahu i další okolnosti, které mohou být významné při vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (*a tedy i pro posouzení důvodnosti a spravedlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru*). Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 9. 12. 2016, spis. zn. 12 Co 409/2015-198, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 2. 6. 2010, je neplatné, když dospěl k závěru, že v jednání, jež je zaměstnanci vytýkáno v dopise ze dne 2. 6. 2010, nelze spatřovat porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Soudu prvního stupně v této souvislosti vytknul, že vedle pracovní pozice, kterou zaměstnanec jako žalobce zastával, a toho, „jaký předmět žalobce nevrátil“, nepřihlédl „k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu“. - *To je konformní úvaha vycházející z ustálené výkladové praxe soudů...*^[1] Avšak překvapivě odvolací soud akcentoval v odůvodnění svého rozhodnutí, že nelze „přehlédnout, že žalobce neporušil výslovný jednostranný pokyn žalovaného (k vrácení vozidla), ale porušil svou smluvní povinnost, k níž se po dohodě účastníků zavázal“, což „již samo o sobě

poněkud snižuje intenzitu porušení pracovních povinností“. (Dále odvolací soud zhodnotil, že „výslovnou vůli – pokyn k vrácení vozidla (k určitému datu) žalovaný zaměstnavatel projevil až dodatečně, a to v okamžiku, kdy též již nepochybně projevil vůli s žalobcem - zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí“, že „žalovaný až do vytýkaného jednání neměl k dodržování pracovních povinností k žalobci výhrad, ani blíže nekonkretizoval, jaký negativní dopad na ostatní zaměstnance předmětné chování žalobce mělo, a ani že by jej žalobce poškodil“, a že „v řízení z provedených důkazů nevyplývalo, že by žalovanému jednáním žalobce vznikla škoda, že by tím nedošlo k jinak očekávanému zisku, či ztratě obchodních příležitostí, poškození jeho jména“.) Z uvedených důvodů odvolací soud dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

Neobvyklou úvahu odvolacího soudu resp. závěr z ní vzešlý shledal Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1631/2018, ze dne 18. 9. 2019, pochopitelně nesprávnou (a rozhodl o zamítnutí žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele). [\[2\]](#)

Porušení smlouvou převzatého závazku nebo porušení pokynu zaměstnavatele

Při řešení popisovaného případu Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1631/2018, ze dne 18. 9. 2019, připomněl, že dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].

Povinnost může zaměstnanci ukládat i uzavřená smlouva

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností. **O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, které specifikuje důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, a ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, které specifikuje výpovědní důvod, nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit závazky, které jim vznikly - kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance - na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) nepochybně představuje rovněž porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí.** (NS ČR odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2009 spis. zn. 21 Cdo 3323/2008).

Z hlediska jejich původu (způsobu vzniku) lze tedy rozeznávat několik druhů pracovních povinností, jež lze podřadit pod zákonem užívaný termín „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ [vedle povinností stanovených zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance mezi ně náleží též povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem]. Jejich jednotícím kritériem je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, a jejich dodržování proto patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1

písm. b) zákoníku práce]. Jednotlivé druhy pracovních povinností se tedy přimykají k uvedenému zákonnému termínu „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a nelze je současně považovat za hledisko významné pro vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (přihlížet k nim při výsledném posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnancem). Z toho plyne, že **intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem nesnižuje (a ani nezvyšuje) okolnost, že zaměstnanec porušil povinnost ze smlouvou převzatých závazků.**

Útok na majetek zaměstnavatele

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že **útok na majetek zaměstnavatele**, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – a dodejme znovu: posouzení důvodnosti a spravedlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru – tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, spis. zn. 21 Cdo 2596/2011).

Zhodnocení případu Nejvyšším soudem

Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností zaměstnancem v daném případě došlo, měl odvolací soud přihlížet zejména k tomu, **že zaměstnanec se svým jednáním, které spočívalo v neoprávněném zadržování věci v majetku zaměstnavatele nemalé hodnoty po dobu 17 dnů, dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele a zneužil přitom svého postavení jako zaměstnance, který měl tuto věc používat k plnění svých pracovních úkolů.** Na této povaze jednání žalobce již nemůže nic změnit okolnost, zda zaměstnanec osobní automobil zaměstnavatele jen zadržoval, či také – přes zákaz obsažený v ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce – užíval pro svou osobní potřebu. **Uvedený (byť ze strany zaměstnance ojedinělý) útok na majetek zaměstnavatele potom z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce představuje tak významnou okolnost, která již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.**



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo jiným (méně intenzivním) způsobem zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; **soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.** Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval resp. pokračoval být jen dočasně, alespoň po výpovědní dobu, tedy zhodnocení, zda by rozvázání pracovního poměru výpovědí jaké méně přísným opatřením namísto okamžitého zrušení pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. - Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně (podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.

[2] Plně se ztotožňuji s hodnocením Nejvyššího soudu. - **Za určitých okolností bych připustil spíše závěr resp. úvahu, postup opačný, totiž, že v určitých situacích může poněkud (do jisté míry, částečně) snižovat intenzitu porušení pracovní kázně nikoliv nedodržení dvoustranné dohody (smlouvy), uzavřené účastníky pracovního poměru, nýbrž naopak neuposlechnutí (nerespektování, nesplnění) jednostranného pokynu (příkazu) zaměstnavatele.** (Jakkoliv by šlo ovšem zřejmě o úvahu rovněž nesprávnou.) - Zaměstnanec je povinen plnit pokyny vedoucích zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá. Pokud zaměstnanec zaměstnavatelovy pokyny, zvláště přes opakované písemné upozornění, porušuje, jeho jednání může být hodnoceno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a tedy důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. - Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1271/2013, ze dne 18. 3. 2014, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3840/2014, ze dne 2. 9. 2015, jakož usnesení Ústavního soudu spis. zn. II ÚS 3339/2015, ze dne 7. 6. 2016, vztahující se rovněž k dané sporné věci. - Zaměstnanec tedy není oprávněn hodnotit pokyny a příkazy zaměstnavatele a nesmí odmítnout jejich splnění např. pro nerozumnost nebo nehospodárnost. Jakýkoliv legální pokyn zaměstnavatele k vykonání činnosti, která je podřaditelná pod sjednaný druh práce, musí zaměstnanec splnit, i když s ním nesouhlasí, protože se mu zdá třeba nelogický, v rozporu s obchodní strategií zaměstnavatele, i když ztěžuje práci jemu samotnému nebo smluvním partnerům zaměstnavatele. (K uvedeným skutečnostem by však soud mohl při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně event. přihlédnout).

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)