19. 5. 2025

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

Posouzení intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance – komentář k rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky

Nejvyšší soud České republiky v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2715/2023 ze dne 11. února 2025 řešil otázku intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance, které zakládá důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.[1] Sporem bylo okamžité zrušení pracovního poměru vedoucí zaměstnankyně v kasinu, jež přes rok vykazovala výrazně vyšší počet hodin, než ve skutečnosti odpracovala.

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří vykonávat práci v rozvržené pracovní době, což obnáší i povinnost být na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.[2] Každý se asi někdy setkal se situací, kdy má zaměstnanec takříkajíc „hotovo“, ale do konce pracovní doby zbývá ještě nějaký čas. Musí být zaměstnanec v takovém případě dále přítomen na pracovišti, i když má všechny úkoly splněné a všechno běží, jak má? Nebo může po splnění všech svých povinností beztrestně opustit pracoviště? Odpovědi nám dal Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí.

Skutkový stav věci

Žalobkyně, zaměstnaná jako hlavní pokladní kasina (vedoucí pracovnice), od dubna 2018 do dubna 2019 vykázala v docházkovém systému o 558,25 hodin více, než strávila fyzicky na pracovišti. Zaměstnavatel jí na základě těchto údajů vyplatil mzdu odpovídající plnému pracovnímu úvazku. V červnu 2019 žalovaná zaměstnankyni okamžitě zrušila pracovní poměr, jelikož se na její úkor obohatila o částku převyšující 110 tisíc Kč. Žalobkyně napadla platnost okamžitého zrušení mimo jiné s argumentem, že měla vždy splněnou veškerou práci, kterou měla mít.

Posouzení soudem prvního stupně

Okresní soud ve Znojmě potvrdil platnost okamžitého zrušení a uznal nárok zaměstnavatele na náhradu škody. Uvedl, že zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti pro případ, kdyby mu zaměstnavatel chtěl přidělit další práci. Navíc v posuzovaném případě byla mzda stanovena jako měsíční (tedy časová), kdy v takovém případě může náležet žalobkyni pouze za dobu, kterou skutečně odpracovala. Jestliže žalobkyně úmyslně vyplňovala docházkové listy v rozporu se skutečným stavem, uváděla tím žalovanou v omyl, a v důsledku toho žalovaná vyplácela žalobkyni mzdu, která neodpovídala počtu skutečně odpracovaných hodin. Na straně žalované tak došlo k poklesu majetkových hodnot, což je v konečném důsledku důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Posouzení soudem druhého stupně

Krajský soud v Brně rozsudek prvostupňového soudu změnil a označil okamžité zrušení za neplatné. Sice porušení povinnosti a její rozsah považoval za nesporné, dle jeho výkladu se však nejednalo o porušení takové intenzity, aby se jednalo o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Odvolací

soud přihlédl zejména k tomu, že žalobkyně plnila své povinnosti řádně, včas a v požadované kvalitě, o čemž nebylo mezi účastníky sporu. Žalobkyně tak žalované nezpůsobila morální ani majetkovou škodu, a tím ani nezneužila její majetek.

Posouzení Nejvyšším soudem

Nejvyšší soud se s odvolacím soudem neztotožnil a potvrdil výrok soudu prvního stupně, který platnost okamžitého zrušení pracovního poměru potvrdil. Nejvyšší soud nejprve zopakoval základní povinnost zaměstnance vykonávat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. V projednávané věci bylo potom zásadní, že nešlo pouze o absenci žalobkyně na pracovišti, nýbrž o zastírání této skutečnosti uváděním nesprávného počtu odpracovaných hodin (a to ještě značného počtu) v docházkovém systému. Nejvyšší soud také zdůraznil, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní (tím spíše na vedoucí pozici) je nezbytný vztah vzájemné důvěry, který může být v konkrétním případě podstatně významnější než eventuální výše škody. Mezi povinnosti vedoucích zaměstnanců patří mimo jiné také povinnost zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,[3] když jednání žalobkyně takové povinnosti přímo odporovalo.

Závěr pro praxi

Z pohledu praxe je zásadní skutečnost, že zaměstnanec musí být na pracovišti k dispozici po celou rozvrženou pracovní dobu. Nic na této povinnosti nemění ani fakt, že má veškerou práci splněnou. Při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů je potom vždy nutné posuzovat konkrétní okolnosti daného případu, a ne jenom výši eventuální škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli.

Mgr. Peter Perniš
Advokát

JUDr. Vojtěch Dobeš
Advokátní koncipient

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Srov. § 38 odst. 1 písm. b) a § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

[3] Srov. § 302 písm. f) zákoníku práce.

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti