

24. 7. 2015

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

# Okamžitě zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinností

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 3.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014, řešil otázku intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance, který dopravní zakázku, kterou si zákazník u jeho zaměstnavatele objednal, předal jiné obchodní společnosti a tím jeho zaměstnavateli ušel zisk.

## Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele dne 15.12.2006 okamžitě zrušení pracovního poměru z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně (v dnešní terminologii porušení povinností souvisejících s výkonem práce), kterého se měl dopustit zneužitím informací v obchodním styku získaných výkonem funkce vedoucího střediska dopravy a mechanizace a poškozením zaměstnavatele odlivem zakázek ve svěřené oblasti. Konkrétně se tohoto skutku měl zaměstnanec dopustit tím, že dopravní zakázku, kterou si u jeho zaměstnavatele objednala třetí strana, předal jiné obchodní společnosti. Zaměstnavateli tímto skutkem vznikla škoda ve formě ušlého zisku z nerealizované zakázky.

## Právní názor Nejvyššího soudu

Vzhledem k datu okamžitého zrušení pracovního poměru posuzoval Nejvyšší soud tento případ z pohledu předchozího zákoníku práce, nicméně jeho závěry jsou plně aplikovatelné i na současnou právní úpravu. Nejvyšší soud se neztotožnil se závěry nižších soudů ohledně jejich hodnocení intenzity porušení pracovní kázně (soudy nižších stupňů hodnotily okamžitě zrušení jako neplatné).

Dle názoru Nejvyššího soudu uvedený skutek zaměstnance představuje porušení jedné ze základních povinností zaměstnance, a to řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato zásada je v současnosti vyjádřena v ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce v platném znění. Tuto zásadu je podle Nejvyššího soudu třeba vykládat tak, že z ní nevyplývá pouze zákaz zaměstnanci, aby způsoboval zaměstnavateli skutečnou škodu na jeho majetku, ale též stanovuje povinnost chovat se tak, aby svým jednáním nezpůsobil zaměstnavateli ani jinou majetkovou újmu (ušlý zisk).

Skutek zaměstnance poté Nejvyšší soud hodnotil tak, že úmyslné způsobení škody zaměstnavateli v podobě ušlého zisku předáním zakázky zaměstnavatele jiné obchodní společnosti představuje útok na majetek zaměstnavatele, přičemž zaměstnanec měl naopak jako vedoucí střediska dopravy a mechanizace činit kroky potřebné k vyřízení zakázky a k zajištění zisku svého zaměstnavatele. Svým skutkem zaměstnanec informace o zakázce zneužil a předal ji jinému podnikateli.

Nejvyšší soud zároveň poukázal na svou dřívější judikaturu, podle které útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý nebo nepřímý, zpravidla představuje natolik zásadní okolnost, že okamžitě zrušení pracovního poměru je opodstatněné (například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011).

## Komentář případu

Nejvyšší soud tímto rozhodnutím navázal na své předchozí závěry, podle kterých útok na majetek zaměstnavatele zpravidla představuje zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnancem. Takový útok nemusí představovat jen přímé zmenšení majetku zaměstnavatele, ale útokem na majetek zaměstnavatele může být i jeho nerozšíření způsobené jednáním zaměstnance. Pokud zaměstnanec posílá klienty zaměstnavatele ke konkurenci, pak není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dál zaměstnával, a to ani po výpovědní dobu.



**Mgr. Tomáš Liškutín,**  
advokát



**Mgr. David Šupej,**  
advokátní koncipient

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.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](#)