

16. 11. 2012

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

# Okamžité zrušení pracovního poměru za podvod s evidencí odpracované doby

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům přístup ke svému majetku. Proto je v rámci jejich vztahů potřebný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. Povinnost nezpůsobit zaměstnavateli škodu výslovně ukládá i ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce. Pokud zaměstnanec tyto povinnosti poruší, je na zaměstnavateli, aby zhodnotil intenzitu porušení pracovních povinností a přistoupil k příslušným krokům. Jakým způsobem Nejvyšší soud posoudil intenzitu porušení pracovních povinností ve svém rozhodnutí ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uvádíme v následujícím příspěvku.



## Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec se na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil v souladu s interními předpisy zaměstnavatele svůj příchod do zaměstnání, vzápětí však pracoviště opustil a zbytek pracovní doby strávil mimo své pracoviště a zabýval se vlastními soukromými záležitostmi. Krátce před koncem pracovní doby se navrátil na pracoviště a vyznačil svůj odchod tak, jako by celou pracovní dobu strávil na pracovišti výkonem sjednané práce. **Zaměstnavatel uvedené porušení povinností zjistil a se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.** Zaměstnanec s postupem zaměstnavatele nesouhlasil a obrátil se na soud, aby určil neplatnost okamžitého zrušení jeho pracovního poměru.

## Názor Nejvyššího soudu

Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností zaměstnancem došlo, se má dle Nejvyššího soudu přihlížet zejména k tomu, že **zaměstnanec** se předstíráním výkonu práce pro zaměstnavatele pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal) a tím vlastně (úmyslně) **usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele.** Jinými slovy, **dopustil se útoku na majetek svého zaměstnavatele.**

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že **útok na majetek zaměstnavatele**, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění - jako v tomto případě), představuje tak významnou okolnost, že **zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti**

**zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.**

### **Náš komentář**

Rozhodnutí Nejvyššího soudu potvrzuje předchozí rozhodnutí o tom, že útok zaměstnance na majetek zaměstnavatele je nepřipustný. Pro posouzení intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance přitom není podle tohoto rozhodnutí určující, zda se jedná o útok přímý (krádež) nebo nepřímý (odčerpání majetku nezákonným způsobem).

Zjistí-li tedy zaměstnavatel, že se zaměstnanec dopustil útoku na majetek zaměstnavatele, dle Nejvyššího soudu se zpravidla jedná o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností a s takovým zaměstnancem má zaměstnavatel možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.



**JUDr. Jaroslav Škubal,**  
advokát, partner



**Mgr. Tomáš Liškutín,**  
advokátní koncipient

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: [office@prkpartners.com](mailto:office@prkpartners.com)



## 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](#)