

23. 7. 2020

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

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Z kodexu pracovního práva - zákoníku práce - vyplývá, že zaměstnanec se může provinít proti pracovnímu právu různými způsoby různé intenzity. Proto, aby byl zrušen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele okamžitě je přitom třeba, aby došlo u zaměstnance k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, zaměstnanec se může provinít v zásadě jednáním o třech stupních intenzity: závažným, (soustavným) méně závažným a zvláště hrubým porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zákoník práce pak jednotlivé stupně intenzity porušení právních předpisů blíže nevymezuje. Pracovní povinnosti zaměstnance přitom vyplývají jak ze zákoníku práce, pracovního řádu či jiného vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy či pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Je na soudu, aby při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance přihlédl k osobě zaměstnance, jeho funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, 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 uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. [1]

Co se týká okamžitého zrušení pracovního poměru, kromě toho, že musí mít písemnou formu, dle § 60 zákoníku práce musí být vymezen skutkově jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

V daném případě, který rozhodoval Nejvyšší soud [2], se jednalo o následující skutek. Dopisem ze dne 22.6.2015 žalovaná - zaměstnavatel sdělila žalobci - zaměstnanci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že dne 16.6.2015, tj. poté co mu bylo zaměstnavatelem oznámeno, že mu již nebude do skončení jeho pracovního poměru přidělována práce, dle záznamů zaměstnavatele prokazatelně provedl nedůvodný (neoprávněný) přesun 2,2 GB ve vlastnictví zaměstnavatele z počítače, jež mu byl zaměstnavatelem přidělen výlučně k výkonu jeho pracovní činnosti, na externí datovou jednotku. Tím se měl dopustit hrubého porušení svých povinností v oblasti přístupu k výpočetní technice zaměstnavatele. Šlo o jednání, které se stalo předmětem aktuálně probíhajícího vyšetřování ze strany orgánů činných v trestním řízení, neboť toto jednání je svou povahou v příkrém rozporu s povinnostmi zaměstnance vyplývajících z Etického kodexu zaměstnance a zároveň také flagrantním způsobem poškozují dobré jméno zaměstnavatele.

Zaměstnanec (žalobce) se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď (správně okamžité zrušení pracovního poměru) daná žalobci dopisem ze dne 22.6.2015, je neplatná. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem žalobě vyhověl. Z pracovního řádu žalované dovedl, že nelze činit rovnítko mezi použitím interních informací a přenosem bankovních dat a že zaměstnanci, kteří dostali od zaměstnavatele přenosný počítač a firemní flash disk, mohli data přenášet bez souhlasu zaměstnavatele. Žalobce do této kategorie patřil a nebylo prokázáno vynesení dat z prostor zaměstnavatele ani úmysl žalobce využít či zpeněžit tato data. Jiný názor na věc měl Městský soud v Praze, který jako odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení

pracovního poměru dopisem žalované ze dne 22.6.2015 zamítá. Dle něj žalobce mohl užívat flash disk bez souhlasu garanta ITC jen k přenosu dat mezi pevným počítačem a notebookem, to však v daném případě nedělal. Vzhledem k tomu, že měl přístup do emailové schránky jak z pevného počítače, tak z notebooku, nebyl tedy logicky dán důvod k přenášení jejího obsahu mezi oběma počítači. Navíc tato data nestahoval pro pracovní účely, ale pro účely zálohování.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Dovolací soud věc posoudil takto. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v tomto písemném právním jednání uveden tak, aby bylo jasné, jaké jsou skutečné důvody, které ovlivňují druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly nejasnosti o tom, co chtěl účastník projevít, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo určeno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Dle dovolacího soudu, uvedla-li žalovaná v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 22.6.2015, že jeho důvodem je to, že žalobce dne 16.6.2015 dle záznamů zaměstnavatele prokazatelně provedl nedůvodný (tj. neoprávněný) přesun 2,2 GB dat ve vlastnictví zaměstnavatele z počítače, jež mu byl zaměstnavatelem přidělen výlučně k výkonu jeho pracovní činnosti, na externí datovou jednotku, jednoznačně tím vyjádřila, v jakých skutečnostech (v jakém jednání) spatřuje naplnění zákonného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru žalobce. Zároveň také uvedla, které konkrétní předpisy měl žalobce tímto jednáním porušit (Pracovní řád a Obecné zásady práce s prostředky výpočetní a komunikační techniky). Správný je proto dle Nejvyššího soudu ČR závěr odvolacího soudu, že důvody okamžitého zrušení pracovního poměru byly naplněny. [3]

Shrnutí

Okamžité zrušení pracovního poměru je právním jednáním se závažnými důsledky. Pracovní poměr končí okamžitě, resp. okamžikem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru. Zákoník práce však ponechává k úvaze soudu, zda v konkrétním případě dospěje k závěru, že je zde důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, tedy zda došlo k zvláště hrubému porušení povinností. Ale to neznamena, že osoba, která chce okamžitě zrušit pracovní poměr v tomto právním jednání nevymezí dostatečně přesně důvody, které ji k tomu vedly. Je tomu právě naopak. Skutkově musí být důvod okamžitého zrušení pracovního poměru vymezen velmi přesně takovým způsobem, aby nemohl být zaměněn s jiným skutkem, ani aby nemohl být následně měněn. V daném případě zaměstnavatel tomuto požadavku dostal, a i to byl jeden z důvodů, proč Nejvyšší soud ČR přísně posoudil případ, kdy zaměstnanec provedl zálohu byt velmi důvěrných dat, ovšem nikoli za účelem jejich zneužití (popř. zpeněžení).

JUDr. Ing. Pavel Janský,

advokátní koncipient

LANGMEIER & CO

advokátní a insolvenční kancelář

[Langmeier & Co., advokátní kancelář s.r.o.](http://www.langmeier.cz)

Na Bělidle 997/15

150 00 Praha 5

Tel.: +420 222 200 250

Email: info@langmeier.cz



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ
RESTRUKTURALIZACE
A INSOLVENCE

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3864/2018

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3864/2018

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3864/2018

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)