

11. 12. 2024

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

Může být nedovolené nakládání se služebním automobilem důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru?

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je mimořádný způsob skončení pracovního poměru. Rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením může učinit zaměstnavatel pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru může být i nedovolené nakládání s majetkem zaměstnavatele, pokud ovšem dosahuje určité závažnosti.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je obsažena v ust. § 55 a násl. zákoníku práce. K okamžitému zrušení pracovního poměru by mělo být přistupováno pouze v případech, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále setrval v pracovním poměru, a je i neúnosné jeho další trvání až do uplynutí výpovědní doby.

Zaměstnavatel je oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru v dvouměsíční subjektivní lhůtě, která začíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Objektivní lhůta činí jeden rok ode dne vzniku důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru. Jedná se o prekluzivní lhůty, po jejichž marném uplynutí možnost okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatelem zaniká. Tyto lhůty jsou hmotněprávní, proto je pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru důležité, aby bylo takové právní jednání v těchto lhůtách doručeno druhému účastníkovi pracovního poměru.

Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru

Dle ust. § 60 zákoníku práce v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, přičemž uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. V okamžitém zrušení pracovního poměru musí být uvedeny skutečnosti, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, aby bylo nepochybné, pro který důvod se pracovní poměr okamžitě zrušuje. Pokud by skutečnosti uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru byly nejasné nebo nesrozumitelné a vznikly by pochybnosti o důvodu, z jakého byl pracovní poměr okamžitě zrušen, bude třeba přistoupit k výkladu projevu vůle obsaženém v okamžitém zrušení pracovního poměru podle pravidel stanovených občanským zákoníkem a zákoníkem práce v ust. § 18. Dle ust. § 18 zákoníku práce je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Zároveň ovšem také dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 04. 03. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1760/2002 v žádném případě nelze nejasnost či nesrozumitelnost překlenout tím, že by se výkladem nahrazovala nebo doplňovala vůle, kterou strana v rozhodné době neměla nebo kterou sice měla, ale kterou neprojevila.

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou upraveny v ust. § 55 zákoníku práce a jsou pro

zaměstnavatele stanoveny závazně. Okamžité zrušení pracovního poměru pro jiný důvod než v zákoně uvedený, i kdyby se na něm strany předem dohodly, není možné a takové okamžité zrušení pracovního poměru by bylo neplatné.

Pracovní poměr je možné okamžitě zrušit ze 2 důvodů. Prvním z nich je dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce situace, kdy byl *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*. V tomto případě je jednoznačně naplněn znak výjimečnosti a není třeba prokazovat, zda po zaměstnavateli je nebo není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

V praxi více výkladově problematický je druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a to *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*. Předpokladem pro tento způsob skončení pracovního poměru je porušení některé z povinností, jež vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a zároveň musí toto porušení povinností dosáhnout zvláště hrubé intenzity. Z pohledu intenzity zákon nevymezuje, jaké jednání se již rozumí zvláště hrubým porušením pracovních povinností. K okamžitému zrušení pracovního poměru by mělo vést pouze takové porušení povinností zaměstnancem, které dosahuje zvláště hrubé intenzity. Posouzení intenzity vždy bude záviset na konkrétních okolnostech případu. Podle rozhodovací praxe je nezbytné při posuzování intenzity porušení pracovních povinností přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. Je to pouze soud, který v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru učiní závěr, zda se jedná o platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením a důvod okamžitého zrušení pracovního poměru odpovídá tomu, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní vztah zaměstnance k němu nadále pokračoval.

Nedovolené nakládání se služebním automobilem

Mezi případy porušení pracovní povinnosti spadají situace, kdy dochází ze strany zaměstnance k útoku na majetek zaměstnavatele, což může zahrnovat velké množství různých případů, kdy zaměstnanec cílí na vlastní prospěch na úkor zaměstnavatele. Takové jednání je prováděno s vědomým záměrem poškodit zaměstnavatele, ať již přímým nebo nepřímým úmyslem. Mezi případy nedovoleného nakládání s majetkem zaměstnavatele patří nedovolené nakládání se služebním automobilem. Takové případy ve své praxi řešil Nejvyšší soud ČR opakovaně.

V usnesení ze dne 31. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 3400/2018 posuzoval Nejvyšší soud ČR situaci, kdy zaměstnanec užíval referentské vozidlo zaměstnavatele, aniž by k tomu měl jeho souhlas. Zaměstnanec vozidlo odvezl z areálu zaměstnavatele bez ohlášení či schválení pracovní nebo jiné cesty, přičemž vozidlo nevrátil a zaměstnavateli zatajoval, kde se automobil nachází (tvrdil, že neví, kde je), ale přitom vozidlo sám dále užíval. Na základě takového porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. Zaměstnanec se soudní cestou domáhal neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Příklad se dostal až k Nejvyššímu soudu ČR, který dospěl k závěru, že uvedené jednání zaměstnance bylo porušením povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a okamžité

zrušení pracovního poměru proto bylo platné a oprávněné.

Obdobným případem se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení ze dne 22. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 4045/2019. V tomto případě zaměstnanec opakovaně půjčoval služební automobil své manželce, která jej užívala k soukromým cestám k nemovitosti vlastněné zaměstnancem. Zaměstnanec tyto cesty neoprávněně (a nepravdivě) evidoval jako cesty služební. Tímto jednáním zaměstnanec porušil pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, což vedlo zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru. Nejvyšší soud ČR jednání kvalifikoval jako nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec s cílem obohacení úmyslně vykázal soukromou cestu jako pracovní.

Dalším případem neoprávněného užívání služebního automobilu se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 18. září. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018. V tomto případě se zaměstnanec písemně zavázal, že odevzdá zaměstnavateli služební automobil, ovšem neučinil tak a vozidlo vrátil až po písemné výzvě. Takové porušení povinnosti zaměstnavatel posoudil jako zvláště hrubé a okamžitě ukončil pracovní poměr se zaměstnancem. Zaměstnanec se žalobou domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. V tomto případě se konkrétně jednalo o situaci, kdy zaměstnanci bylo sděleno, že jeho pracovní místo se ruší bez náhrady, a byla mu navržena dohoda o rozvázání pracovního poměru. V rámci jednání se zaměstnanec písemně zavázal, že téhož dne odevzdá zaměstnavateli notebook a klíče od kanceláře a následující den předá mobilní telefon a osobní vůz. Osobní automobil ovšem zaměstnanec nevrátil. Následně byla zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a výzva k okamžitému předání osobního automobilu. Uvedené výzvě zaměstnanec vyhověl a osobní automobil vrátil. Přesto však bylo zaměstnanci následně doručeno okamžité zrušení pracovního poměru. Soudy se tak zabývaly touto situací, zda jednání zaměstnance lze kvalifikovat jako zvláště hrubé porušení povinnosti. Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že v posuzované věci zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že nevrátil (neodevzdal) svému zaměstnavateli jím svěřený osobní automobil, jak se k tomu zavázal v dohodě, a v rozporu s tímto závazkem tak učinil až za 18 dnů. Dle Nejvyššího soudu ČR zaměstnanec svým jednáním, které spočívalo v neoprávněném zadržování věci v majetku zaměstnavatele nemalé hodnoty po dobu 17 dnů, se dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele a zneužil přitom svého postavení jako zaměstnance, který měl tuto věc používat k plnění svých pracovních úkolů. Nejvyšší soud ČR zdůraznil, že zaměstnanec svým jednáním zaviněně porušil povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat jeho majetek. Nejvyšší soud ČR jednání vyhodnotil jako přímý útok na majetek zaměstnavatele, při hodnocení intenzity porušení povinnosti souhlasil se zaměstnavatelem, přičemž takové jednání považoval za zvláště hrubé porušení pracovních povinností. Uvedený (byť ze strany zaměstnance ojedinělý) útok na majetek zaměstnavatele 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.



Jana Strachonová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)