

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

Okamžité zrušení pracovního poměru pro ztrátu důvěry aneb vyhrožovat zaměstnavateli se nevyplácí

Nejvyšší soud ČR v jednom ze svých nejnovějších rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018, ze dne 14. 8. 2018, řešil otázku, zda lze zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností v případě, kdy zaměstnanec vyhrožuje zaměstnavateli podáním žaloby na neplatnost výpovědi z pracovního poměru a tím, že mu znemožní dotaci od Ministerstva vnitra, čímž zastaví jeho veškeré financování. Jinak řečeno, zda obě či jednu z těchto hrozeb lze dle zákoníku práce považovat za zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance a zda je v tomto smyslu rozhodná důvodná obava zaměstnavatele, že při uskutečnění hrozeb zaměstnance budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny.



Skutkový stav

V posuzovaném případě zaměstnanec dostal na základě rozhodnutí o organizační změně výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Následně se ve výpovědní lhůtě pokusil u zaměstnavatele zajistit si namísto ukončeného pracovního poměru místo ředitele Komunitního střediska KONTAKT L. s tím, že nebude-li mu toto pracovní místo zajištěno, podnikne proti zaměstnavateli (a jeho ředitelce) konkrétní kroky, které zaměstnavatele poškodí. Konkrétně zaměstnavateli hrozil, že proti němu zahájí soudní spor, který na něj bude mít negativní finanční dopad, a že znemožní dotaci od Ministerstva vnitra ve výši cca 800 – 900 tisíc Kč a tím v podstatě zastaví veškeré financování zaměstnavatele.

Z důvodu výše popsaných výhrůžek přistoupil zaměstnavatel, který je neziskovou organizací, jejíž ekonomický provoz včetně mzdových nákladů je závislý především na darech a dotacích poskytnutých ze strany třetích osob, k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Z odůvodnění

Ze znění § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným, závažným a zvlášť hrubým porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pouze porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1

písm. b) zákoníku práce.

Pracovní povinnosti, které mohou být takovým způsobem porušeny, zaměstnanci stanovují právní předpisy, pracovní řád, pracovní smlouva nebo pokyn přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Veškeré pracovní povinnosti se vyznačují tím, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.

Podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Toto ustanovení vymezuje jednu ze základních povinností zaměstnance a představuje mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele.

Dle ustálené judikatury[1] tímto ustanovením zákon dále ukládá povinnost zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální. Nelze mít pochybnosti o tom, že dopustí-li se zaměstnanec útoku na majetek zaměstnavatele, jde o jednání, které je v rozporu s povinnostmi uloženými zaměstnanci v § 301 písm. d) zákoníku práce.

Co je porušením povinnosti zvláště hrubým způsobem ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, není zákonem přímo stanoveno, ale je přenecháno soudu, aby sám vymezil, co spadá pod toto ustanovení v každém konkrétním případě. Soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti 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.

Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně potom není ale jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.

Právě útok na majetek, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.[2]

V předmětném případě Nejvyšší soud souhlasil se závěry odvolacího soudu, že v případě hrozby zaměstnance žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru, šlo o jeho zákonné právo domáhat se přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru soudem. Nemohlo tak jít o výhrůžku, která by představovala porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem, ale o zákonné uplatňování práva.

Druhá hrozba, tedy že zaměstnanec znemožní dotaci na činnost zaměstnavatele od Ministerstva vnitra, a že bude působit na poskytovatele dotací v tom smyslu, aby „peníze zkrátka nebyly a zaměstnavatel zkrachoval“, která byla doplněna sdělením, že „nic z toho, co bylo řečeno, se nemusí

stát, pokud dostane to místo“ byla však nepochybně **jednáním v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (jehož činnost je na dotacích závislá) a zaměstnanec se tím dopustil porušení jedné ze základních povinností uvedené v ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce**. To, že zaměstnanec použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude žalovaný moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje intenzitu porušení. Tato intenzita pak dosahuje úrovně porušení zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Nejvyšší soud dále uvedl, **že není významné, zda výhrůžka vyvolala u zaměstnavatele důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy opravdu ohroženy či poškozeny**, neboť podstatná je naprostá neloajalita zaměstnance. Proto nelze po zaměstnavateli ani spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a to ani do konce výpovědní doby, která běžela v době, kdy učinil tyto jemu vytykané hrozby. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy shledal Nejvyšší soud platným.

Závěry pro praxi

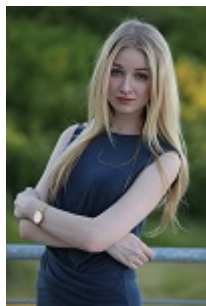
Uvedené rozhodnutí navazuje na již konstantní judikaturu Nejvyššího soudu, která útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží) či nepřímý (pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění, např. tím, že zaměstnanec zaznamená do docházkového systému příchod na pracoviště, následně jej opustí, aniž by o tom učinil záznam v docházkovém systému a před koncem pracovní doby se zase vrátí a učiní záznam v docházkovém systému[3]) považuje zpravidla za zvláště hrubé porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci.

V předmětném rozhodnutí Nejvyšší soud rozšířil výklad útoku na majetek zaměstnavatele tak, že se nemusí jednat o pokus útoku, ale **postačuje i sama hrozba útokem na majetek zaměstnavatele**. Nejvyšší soud začíná v poslední době (zcela správně) čím dál více akcentovat, že pracovní právní vztah předpokládá určitou úroveň důvěry, spolehlivosti, poctivosti a loajality zaměstnance, bez které pracovní právní vztah nemůže fungovat. I proto se Nejvyšší soud neztotožnil s názorem odvolacího soudu, který v předmětné věci rozhodl o neplatnosti okamžitého zrušení s odůvodněním, že výhrůžka musí být natolik silná a intenzivní, že vzbudí v zaměstnavateli důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny. **Nejvyšší soud tento závěr jednoznačně odmítl a naopak zdůraznil, že podstatná je naprostá neloajalita vůči zaměstnavateli, která má za následek úplnou ztrátu důvěry, jenž je v pracovní právním vztahu nezbytná.**

Analyzované rozhodnutí Nejvyššího soudu lze jediné kvitovat, neboť ukazuje, že i zákonná ochrana zaměstnance má své hranice, a dává zaměstnancům jasný signál, že nelze tolerovat, aby vyhrožovali svým zaměstnavatelům, byť by tyto výhrůžky zaměstnanec neměl možnost realizovat.



JUDr. Bc. Matěj Řičánek



Mgr. Karolína Placzková

[LEGALITĚ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700

e-mail: office@legalite.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005. Toto rozhodnutí se zabývá ust. § 73 zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce. Toto ustanovení odpovídá § 301 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)