11. 9. 2025

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

K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance

Nejvyšší soud se ve svém nedávném rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1154/2025 ze dne 22. 7. 2025 („Rozhodnutí“) zabýval problematikou okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („Zákoník práce“) z důvodu údajného zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance, přičemž připomněl podmínky, za kterých může zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit.

Skutkové okolnosti případu

Žalobkyně byla zaměstnankyní žalované na pozici referentky obecního úřadu, přičemž zastávala také práci na Poště Partner. Dne 15. 7. 2022 se dostavila na pracoviště Pošty Partner, aby pomohla zastupující pracovnici dohledat doklad k reklamaci, přestože byla v dané době žalobkyně uznána dočasně práce neschopnou. Na místě došlo ke konfliktu s jinou zaměstnankyní, která po žalobkyni požadovala doložení účetních dokladů a vyžadovala, aby ukázala obsah své osobní tašky kvůli podezření z manipulace s věcmi z trezoru. Žalobkyně následně zaměstnankyni fyzicky napadla, konkrétně ji udeřila do hlavy a rvala jí vlasy. Další zaměstnankyně se snažila žalobkyni odtrhnout, ta však zaútočila i na ni a také ji udeřila.

Dopisem ze dne 20. 7. 2022 doručeným dne 28. 7. 2022 žalovaná s žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr, a to pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, které žalovaná spatřovala ve fyzickém útoku žalobkyně proti napadené zaměstnankyni.

Incident mimo jiné řešil ve správním řízení i Městský úřad v Lounech, který žalobkyni uznal vinnou z přestupku proti občanskému soužití, přičemž jí uložil pokutu 4 000 Kč.

Žalobkyně se následně u Okresního soudu v Lounech dovolávala rozhodnutí, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Okresní soud dal žalobkyni za pravdu, když došel k závěru, že šlo o mimořádné vybočení z dosavadního chování žalobkyně, která byla dlouhodobě hodnocena jako spolehlivá a bezproblémová zaměstnankyně. Za klíčové soud považoval, že žalobkyně byla k incidentu vyprovokována zaměstnankyní, která nebyla její nadřízenou a k požadovaným úkonům nebyla kompetentní. Tento závěr následně potvrdil v odvolacím řízení i Krajský soud v Ústí nad Labem.

Posouzení věci Nejvyšším soudem

Žalovaná podala proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem dovolání, ve kterém namítala, že odvolací soud rozhodl v rozporu s rozhodovací praxí Nejvyššího soudu.

Dovolací soud se však s argumentací žalované neztotožnil. Připomněl, že okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce je výjimečným opatřením, které lze použít jen tehdy, pokud po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do konce výpovědní doby. Navíc jde o ustanovení s relativně neurčitou hypotézou, přičemž hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti je otázkou konkrétního uvážení soudu a zákon nestanoví taxativní výčet kritérií, ke kterým je nutno přihlížet. Z ustálené judikatury

Nejvyššího soudu[1] však vychází, že soud má při tomto posouzení zohlednit především osobu zaměstnance, jeho funkci, dosavadní pracovní výsledky, míru zavinění, okolnosti vzniku incidentu, jeho důsledky pro zaměstnavatele a případnou škodu.

V projednávaném případě Nejvyšší soud shledal, že odvolací soud vycházel z těchto zásad a správně přihlédl k okolnostem, které snižovaly závažnost protiprávního jednání žalobkyně. Incident se odehrál bezprostředně po informaci o plánovaném zrušení pracovní pozice žalobkyně pro nadbytečnost a předcházelo mu chování napadené zaměstnankyně, které bylo nekompetentní, provokativní a nadřazené. Napadená zaměstnankyně žalobkyni nepravdivě informovala o zákazu vstupu žalobkyně na pracoviště, ačkoliv k takovému opatření nedošlo, a požadovala po ní předložení osobních věcí, aniž by k tomu byla oprávněna. Žalobkyně byla dlouhodobě hodnocena jako spolehlivá a aktivní zaměstnankyně a incident byl mimořádným vybočením z jejího dosavadního chování. Přestože k fyzickému napadení došlo, okolnosti případu neodůvodňovaly závěr, že by bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr žalobkyně a nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalovaná žalobkyni nezaměstnávala až do konce výpovědní doby.

V Rozhodnutí Nejvyšší soud uvedl, že v žalovanou citovaných rozhodnutích sice byly aplikovány stejné právní zásady, avšak na odlišný skutkový základ. V těchto případech šlo o útoky na zaměstnance či majetek zaměstnavatele bez přítomnosti polehčujících okolností, jako byla provokace či dlouhodobě bezproblémová pracovní historie. Mechanické přenesení závěrů z těchto případů tedy nebylo možné, neboť posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti je vždy závislé na konkrétních skutkových okolnostech. Nejvyšší soud proto naopak opět zdůraznil, že dle ustálené judikatury soud nemůže být při vymezení intenzity porušení vázán pouze pevnými kritérii a má právo zohlednit i provokaci ze strany druhé osoby či předchozí bezúhonný pracovní profil zaměstnance.

Závěrem tedy z Rozhodnutí vyplývá, že posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti je vždy výsledkem individuálního zhodnocení všech skutkových okolností. I u skutkově závažného jednání, jakým je například fyzický útok na spolupracovníka, může soud dojít k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru není přiměřené, pokud incident představuje ojedinělé vybočení z dosavadního chování a byl vyprovokován nekompetentním a neadekvátním jednáním druhé strany. Rozhodnutí je v plném souladu s ustálenou judikaturou a zdůrazňuje zásadu proporcionality při aplikaci nejpřísnějších pracovněprávních sankcí.

JUDr. Jáchym Stolička,
advokát

Ella Dušková
Paralegal

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562
e-mail: office@aegislaw.cz

---

[1] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu