

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

Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně by mělo být rychlé, učiněné bez zbytečného odkladu, jinak zaměstnavatel pro zpožděnou reakci riskuje jeho neplatnost

Z aktuálního rozsudku NS ČR s judikatorním významem plyne, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele by mělo po prohřešku zaměstnance následovat rychle, jinak v případě žaloby zaměstnance na určení jeho neplatnosti, riskuje žalovaný zaměstnavatel, že bude posouzeno jako neplatné. Prodleva se zrušením pracovního poměru může naznačovat, že bylo možno přistoupit k méně přísnému opatření, a to toliko k výpovědi pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, že tedy byl spravedlivý (byl naplněn) požadavek, aby zaměstnavatel zaměstnance zaměstnával ještě po výpovědní dobu.

Můžeme pro účely tohoto článku zjednodušit, že rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 **Cdo 1915/2023, ze dne 28. 2. 2024, řeší spor o (ne)platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b).**

Důvod rozvázání pracovního poměru

Tento důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru měl být naplněn (nejen, ale především) tím, že zaměstnanec dal kolegovi zaměstnanému rovněž v nemocnici pěstí a pak se s ním tahal tzv. v kravatě. *(Fyzické napadení spoluzaměstnance, nadřízeného, klienta - zákazníka zaměstnavatele se přitom všeobecně v zásadě považuje za naplnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru.)*

K incidentu došlo 9. 3. 2021. Dne 16. 3. 2021 zaměstnanec obdržel vytýkácí dopis, ve kterém ho zaměstnavatel upozornil na skutečnost, že se dne 9. 3. 2021 dopustil závažného porušení povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, a to tím, že nejprve nevhodným způsobem slovně napadl kolegyni v průběhu pracovní směny a později ranou pěstí napadl dalšího spolupracovníka. (Zaměstnavatel připomenul v písemném sdělení zaměstnanci, že jeho chování je zcela v rozporu s etickým kodexem a pracovním řádem zaměstnavatele.)

Zbytečně předcházel vytýkácí dopis

Vytýkácí dopis tedy dostal zaměstnanec po tak významném incidentu na pracovišti až s odstupem 7 dnů. Zaměstnanec na zaslaný dopis obratem téhož dne reagoval přípisem, jímž ze svého úhlu pohledu popsal proběhlou potyčku. Následně 19. 3. 2021 bylo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, datované dnem 17. 3. 2021 čili sepsané 8 dnů po incidentu (a doručené 10 dnů po incidentu), který byl důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru.

Na zrušení pracovního poměru má zaměstnavatel ze zákona 2 měsíce, ale...

Z formálního hlediska bylo okamžité zrušení pracovního poměru včasné. Zaměstnavatel má ve smyslu ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce na toto opatření lhůtu 2 měsíce ode, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Ze skutkových zjištění soudů, které se zabývaly daným pracovněprávním sporem, přitom vyplývá, že zaměstnavatel se dozvěděl o předmětném skutku - provinění zaměstnance bezprostředně v den, kdy se stal, neboť sám zaměstnanec jej nahlásil své nadřízené.

Polehčující a přitěžující okolnosti, které bylo třeba zvážit

Nejvyšší soud ČR, k němuž sporný případ doputoval, dal v rozsudku ze dne 28. 2. 2024, spis. zn. 21 Cdo 1915/2023, za pravdu zaměstnanci v tom, že odvolací soud při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností nepřihlédl ke všem rozhodným zjištěním učiněným soudem prvního stupně a nevěnoval dostatečnou pozornost některým okolnostem, které intenzitu porušení pracovních povinností žalobce (do jisté míry) snižují.

Takových skutečností vyjmenovává rozsudek NS ČR více. Není nutno je vypisovat podrobně, zájemci o problematiku si je zajisté nastudují. Stručně řečeno:

Zaměstnanec se snažil konfliktu vyhnout, ale byl zaskočen (do jisté míry vyprovokován) jednáním spoluzaměstnance, kterého posléze napadl. Na pracovišti panovala toxická atmosféra, kterou zaměstnavatel dlouhodobě neřešil. Ostatně sám zaměstnanec, hodnocený jako problémový, byl předčasně ještě brutálněji sám napaden manželem spoluzaměstnankyně, a to přímo v areálu zaměstnavatele (na parkovišti nemocnice). Tento útok v zaměstnanci zanechal důvodnou obavu z dalšího fyzického útoku.

Zaměstnancům na exponovaném pracovišti "tekly nervy"

K vyhocené situaci na pracovišti též tehdy vrcholící epidemie onemocnění covid-19, v jejímž důsledku se pracoviště - standardní plicní oddělení - změnilo na infekční covidovou jednotku, přičemž, jak přílehavě uvedl soud prvního stupně - lze usuzovat, že zvýšené pracovní nároky v podobě povinnosti celodenního nošení ochranných prostředků chránících před případným nakažením, náročná péče o množství těžce nemocných a umírajících pacientů a s tím související všeobecná obava z rozmáhajícího se (tehdy ne zcela prozkoumaného) onemocnění zdravotníky nepochybně fyzicky velmi vyčerpávaly a s jistotou neblaze ovlivnily též jejich psychickou stresovou odolnost.

Na druhou stranu NS ČR samozřejmě neopomenul ani přitěžující okolnosti.

Pracovní poměr zrušující právní jednání přišlo až 8 dnů a bylo doručeno 10 dnů po incidentu

V tomto článku však chceme upozornit na to, že NS ČR shledal, že **bez významu není ani okolnost, zda zaměstnanec i v době po incidentu ze dne 9. 3. 2021 pro zaměstnavatele dál vykonával práci, a to až do 19. 3. 2021, kdy mu bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru.**

Zaměstnavatel může volit mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a toliko výpovědí

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. Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, 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.

Je nutno zvažovat míru přísnosti rozvázání pracovního poměru

Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, aby tedy zaměstnavatel zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby (tedy po výpovědní dobu a jí předcházející dobu, než výpovědní doba začne plynout). - Použití toho kterého způsobu rozvázání pracovního poměru musí samozřejmě předtím na základě uvedených kritérií zvažovat zaměstnavatel. - **Porušení povinností 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 [ust. § 55 odst. 1 písm. b), ust. § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].**



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu právu a s ním souvisejícím kapitolám jiných právních odvětví

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

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)

- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)